



สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ฤทัย ปุ้ยเคน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555



หัวข้อสารนิพนธ์	สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิตราชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ชื่อผู้เขียน	ฤทัย ปุ้ยเคน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโกชน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิตราชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิตราชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือเจ้าหน้าที่มูลนิธิตราชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS of Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการหาค่าสถิติทดสอบสมมติฐานคือ t-test และ F-test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

เจ้าหน้าที่มูลนิธิตราชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับสิ่งจูงใจด้านความต้องการด้านค่าตอบแทน ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า ความต้องการด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 - 3.30 ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม สิ่งจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 - 4.18 และระดับสิ่งจูงใจด้านความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ผลการเปรียบเทียบสิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่แตกต่างกันที่  
ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นสิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ  
0.05 ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้





## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์กริช อัม โภชน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมารวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่เป็นแรงสนับสนุน และกลุ่มตัวอย่างที่ดีในการให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้วิชาตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้ศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นและเพื่อนรุ่นพี่สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านคำปรึกษาและแนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

ฤทัย ปุ้ยเคน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
กิตติกรรมประกาศ .....	ง
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 คำถามงานวิจัย .....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย .....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	6
2.2 ประวัติความเป็นมา มุลินราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.....	16
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	23
3. ระเบียบวิธีวิจัย .....	26
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
3.2 ประชากรและตัวอย่าง.....	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.....	35
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	42
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	54
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กร .....	64
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....	66
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	72
ประวัติผู้เขียน .....	78

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ .....	32
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ .....	33
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	33
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา .....	34
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน .....	34
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้ .....	35
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการด้านค่าตอบแทน .....	36
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า .....	37
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพการทำงาน .....	38
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	39
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความรู้สึกรักคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม .....	40
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี .....	41
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ .....	42

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ.....	43
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามสถานภาพ.....	45
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุงาน.....	49
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามรายได้.....	51



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนผังองค์กร .....	21
2.2 แผนผังการบริหารงานมูลนิธิระดับจังหวัด .....	22
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	26



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การทำงานเป็นหน้าที่พื้นฐานของมนุษย์ และมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน เพราะเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ และเป้าหมายสำคัญในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรการกุศล ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเงินสามล้านบาท ให้เป็นทุนประเดิมก่อตั้งมูลนิธิ และพระราชทานนามว่า “มูลนิธิราชประชานุเคราะห์” และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้อยู่ใน “พระบรมราชูปถัมภ์” กับทรงดำรงตำแหน่ง พระบรมราชูปถัมภ์แห่งมูลนิธินี้ด้วย ชื่อของมูลนิธินี้ หมายความว่า “พระราช” และ “ประชาชน” อนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงน้ำพระทัยว่า เวลาทำงานควรจะได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย จึงได้ก่อกำเนิดขึ้นและจดทะเบียนเป็น นิติบุคคล ตามกฎหมาย เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2506 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพสกนิกรของพระองค์โดยได้ทรงมีพระราชดำริว่าภัยธรรมชาติ หรือสาธารณภัยอาจเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ไม่มีผู้ใดจะคาดหมายได้ดังที่ได้เกิดขึ้นที่แหลมตะลุมพุก นครศรีธรรมราช และหลายจังหวัด ภาคใต้ เมื่อ พ.ศ.2505 และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งสำนักงานอยู่ในกรมประชาสงเคราะห์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในปัจจุบัน)

มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรการกุศลที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ตลอดจนมอบทุนพระราชทานการศึกษาสงเคราะห์แก่บุตรของผู้ประสบภัย ที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองเสียชีวิต ให้ศึกษาต่อจนจบชั้นสูงสุดเท่าที่จะเรียนได้ ซึ่งจะแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะเงินเดือนอาจจะน้อยกว่าเทียบกับหน่วยงานที่มุ่งหากำไร และไม่ค่อยมีการเลื่อนตำแหน่ง เพราะมีจำนวนบุคลากรน้อย ตำแหน่งงานจึงมีน้อย

เท่าที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะมีอาสาสมัครที่อบรมแล้วมาช่วยปฏิบัติงานจะมีก็เพียงผลประโยชน์บางส่วนที่อาจได้รับผลตอบแทนจากการเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ในลักษณะสวัสดิการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัย นอกจากนี้ก็เป็นการได้รับการเชิดชูเกียรติ การได้รับการยอมรับนับถือ การได้มีบทบาทในสังคม การได้มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจถือได้ว่า สิ่งจูงใจภายในที่ได้รับค่อนข้างน้อย ผู้ที่จะทำงานนี้ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ และมีน้ำใจ เป็นอย่างมาก ในขณะที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่าครองชีพสูงขึ้น ขณะเดียวกันก็พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องประกอบอาชีพอื่นๆ เพื่อหารายได้เสริมเพิ่มเติม เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ภาระทางครอบครัวมากขึ้น ดังนั้น จึงน่าจะมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ เจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ผู้วิจัยคิดว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใด น่าจะได้แก่ความจริงรักภักดี ความรัก และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งมีอยู่ในหัวใจของเจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ ทุกคน เป็นพลังยึดเหนี่ยวให้เจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ อยู่ปฏิบัติงานด้วยความภูมิใจและมีความสุข

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ ราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานในการให้ความช่วยเหลือประชาชนและเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร และเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การดำเนินงานของมูลนิธิต่างๆ ราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ ยึดมั่นในพระบรมราชโบาย “...ให้ไปให้ความอบอุ่นช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยดับพถัน ทำให้ผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป...”

## 1.2 คำถามงานวิจัย

ผู้ศึกษาได้ตั้งคำถามในงานวิจัยเกี่ยวกับระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ ราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

1.2.1 เจ้าหน้าที่มูลนิธิต่างๆ ราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับใด

1.2.2 เจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในวิจัย ดังนี้

เจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554)

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิรชาประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งจะทำการศึกษาตัวแปร ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้



1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในด้านต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

1.5.2.3 ขอบเขตด้านช่วงเวลาของการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการในการศึกษาเรื่องสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีดังนี้

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น

1.6.2 ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.6.3 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธินิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 สิ่งจูงใจ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมนุษย์จะตั้งใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ



**1.7.2 สิ่งจูงใจภายใน (Intrinsic motives)** หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะ เป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯ สิ่ง ต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร

**1.7.3 สิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)** หมายถึง สิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่ คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบ แทนเท่านั้น

**1.7.4 ความต้องการด้านค่าตอบแทน** หมายถึง ความต้องการผลตอบแทนซึ่งอาจอยู่ในรูปของ ตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นค่าจ้างในการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมเพื่อให้เกิด ความพึงพอใจ

**1.7.5 ความต้องการความมั่นคง** ก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะ เป็นด้านการเงิน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**1.7.6 ความต้องการด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง ความพร้อมของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

**1.7.7 ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความต้องการทำงานในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ หรือมีความชำนาญในงานประเภทนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมาย

**1.7.8 ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติ มีคุณค่าต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

**1.7.9 ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี** หมายถึง ความรู้สึกถึงความผูกใจรัก ด้วยความเคารพนับถือ หรือรู้คุณอย่างขี้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงการสำรวจกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง  
สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ประวัติความเป็นมา มूलนิรโทษประชาชนุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motivation) มีความหมายว่า “ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”  
ซึ่งการจูงใจนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว กระตือรือร้น และพร้อมที่จะ  
ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญทางการ  
บริหารงานเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ  
ทำงานเกิดผลงานที่ดีก็ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในองค์กรนั้นซึ่งความหมายของ  
การจูงใจนี้มีวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

โทมพร เขมวงศ์ ได้ให้ความหมายของคำว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือการ  
เร่งเร้าเพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน อันจะเป็นผลให้เกิดความรู้สึกภายใน ที่เป็น  
พลังที่จะดำเนินการใดๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ การกระตุ้นหรือ  
การเร่งเร้าที่จะดำเนินการเพื่อสนองความต้องการ หรือปรารถนาต่างๆ ให้เป็นที่พอใจนั้น จะมีทั้ง  
ที่ว่าด้วยวิธีการเชิงบวก (ปฏิฐาน) และเชิงลบ (นิเสธ)

ธานินทร์ สุทธิคุณุชร ได้สรุปคำจำกัดความของเคล เอส บีช (Beach) ว่า การจูงใจ หมายถึงการกระทำที่จะทำให้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขา เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่จะได้รับ

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สิ่งที่ชักจูงใจให้เราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความดีหรือความชั่ว

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมาย การจูงใจ ว่าหมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จการที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตโดยส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้”

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง “ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี จะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา”

วีรนารถ มานะกิจ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย”

มุกดา ศรียงค์ และคนอื่นๆ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการ”



โกสินทร์ รัชสยาพันธ์ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ “สภาวะทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางใดทางหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ เพื่อทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้”

ประพันธ์ สุททาวาส ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมยับยั้งมิให้กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ และเป็นเครื่องชี้แนวทางที่พฤติกรรมนั้นแสดงออกด้วย

### ที่มาของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อนสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน สิ่งจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ นอกจากนี้ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวห้อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดสิ่งจูงใจ

#### 1. สิ่งจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

#### 2. สิ่งจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจ

ด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสมมติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่างๆ เช่น ทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง เป็นต้น หน้าที่ของผู้บริหาร คือจะต้องรู้จักวิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุด อันจะเป็นผลต่อผลิตผลที่สูงสุดด้วย

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจัยจำพวกนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.6 การเติบโตของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้ (Hygiene แปลว่า การหลีกเลี่ยงความยากลำบากทางสุขภาพของมนุษย์จากสภาพแวดล้อม) ก็ไม่ได้



สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แม้จะเพิ่มปัจจัยจำพวกนี้ก็ไม่เป็นผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวขึ้นได้ ปัจจัยจำพวกนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารงานขององค์กรประกอบ (Company Polity and Administration)

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)

2.3 เงินเดือน (Salary)

2.4 สภาพะการทํางาน (Working Conditions)

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตามการขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน

ทำนองเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเองแม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจของคนงานภายในองค์กร แต่ถ้าหากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับคนงานได้ สำหรับปัจจัยด้านนี้ที่มีในองค์กรที่เป็นทางกรนั้น ได้แก่ การลาป่วย การพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

นักจิตวิทยาบางกลุ่มแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะ ความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึงพาอาศัยได้ และรู้จักพึ่งพาผู้อื่น

3. **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มเข้ม แจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจในการตกอยู่ใต้อำนาจการนำของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

**สิ่งจูงใจ แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ**

1. **สิ่งจูงใจภายใน (intrinsic motivative)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากดัง อยากรู้ก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้ว่าจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. **สิ่งจูงใจภายนอก (extrinsic motivative)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ เลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

**เอกซัย กัสซัพันซ์ (2533 : 80-81) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (motivator) ที่สำคัญไว้ มี 6 ประการ**

1. **สัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement)** คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความพอใจการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญแก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมในข้อนี้ก็จะยอมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (potential) ของแต่ละบุคคล

2. **การยอมรับ (recognition)** โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือ

ความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานมากทีเดียว

**3. ความก้าวหน้า (advancement)** ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

**4. ความสนใจ (interest)** หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะ หรือการทำงานตามที่เขาสนใจ หรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจ นับเป็นแรงจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

**5. ความรับผิดชอบ (responsibility)** สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

**6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation)** การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่จะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับ ในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 320-321) ได้แยกประเภทของสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

**1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน** สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นอิทธิพลโดยตรงในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถให้จูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์อื่น ๆ

**2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน** เป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชยการยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงานมาสโลว์ (Maslow, 1970: 36-46 อ้างถึงใน ฉวีเดช จันทรางศุ, 2547: 14) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่า การจูงใจคนคือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน



มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. **ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)** เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดเช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. **ความต้องการความปลอดภัย (security needs)** เป็นเรื่องการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. **ความต้องการทางสังคม (belongingness needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ด้วยกับเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ

4. **ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (esteem needs)** เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเอง ในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม

5. **ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs)** เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้ และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเองการจูงใจมีผลสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967: 380-384 อ้างถึงใน ฉัฐเดช จันทรางศุ, 2547: 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. **ความมั่นคงปลอดภัย (security)** ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. **โอกาสก้าวหน้าในงาน (opportunity for advancement)** ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. **สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management)** ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. **ค่าจ้าง (wages)** คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานรัฐ

5. **ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job)** มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ

6. **การนิเทศงาน (supervision)** การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออก

7. **ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job)** ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. **การติดต่อสื่อสาร (communication)** การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานการจัดการองค์การการบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยง

9. **สภาพการทำงาน (working condition)** ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. **สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits)** เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัยความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรักงานและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะ เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาวองค์การทุกแห่งจึงสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่



### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

1. **ปัจจัยอนามัย (hygiene factors)** ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

2. **ปัจจัยจูงใจ (motivating factors)** ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใ้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

### การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ

ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่สองคือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบ ตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนอง ด้วย ปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มี ความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ทฤษฎีแรงงูใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence/Relatedness Growth Theory) หรือ ทฤษฎี E.R.G.

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอทางเลือกของลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์หรือ ทฤษฎีการลดถอยของความต้องการ โดยเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับชั้น ของความต้องการของมาสโลว์ โดยเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นการนำเอาความต้องการ ด้านร่างกายและด้านความมั่นคงปลอดภัยในทฤษฎีของมาสโลว์มารวมกัน
2. ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness Need : R) เป็นการนำเอาความต้องการ ด้านสังคมและด้านชื่อเสียงเกียรติยศในทฤษฎีของมาสโลว์มารวมกัน
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G) เป็นความต้องการ ระดับสูงซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิตในทฤษฎีของมาสโลว์ นั้นเอง

### การเปรียบเทียบระหว่างประเภทความต้องการของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และเฮอริชเบิร์ก

ความคล้ายคลึงกันระหว่างทฤษฎีการงูใจสามทฤษฎีจะมีอยู่มาก แต่ละทฤษฎีอธิบาย ความสมหวังของชีวิต ความเจริญเติบโต และปัจจัยงูใจ ในความหมายอย่างเดียวกัน ปัจจัย บำรุงรักษาหรืออนามัยตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงและตอบสนองความ ต้องการการดำรงอยู่

## 2.2 ประวัติความเป็นมา มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เมื่อคืนวันที่ 25 ต่อกับวันที่ 26 ตุลาคม 2505 ได้เกิดพายุโซนร้อนชื่อ "แฮเรียต" พัดผ่าน ทางตอนใต้ของประเทศไทยยังความเสียหายให้เกิดแก่จังหวัดภาคใต้ถึง 12 จังหวัดในคืนวันที่ 27 ตุลาคม 2505 เวลาประมาณ 19.00 น. นายปรกรณ์ อังสุสิงห์ นายกมุทนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ ซึ่ง ขณะนั้นดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ได้รับโทรศัพท์จาก คุณพูนเพิ่ม ไกรฤกษ์ อดีตเลขาธิการสำนักพระราชวัง ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่ง หัวหน้ากองมหาดเล็กว่า พระบาทสมเด็จพระ

พระเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นห่วงผู้ประสบภัยและทรงติดต่อขอเครื่องบินจากกองทัพอากาศไว้แล้ว ขอให้รีบเดินทางไปช่วยเหลือโดยด่วน

ขณะนั้น กรมประชาสัมพันธ์ ได้เตรียมสิ่งของไว้พร้อมแล้ว จึงเดินทางไปในวันรุ่งขึ้น คือ วันที่ 28 ตุลาคม 2505 นายปกรณ์ อังศุสิงห์ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ พร้อมด้วยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของกระทรวงมหาดไทย อาทิ หลวงจรูญวิภาคไพศาลย์ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แล หลวงยุกตเสวีวิวัฒน์ อธิบดีกรมโยธาเทศบาล โดยมีนายประวิทย์ หาญณรงค์ หัวหน้าแผนกสาธารณภัย กรมประชาสัมพันธ์ เป็นเลขานุการคณะ ได้เดินทางไปพร้อมกับแพทย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย ซึ่งสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ องค์สภานาฬิกา ได้มีกระแสรับสั่งให้ร่วมเดินทางไปกับกรมประชาสัมพันธ์เพื่อทำการสงเคราะห์และบรรเทาทุกข์ในครั้งนี้ด้วย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถานีวิทยุออส. พระราชวังดุสิตประกาศโฆษณาเชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาบริจาคทรัพย์ และสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยทรงรับและพระราชทานสิ่งของด้วยพระองค์เอง ความช่วยเหลือได้หลั่งไหลเข้าสู่สถานีวิทยุออส. ช่วงระยะเวลา 1 เดือน มีผู้บริจาคทรัพย์ถึง 11 ล้านบาท และสิ่งของประมาณ 5 ล้านบาท ส่วนผู้ที่ไม่สามารถบริจาคทรัพย์ และสิ่งของได้ก็บริจาคแรงงาน ที่น่าปลื้มใจก็คือ งานนี้ทำโดยอาสาสมัคร ซึ่งส่วนมากเป็นนิสิต นักศึกษา ลูกเสือและนักเรียน ได้ทำการจัดและขนส่งสิ่งของเหล่านั้นไปบรรเทาภัยแก่ประชาชน โดยมีนายเจริญ มโนพัฒนะ รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ รักษาการแทน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเงินและสิ่งของไปดำเนินการตามพระราชประสงค์ตลอดเวลา

นอกจากนี้ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานเงินให้กระทรวงศึกษาธิการ สร้างโรงเรียนประชาบาลที่ถูกพายุพัดพัง รวม 12 โรงเรียน ใน 6 จังหวัดภาคใต้ และภายหลังพระราชทานชื่อว่า "โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 1, 2, 3, 4, 5 ถึง 12" ตามลำดับ ปัจจุบันมีการก่อตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ทั้งหมด 45 โรงเรียน ทั่วประเทศ

นับตั้งแต่ก่อตั้งมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ วันที่ 23 สิงหาคม 2506 เป็นต้นมา ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ ได้ช่วยเหลือ



ผู้ประสบสาธารณภัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จนถึงปัจจุบัน รวมเวลา 48 ปี การช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย อาทิ อัคคีภัย ว่างภัย อุทกภัย และผู้ประสบความเดือดร้อนอื่นๆ

### พระราชทานกำเนิด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเงินสามล้านบาท ให้เป็นทุนประเดิมก่อตั้งมูลนิธิ และพระราชทานนามว่า “มูลนิธิราชประชานุเคราะห์” และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้อยู่ใน “พระบรมราชูปถัมภ์” กับทรงดำรงตำแหน่ง พระบรมราชูปถัมภ์แห่งมูลนิธินี้ด้วย ชื่อของมูลนิธินี้ หมายความว่า “พระราชา” และ “ประชาน” อนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงน้ำพระทัยว่า เวลาทำงานควรจะได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย

มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงได้ก่อกำเนิดขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2506 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงมีต่อพสกนิกรของพระองค์ โดยได้ทรงมีพระราชดำริว่าภัยธรรมชาติหรือสาธารณภัยอาจเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ไม่มีผู้ใดจะคาดหมายได้ ดังที่ได้เกิดขึ้นที่แหลมตะลุมพุก นครศรีธรรมราช และหลายจังหวัด ภาคใต้ เมื่อ พ.ศ.2505 และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งสำนักงานอยู่ในกรมประชาสงเคราะห์ ปัจจุบัน คือ ในบริเวณกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เลขที่ 1034 ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของมูลนิธิราชประชานุเคราะห์

1. เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ
2. เพื่อให้การสงเคราะห์ด้านการศึกษา
  - 2.1 ทุนการศึกษาแก่เด็กกำพร้า หรือเด็กอนาถา ที่ครอบครัวประสบสาธารณภัย
  - 2.2 ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
  - 2.3 ให้การสนับสนุนกิจการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
3. เพื่อให้มีการป้องกันสาธารณภัยที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ



4. เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเป็นส่วนรวมแก่ประชาชนที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อนประการอื่น ซึ่งคณะกรรมการบริหารพิจารณาเห็นสมควร และได้รับความเห็นชอบจากนายกมุนินิธิ
5. เพื่อดำเนินการ หรือร่วมมือกับองค์การกุศลอื่นๆ เพื่อสาธารณประโยชน์
6. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

#### การบริหารงานส่วนกลาง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดแก่มุนินิธิ ทรงดำรงตำแหน่งองค์พระบรมราชูปถัมภ์แห่งมุนินิธิ และทรงแต่งตั้งนายกมุนินิธิ มีกรรมการบริหารจำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน และไม่เกิน 42 คน ซึ่งนายกมุนินิธิเป็นผู้แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย เป็นประธานคนหนึ่ง รองประธานห้าคน เภรัญญิกคนหนึ่ง รองเภรัญญิกคนหนึ่ง เลขธิการคนหนึ่ง และรองเลขธิการห้าคน ที่เหลือเป็นกรรมการ

กรรมการบริหารของมุนินิธิ ให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ขึ้นเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ และด้วยความเห็นชอบของนายกมุนินิธิเข้าเป็นกรรมการแทนจนครบ และให้ผู้ที่ได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

คณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งบุคคลผู้เคยเป็นกรรมการของมุนินิธิ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีอุปการคุณแก่มุนินิธิเป็นที่ปรึกษาถาวรก็ได้

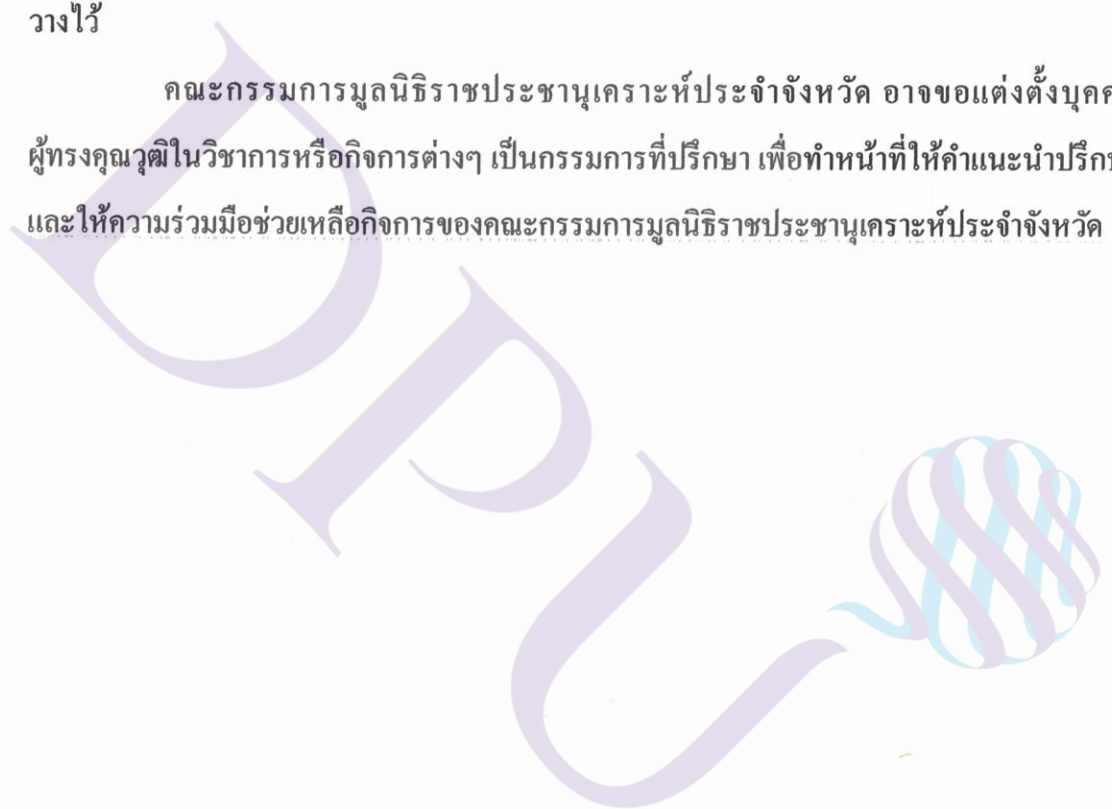
คณะกรรมการบริหารอาจแบ่งการดำเนินงานของมุนินิธิเป็นฝ่ายต่างๆ ตามระเบียบที่ได้วางไว้ โดยแต่งตั้งกรรมการบริหารเป็นประธานกรรมการฝ่าย และแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติเป็นกรรมการฝ่ายไม่เกินฝ่ายละ 14 คน และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานมุนินิธิ เพื่อควบคุมดูแลรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานมุนินิธิ ตามนโยบายระเบียบข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและมอบหมาย โดยมีเลขธิการเป็นประธาน เภรัญญิก ประธานกรรมการฝ่ายต่างๆ กรรมการบริหารอื่นที่ประธานคณะกรรมการดำเนินงานมุนินิธิเห็นสมควรอีกไม่เกิน 3 คน แม่ทัพภาคทั้ง 4 ภาคเป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานมุนินิธิเป็นกรรมการและเลขานุการ ให้คณะกรรมการดำเนินงานมุนินิธิเลือกกันเองเป็นรองประธานคนหนึ่ง

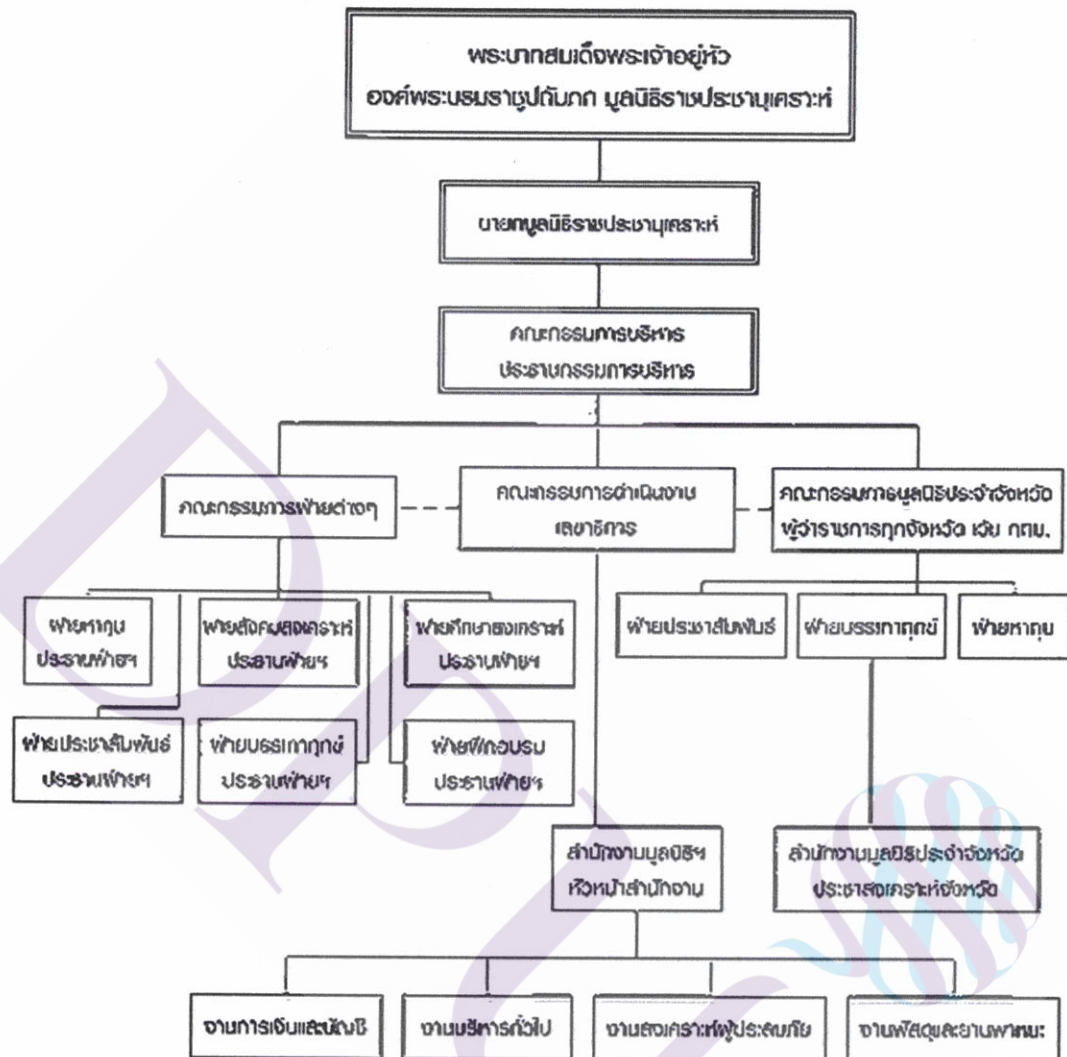
### การบริหารงานระดับจังหวัด

คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ประจำจังหวัดต่างๆ ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ปลัดจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ นายอำเภอทุกอำเภอเป็นกรรมการ และบุคคลที่มีคุณสมบัติโดยอนุมัติของนายกมูลนิธิเป็นกรรมการ เพื่อดำเนินการในการสงเคราะห์ช่วยเหลือราษฎรตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ และระเบียบที่ทางคณะกรรมการบริหารได้วางไว้

คณะกรรมการมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ประจำจังหวัด อาจขอแต่งตั้งบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาการหรือกิจการต่างๆ เป็นกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา และให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจการของคณะกรรมการมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ประจำจังหวัด



## แผนผังองค์กร



ภาพที่ 2.1 แผนผังองค์กร



ภาพที่ 2.2 แผนผังการบริหารงานมูลนิธิระดับจังหวัด

ทุนดำเนินงาน มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทุนดำเนินงานจาก

1. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทาน
2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
3. ผู้มีจิตศรัทธาโดยเสด็จพระราชกุศล
4. ทรัพย์สินซึ่งมีผู้ยกให้ โดยพินัยกรรมหรือนิติกรรมอื่น ๆ
5. จากดอกผลที่เกิดจากทรัพย์สินอันเป็นทุนของมูลนิธิ

การใช้จ่ายเงินของมูลนิธิ อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีการควบคุม ตรวจสอบอย่างรอบคอบ การดำเนินงานอีกมั้นในพระบรมราโชบาย “...ให้ไปให้ความอบอุ่นไปช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยฉับพลัน ทำให้ผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป...” “...การช่วยเหลือที่ประสบภัยนั้นจะต้องช่วยในระยะสั้น หมายความว่า เป็นเวลาที่ฉุกเฉินต้องช่วยโดยเร็ว และต่อไปก็ต้องช่วยให้ต่อเนื่อง... ส่วนเรื่องการช่วยเหลือในระยะยาวก็มีความจำเป็น



เหมือนกัน... เป็นผลว่าเขาได้รับการดูแลเหลียวแลมาจนกระทั่งได้รับการศึกษาที่สามารถทำมาหากินได้โดยสุจริตและโดยมีประสิทธิภาพ เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ...”

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**กิตติ อริยานนท์ (2548)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 98.90 โดยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมฤทธิ์ผล ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสอน ควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเติบโต ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและด้านความรักในงาน กลุ่มประชากรที่มีอายุราชการและสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และมีอายุราชการ 11 ถึง 15 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด กลุ่มประชากรที่แต่งงานแล้วและอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และที่เป็น โสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดในการปฏิบัติงานทะเบียนกองพล

**เศกสรรค์ ทองเหลือ (2551)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ เพิ่มสวัสดิการและเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควร

มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม เสียสละ จริงใจเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรอบรู้และควรให้การศึกษาด้านเทคโนโลยี และคุณธรรม จริยธรรม เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**ปนัดดา เผ่าวัชรพล (2551)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านยศตำแหน่งการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศ มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการศึกษาพบปัญหาด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนด้านตำแหน่งพบว่า การเลื่อนชั้นประจำปีขาดความยุติธรรม จากสถานะปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรควรปรับโบนัสประจำปีและจัดสรรเงินตำแหน่งแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงาน การเลื่อนตำแหน่งประจำปีควรเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรี ควรปรับยศตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**มยุรี ยาวสังข์ (2551)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

**ไกรวัลย์ เจตนาทาสัน (2548)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ต คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

วลิต โรจนภักดี (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” ผลการศึกษาพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ชัยยศ ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์น้อย อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ ผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจน้อยในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

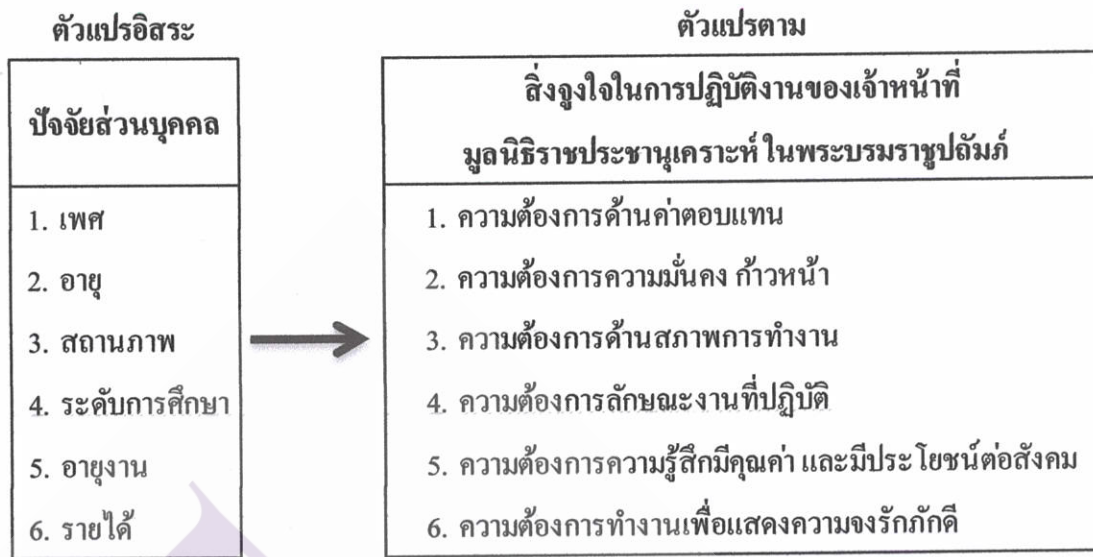
ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ การออกแบบงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาว่าเจ้าหน้าที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้





ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสำรวจแบบสำมะโนประชากร เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน (ข้อมูลจากงานบริหารทั่วไป วันที่ 1 ตุลาคม 2554)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย

3.3.2 ทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐาน และคำนิยามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

3.3.3 ศึกษาแนวคิดการสร้างแบบสอบถาม

3.3.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามตัวแปรที่กำหนด นำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

ตรวจสอบ

3.3.5 นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็น

3.3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิจัย ซึ่งใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 6 ด้าน แต่ละด้านมี 5 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

#### เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในตอนที่ 2 ดังนี้

จูงใจมากที่สุด	ค่าระดับคะแนน 5 คะแนน
จูงใจมาก	ค่าระดับคะแนน 4 คะแนน
จูงใจปานกลาง	ค่าระดับคะแนน 3 คะแนน
จูงใจน้อย	ค่าระดับคะแนน 2 คะแนน
จูงใจน้อยที่สุด	ค่าระดับคะแนน 1 คะแนน

### เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับถึงจุดใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับถึงจุดใจ
4.50 – 5.00	สูงใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	สูงใจมาก
2.50 – 3.49	สูงใจปานกลาง
1.50 – 2.49	สูงใจน้อย
1.00 – 1.49	สูงใจน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษารั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นก็นำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่ดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถาม จำนวน 54 ชุด โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability of measurement) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ทั้ง 6 ด้าน โดยให้ความเชื่อมั่นมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.81 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน 6 ด้าน ดังนี้

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน                               | ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.72 |
| 2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า                         | ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.70 |
| 3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน                            | ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.79 |
| 4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ                         | ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75 |
| 5. ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม | ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 |

6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการประสานงานขออนุญาตเก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่ผ่านทางหัวหน้าสำนักงานมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 54 คน

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 54 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5 for Windows

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการความมั่นคงก้าวหน้า ความต้องการด้านสภาพการทำงาน ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกรักคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี จำแนก



ตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดจำนวน 54 ชุด จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 54 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 (Response rate) ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังที่แสดงในตารางที่ 4.1 - 4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	22	40.7
หญิง	32	59.3
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.3 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 ปี - 28 ปี	17	31.5
29 ปี - 38 ปี	20	37.0
39 ปี - 49 ปี	8	14.8
50 ปี ขึ้นไป	9	16.7
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 29 ปี - 38 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 18 ปี - 28 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 คน และส่วนน้อยที่สุด มีอายุ 39 ปี - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	22	40.7
สมรส	14	25.9
หย่าร้าง/หม้าย	14	25.9
แยกกันอยู่โดยมิได้อาศัย	4	7.4
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 14 คน และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน คิด เป็นร้อยละ 25.9 และส่วนน้อยที่สุด คือ สถานภาพแยกกันอยู่โดยมิได้อาศัย จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	29.6
ปริญญาตรี	29	53.7
ปริญญาโท	6	11.1
ปริญญาเอก	3	5.6
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และส่วนน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	15	27.8
5 – 10 ปี	21	38.9
11 – 20 ปี	10	18.5
มากกว่า 20 ปี	8	14.8
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และส่วนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8



ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	25.9
10,000 – 20,000 บาท	17	31.5
20,001 – 30,000 บาท	13	24.1
30,001 – 40,000 บาท	7	13.0
40,0001 บาทขึ้นไป	3	5.6
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และส่วนน้อยที่สุด คือ รายได้ 40,001 ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.18	.52	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.79	.53	ปานกลาง
3. ความต้องการสภาพการทำงาน	3.30	.62	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	.61	มาก
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม	4.18	.49	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี	4.52	.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.31</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า

เจ้าหน้าที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.52$ ) รองลงมา ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมา ด้านความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา ความต้องการสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) รองลงมา ความต้องการด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.18$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า ( $\bar{X} = 2.79$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้านค่าตอบแทน

ความต้องการด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. มูลนิธิฯ มีเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม และพอเพียงกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน	3.38	.76	ปานกลาง
2. มูลนิธิฯ มีให้ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด	3.38	.71	ปานกลาง
3. มูลนิธิฯ มีการจัดงานรื่นเริง สังสรรค์ เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ประจำปี	2.72	.73	ปานกลาง
4. มูลนิธิฯ มีการแจกของที่ระลึกเนื่องในกรณีที่ปฏิบัติงานองค์กรครบ 5 ปี หรือ 10 ปี	3.01	.71	ปานกลาง
5. มูลนิธิฯ จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น ทุนการศึกษาแก่นบุตร บ้านพักสวัสดิการ ยานพาหนะรับ-ส่ง เป็นต้น	3.42	.86	ปานกลาง
รวม	3.18	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่มีสิ่งจูงใจในการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้อย่างเพียงพอ เช่น ทุนการศึกษาแก่นบุตร บ้านพักสวัสดิการ ยานพาหนะรับ-ส่ง อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมา มูลนิธิมีเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม และพอเพียงกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และ

มูลนิธิฯ มีให้ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด ( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมา มูลนิธิฯ มีการแจกของที่ระลึกเนื่องในกรณีที่ปฏิบัติงานองค์กรครบ 5 ปี หรือ 10 ปี ( $\bar{X} = 3.01$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ มูลนิธิฯ มีการจัดงานรื่นเริง สัปดาห์เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ประจำปี ( $\bar{X} = 2.72$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า

ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. มูลนิธิฯ ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณาความดีความชอบ	2.81	.77	ปานกลาง
2. มูลนิธิฯ มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม	2.53	.94	ปานกลาง
3. มูลนิธิฯ ได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.35	.89	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน และจะทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป	3.12	.80	ปานกลาง
5. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาask้าวหน้า ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ	2.14	.85	น้อย
รวม	2.79	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจด้านความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า มูลนิธิฯ ได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมา งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคต และจะทำให้มีงานทำตลอดไป ( $\bar{X} = 3.12$ ) รองลงมา มูลนิธิฯ ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X} = 2.81$ ) รองลงมา คือ มูลนิธิฯ มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น



การฝึกอบรม ( $\bar{X} = 2.53$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.14$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพการทำงาน

ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะประชาธิปไตย	2.59	1.09	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกว่สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง	3.11	.79	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	.87	มาก
4. สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ	3.48	.92	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ของสำนักงานมูลนิธิฯ	3.70	.90	มาก
รวม	3.30	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า รู้สึกพอใจอย่างมากในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ของสำนักงานมูลนิธิฯ อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมา สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมา มีความรู้สึกว่สภาพการทำงานมีความปลอดภัยสูง ( $\bar{X} = 3.11$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะประชาธิปไตย ( $\bar{X} = 2.59$ )



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. มูลนิธิ เป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ	3.96	.69	มาก
2. ท่านชอบปฏิบัติงานที่มีการพบปะผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม	3.81	.91	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องร่วมมือร่วมใจทำกันเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ	3.74	.85	มาก
4. ท่านต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารที่มีความเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	3.68	.98	มาก
5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตของท่าน และครอบครัวดีขึ้น	3.14	.95	ปานกลาง
รวม	3.67	.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า มูลนิธิ เป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมา ชอบปฏิบัติงานที่มีการพบปะผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องร่วมมือร่วมใจทำกันเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารที่มีความเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ( $\bar{X} = 3.68$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิต และครอบครัวดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.14$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม

ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. มุลินธิฯ เป็นองค์กรที่ทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่หวังผลกำไร	4.40	.59	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับทางสังคม	3.87	.70	มาก
3. ท่านได้รับการยกย่องสรรเสริญจากการเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัย	3.85	.78	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการทำบุญทำกุศลที่ผู้รับมีความสุข และมีกำลังใจ	4.40	.63	มาก
5. ท่านมีความสุข ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือคนอื่น และทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ	4.40	.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 เจ้าหน้าที่มุลินธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า มุลินธิฯ เป็นองค์กรที่ทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่หวังผลกำไร รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการทำบุญทำกุศลที่ผู้รับมีความสุข และมีกำลังใจ และมีความสุข ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือคนอื่น และทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมา รู้สึกว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับทางสังคม ( $\bar{X} = 3.87$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดคือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากการเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัย ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสิ่งจูงใจ
1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ เป็นการสนองต่อพระบรมราโชบาย	4.46	.57	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อในหลวง	4.68	.54	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่ามูลนิธิราชประชานุเคราะห์ เป็นมูลนิธิที่ในหลวงทรงพระราชทานกำเนิด และทรงเป็นองค์พระบรมราชูปถัมภ์	4.51	.63	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่า มูลนิธิราชประชานุเคราะห์เป็นองค์กรที่กำเนิดขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณของในหลวง	4.48	.66	มาก
5. ท่านเชื่อเสมอว่าการทำงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ด้วยความเสียสละ และซื่อสัตย์ สุจริต เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อในหลวง	4.70	.53	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.13 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสิ่งจูงใจในความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า เชื่อเสมอว่าการทำงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ด้วยความเสียสละ และซื่อสัตย์ สุจริต เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อในหลวง อยู่ในลำดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมา รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อในหลวง ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมา รู้สึกว่ามูลนิธิราชประชานุเคราะห์ เป็นมูลนิธิที่ในหลวงทรงพระราชทานกำเนิด และทรงเป็นองค์พระบรมราชูปถัมภ์ ( $\bar{X} = 4.51$ ) รองลงมา รู้สึกว่า มูลนิธิราชประชานุเคราะห์เป็นองค์กรที่กำเนิดขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณของในหลวง ( $\bar{X} = 4.48$ ) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ เป็นการสนองต่อพระบรมราโชบาย ( $\bar{X} = 4.46$ )



#### 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

ความต้องการ	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.14	.45	ปานกลาง	3.21	.56	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.78	.56	ปานกลาง	2.80	.59	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.26	.42	ปานกลาง	3.32	.63	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.71	.63	มาก	3.63	.63	มาก
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม	4.28	.58	มาก	4.12	.54	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี	4.73	.39	มากที่สุด	4.38	.53	มาก
โดยรวม	3.65	.28	มาก	3.58	.33	มาก

จากตารางที่ 4.14 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่เป็นเพศชายมีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่เพศชายมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.73$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่เป็นเพศหญิงมีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่เพศหญิงมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.12$ ) และความ ต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.38$ )



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

ความต้องการ	อายุ											
	18ปี-28 ปี			29ปี-38ปี			39ปี-49ปี			50ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.24	.61	ปานกลาง	2.98	.45	ปานกลาง	3.45	.56	ปานกลาง	3.31	.30	ปานกลาง
2. ความต้องการด้านความมั่นคง ก้าวหน้า	2.98	.74	ปานกลาง	2.68	.35	ปานกลาง	2.72	.42	ปานกลาง	2.75	.43	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.31	.79	ปานกลาง	3.34	.60	ปานกลาง	3.40	.47	ปานกลาง	3.08	.48	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	.75	มาก	3.67	.47	มาก	3.75	.74	มาก	3.53	.52	มาก
5. ความต้องการความรู้ศึกษาค้นคว้า และมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.00	.62	มาก	4.17	.33	มาก	4.70	.23	มากที่สุด	4.13	.41	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความ จงรักภักดี	4.16	.44	มาก	4.43	.52	มาก	4.67	.51	มากที่สุด	4.44	.55	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>.38</b>	<b>มาก</b>	<b>3.54</b>	<b>.26</b>	<b>มาก</b>	<b>3.78</b>	<b>.28</b>	<b>มาก</b>	<b>3.54</b>	<b>.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุ 18 ปี – 28 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.16$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุ 29 ปี – 38 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.17$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.43$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุ 39 ปี – 49 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.70$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.67$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.13$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ

ความต้องการ	สถานภาพ											
	โสด			สมรส			หย่าร้าง/หม้าย			แยกกันอยู่โดยมิได้ อย่างขาด		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.10	.47	ปานกลาง	3.28	.51	ปานกลาง	3.20	.46	ปานกลาง	3.30	1.01	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.90	.67	ปานกลาง	2.77	.29	ปานกลาง	2.68	.44	ปานกลาง	2.70	.62	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.24	.65	ปานกลาง	3.47	.62	ปานกลาง	3.31	.44	ปานกลาง	2.95	1.07	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81	.55	มาก	3.61	.53	มาก	3.61	.71	มาก	3.25	.75	ปานกลาง
5. ความต้องการความรู้สึกรักคุณค่า และมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.10	.55	มาก	4.30	.39	มาก	4.28	.42	มาก	3.90	.66	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความ จงรักภักดี	4.50	.41	มากที่สุด	4.74	.24	มากที่สุด	3.57	.64	มาก	4.55	.90	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.32</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>.26</b>	<b>มาก</b>	<b>3.57</b>	<b>.31</b>	<b>มาก</b>	<b>3.44</b>	<b>.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพโสด มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.50$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพสมรส มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.74$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ความต้องการความรู้ศึกษาค้นคว้า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.28$ ) และ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 3.57$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาด มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.55$ )



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการ	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งงูใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.10	.56	ปานกลาง	3.25	.55	ปานกลาง	3.16	.44	ปานกลาง	3.06	.64	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.63	.40	ปานกลาง	2.91	.62	ปานกลาง	2.73	.37	ปานกลาง	2.66	.36	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.23	.60	ปานกลาง	3.34	.57	ปานกลาง	3.10	.84	ปานกลาง	3.60	1.00	มาก
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.52	.54	มาก	3.81	.57	มาก	3.26	.89	ปานกลาง	3.86	.41	มาก
5. ความต้องการความรู้ศึกษาคู่คุณค่า และมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.32	.34	มาก	4.16	.58	มาก	3.93	.32	มาก	4.20	.20	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความ จงรักภักดี	4.61	.48	มากที่สุด	4.46	.52	มาก	4.53	.58	มากที่สุด	4.53	.30	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.17</b>	<b>มาก</b>	<b>3.65</b>	<b>.36</b>	<b>มาก</b>	<b>3.45</b>	<b>.30</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.65</b>	<b>.28</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 เจ้าหน้าที่มูลนิธิการราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.61$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิการราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.16$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.46$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิการราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.53$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิการราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.53$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน

ความต้องการ	อายุงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี			5 - 10 ปี			11-20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.13	.60	ปานกลาง	3.06	.51	ปานกลาง	3.46	.44	ปานกลาง	3.27	.39	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.96	.75	ปานกลาง	2.69	.44	ปานกลาง	2.92	.25	ปานกลาง	2.60	.45	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.24	.85	ปานกลาง	3.34	.56	ปานกลาง	3.44	.57	ปานกลาง	3.12	.36	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81	.73	มาก	3.59	.53	มาก	3.92	.41	มาก	3.30	.65	ปานกลาง
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าและมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.13	.51	มาก	4.21	.37	มาก	4.18	.68	มาก	4.22	.52	มาก
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความ จงรักภักดี	4.62	.40	มากที่สุด	4.53	.49	มากที่สุด	4.36	.59	มาก	4.52	.61	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>.38</b>	<b>มาก</b>	<b>3.57</b>	<b>.28</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>.30</b>	<b>มาก</b>	<b>3.50</b>	<b>.22</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.62$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.53$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.18$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.36$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.52$ )



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้

ความต้องการ	รายได้											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000–20,000 บาท		20,001–30,000 บาท		30,001–40,000 บาท		40,001 บาทขึ้นไป		ระดับ ตั้งใจ	ระดับ ตั้งใจ
	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ตั้งใจ	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ตั้งใจ	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ตั้งใจ	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ตั้งใจ	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ตั้งใจ		
1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน	3.02 (.62)	ปานกลาง	3.16 (.54)	ปานกลาง	3.38 (.39)	ปานกลาง	3.17 (.54)	ปานกลาง	3.26 (.23)	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า	2.72 (.71)	ปานกลาง	2.85 (.50)	ปานกลาง	2.81 (.42)	ปานกลาง	2.74 (.48)	ปานกลาง	2.80 (.52)	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน	3.31 (.75)	ปานกลาง	3.41 (.58)	ปานกลาง	3.36 (.52)	ปานกลาง	2.91 (.71)	ปานกลาง	3.20 (.40)	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.82 (.51)	มาก	3.71 (.66)	มาก	3.17 (.60)	ปานกลาง	3.17 (.63)	ปานกลาง	3.46 (.30)	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.15 (.47)	มาก	4.28 (.40)	มาก	4.27 (.45)	มาก	3.62 (.49)	มาก	4.73 (.11)	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความ จงรักภักดี	4.46 (.36)	มาก	4.57 (.47)	มากที่สุด	4.33 (.67)	มาก	4.57 (.50)	มากที่สุด	4.40 (.34)	มากที่สุด	มาก	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.61 (.29)</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66 (.33)</b>	<b>มาก</b>	<b>3.65 (.29)</b>	<b>มาก</b>	<b>3.36 (.30)</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.64 (.15)</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ความต้องการความรู้สึกรักงาน และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.15$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.46$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ของเจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.57$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกรักงาน และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.27$ ) และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.33$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี ( $\bar{X} = 4.57$ )

เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกรักงาน และมีประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.73$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน และได้แจกแบบสอบถามจำนวน 54 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 54 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยทำการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน
2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า



3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน
4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. ความต้องการความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม
6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ และการวิเคราะห์ความต้องการที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการด้านค่าตอบแทน ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า ความต้องการสภาพการทำงาน ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี รวมทั้งการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสิ่งจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 54 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 29 ปี- 38 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 เมื่อพิจารณาจากสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ในด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ในด้านอายุงานพบว่าส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 ปี - 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และในด้านรายได้พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5



2. สิ่งจูงใจของเจ้าหน้าที่มูลนิธิการชพรชานูเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี อยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมา ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ด้านความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา ความต้องการสภาพการทำงาน รองลงมา ความต้องการด้านค่าตอบแทน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า

3. ผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิการชพรชานูเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการด้านค่าตอบแทน ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า ความต้องการสภาพการทำงาน ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิการชพรชานูเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่เป็นเพศชายมีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิการชพรชานูเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี เจ้าหน้าที่ ที่เป็นเพศหญิงมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคมและความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

3.2 ผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิการชพรชานูเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ 18 ปี – 28 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ 29 ปี – 38 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ

ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ 39 ปี – 49 ปี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

3.3 ผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพโสด มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพสมรส มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเจ้าหน้าที่สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ โดยมิได้หย่าขาด มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

3.4 ผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี





เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคมและความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี

เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีสิ่งจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มุลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่างกัน ดังนี้

4.1 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านเพศ ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

4.2 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.3 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



4.5 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านอายุงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.6 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านรายได้ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

ผลการศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงเล็กน้อย แต่ความรู้สึกมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานเพื่อสนองพระบรมราโชบาย และได้แสดงออกถึงความจงรักภักดี เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปันดดา เผ่าวัชรพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และ ด้านยศตำแหน่งการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงงูใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศ มีผลต่อแรงงูใจของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมือง เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการศึกษาพบปัญหาด้าน ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ไม่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนด้านตำแหน่งพบว่า การเลื่อนชั้นประจำปีขาดความยุติธรรม จากสภาวะปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพ สูงขึ้นมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรควรปรับ โบนัสประจำปีและจัดสรรเงินตำแหน่งแก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงาน การเลื่อนตำแหน่งประจำปีควรเป็นไปตามกระบวนการ ยุติธรรม ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีควรปรับยศตำแหน่งเพื่อ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการด้านค่าตอบแทน** พบว่า เจ้าหน้าที่ มีสิ่งงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เช่นความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่ ยารักษาโรค ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ยังต้องการ ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน เพื่อนำไปใช้จ่ายในเรื่องของปัจจัย 4 ในการดำรงชีพ พึงพอใจกับการ ใช้เวลาทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัว สังคม และมีเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปันดดา เผ่าวัชรพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานี ตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านยศตำแหน่งการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงงูใจของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ส่วนระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศ มีผลต่อแรงงูใจของข้าราชการตำรวจ ชั้น ประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ จากผลการศึกษาพบปัญหาด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ไม่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน ส่วนด้านตำแหน่งพบว่า การเลื่อนชั้นประจำปีขาดความยุติธรรม จากสภาวะปัญหา



เศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรควรปรับโบนัสประจำปีและจัดสรรเงินตำแหน่งแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงาน การเลื่อนตำแหน่งประจำปีควรเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีควรปรับยศตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า** เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุพันธ์ (2553) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่สำคัญไว้ 6 ประการ และในเรื่องของความก้าวหน้า (advancement) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับสิ่งจูงใจน้อย อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่เห็นว่า ตำแหน่งระดับสูงในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ มีน้อย จึงไม่สามารถที่จะมีโอกาสก้าวหน้าได้

**ความต้องการสภาพการทำงาน** เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ รู้สึกพอใจอย่างมากในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ของสำนักงานมูลนิธิ แต่ไม่ค่อยพอใจในบรรยากาศการทำงาน เพราะคิดว่ามีลักษณะไม่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

**ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ** เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพอใจกับงานที่ตัวเองได้ปฏิบัติ ซึ่งเป็น การเพิ่มพูนทักษะให้ชีวิต โดยค่อยๆ เรียนรู้จากการพบปะเพื่อร่วมงานจากองค์กรอื่นๆ ที่ได้ทำงานร่วมกัน ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก แต่ก็มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ตนเอง

และผู้อื่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ อริยานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 98.90 โดยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมฤทธิ์ผล ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสอน ควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเติบโต ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและด้านความรักในงาน กลุ่มประชากรที่มีอายุราชการและสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และมีอายุราชการ 11 ถึง 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด กลุ่มประชากรที่แต่งงานแล้วและอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดในการปฏิบัติงานทะเบียนกองพล

**ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม** เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น โดยไม่สนใจกับค่าตอบแทน และรายได้ที่เกิดขึ้น เพียงหวังว่าจะได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจ และมีการประกาศคุณงามความดี ทำให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ ทองเหลือ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานให้เฉติประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง 2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ เพิ่มสวัสดิการและเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม เสียสละ จริงใจเป็นแบบอย่างที่ดี



มีความรอบรู้และควรให้การศึกษาอบรมด้านเทคโนโลยี และคุณธรรม จริยธรรม เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี** เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การได้ปฏิบัติงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีเกียรติ และรู้สึกถึงน้ำพระราชหฤทัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีต่อประชาชนที่ประสบสาธารณภัย จึงอยากมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเพื่อสนองพระบรมราโชบาย และแสดงถึงความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ **สเกสตรัค ทองเหลื่อ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานให้เฉียบประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวคู่ อยู่ในระดับปานกลาง 2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ เพิ่มสวัสดิการและเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม เสียสละ จริงใจเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรอบรู้และควรให้การศึกษาอบรมด้านเทคโนโลยี และคุณธรรม จริยธรรม เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระหว่างตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อความรู้สึกจูงใจของเจ้าหน้าที่ แต่พบความแตกต่างกันในสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระหว่าง

ตัวแปรอายุกับด้านความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม และความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี เยาวสังข์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กร

จากผลการศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

5.3.1 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และทำการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน หนุนการออกกฏระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการ และค่าตอบแทน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5.3.2 สิ่งจูงใจในความต้องการด้านค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ให้เพียงพอกับค่าครองชีพ ตามสภาพการที่เปลี่ยนแปลงในสังคม เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ และทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกอุ่นใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความคิดวิตกในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน

5.3.3 สิ่งจูงใจในความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ คณะกรรมการบริหาร ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่



มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพิ่มพูนประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น ควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ทุกตำแหน่งงานมีโอกาสหน้าในระดับสูงต่อไป

5.3.4 สิ่งจูงใจในความต้องการสภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมโดยการลดช่องว่างในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นกันเองมีความยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานแบบเป็นประชาธิปไตย ทำให้ให้เจ้าหน้าที่ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ใช้ปัญญา กล้าตัดสินใจ ยึดหยุ่นมีเหตุผล กำหนดวัตถุประสงค์ริเริ่ม กระตือรือร้น นอกจากนี้ผู้บริหารก็ควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

5.3.5 สิ่งจูงใจในความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความเป็นผู้รับที่พึงพอใจกับเงื่อนไขต่าง ๆ ของการบริหารงานหรือการจ้าง การยกย่องอาจไม่สร้างความประทับใจกับบุคลากรบางคน เมื่อเขารู้สึกว่าเขาได้เงินเดือนน้อยทำงานหนัก หรือได้รับการดูแลที่ไม่ดี การยกย่องชมเชยจะได้รับผลถ้าได้ปรับบรรยากาศในองค์กร ไม่มีสิ่งใดที่ทดแทนได้เท่ากับค่าจ้างที่เป็นธรรม และการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร เพราะจะทำให้เขารู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย และทำให้คุณภาพชีวิตและครอบครัวของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น

5.3.6 สิ่งจูงใจในความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการ ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงาน โดยการจัดทำรายงานประจำปี แผ่นพับเพื่อประชาสัมพันธ์ ว่าองค์กรมีการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกภูมิใจ ในการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม

5.3.7 สิ่งจูงใจในความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี เจ้าหน้าที่ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรรักษามาตรฐานการเป็นมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ซึ่งเป็นองค์กรการกุศลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานกำเนิด ด้วยการบริหารงานที่ดี และเป็นองค์กรแบบอย่างในการช่วยเหลือสังคมที่



ประสบสาธารณภัยทั่วประเทศ นอกจากนี้แล้ว ควรรักษาวัฒนธรรม และปลูกฝังความจงรักภักดี ในองค์กร เพราะการจงรักภักดีต่อองค์กรที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นองค์พระบรม ราชูปถัมภ์ ก็เปรียบเสมือนการได้แสดงออกถึงความจงรักภักดี

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ควรทำการศึกษาวิจัยสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการบริหาร และอาสาสมัคร มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ อันจะทำให้ทราบถึงสภาพโดยรวมของทีมงาน

5.4.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพในเชิงลึก อันจะทำให้ได้รับความรู้มากขึ้น

5.4.3 ควรมีการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจาก การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2520). **ทฤษฎีการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์.
- ทฤษฎีการจูงใจ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). (2538). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **วิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- มุลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2550). **กำเนิดมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้งเอนด์พับลิชชิ่ง
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). **วิธีการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

#### เอกสารอื่นๆ

- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). **แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล**. ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร**. ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ชัยนาถ นาคบุบผา. (2529). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด. ปรินูญานิพนธ์ปรินูญามหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับ ตำบลจังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต สุขศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยาภรณ์ หัสคีน. (2553). แรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ปรินูญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปริญญา เก้าพรพงศ์. (2537). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่ออัตรกะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ. (2553). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการวิจัยทาง รัฐประศาสนศาสตร์. (อัครสำเนา).
- มยุรี เขียวสังข์. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปรินูญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มุลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2535). ระเบียบว่าด้วยกรมการบริหาร อาสาสมัคร และเจ้าหน้าที่. (อัครสำเนา).
- มุลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). ข้อบังคับมุลนิธิราชประชานุเคราะห์ฯ. (อัครสำเนา).

### วิทยานิพนธ์

- กิตติ อริยานนท์. (2541). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สังคมศาสตร์(อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติศักดิ์ หนูกลาง. (2544). **แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองบุญนาค จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปนัดดา เผ่าวัชรพล. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- ไพยมพร เขมวงศ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- รังรอง สีทองดี. (2535). **แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วลิต โรจนภักดี. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสกสรร ทองเหลือ. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภออุพาทร์ จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

#### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). **ประวัติ และความเป็นมาของมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 14-28 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.rajaprajanugrok.org>





ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อประเมินสิ่งจูงใจ**  
**ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**

-----

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามระดับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 18 ปี – 28 ปี

2. 29 ปี – 38 ปี

3. 39 ปี – 49 ปี

4. 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง / หม้าย

3. แยกกันอยู่ โดยมีได้หย่าขาด

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. อายุงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 20 ปี

4. มากกว่า 20 ปี

6. รายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,000 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท

4. 30,001 – 40,000 บาท

5. 40,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

ความต้องการ	ระดับสิ่งจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ความต้องการด้านค่าตอบแทน</b>					
1.1 มูลนิธิฯ มีเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม และพอเพียงกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.2 มูลนิธิฯ มีให้ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.3 มูลนิธิฯ มีการจัดงานรื่นเริง สังสรรค์ เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ประจำปี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.4 มูลนิธิฯ มีการแจกของขวัญระลึกเนื่องในกรณีที่ปฏิบัติงานองค์กรครบ 5 ปี หรือ 10 ปี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.5 มูลนิธิฯ จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น ทุนการศึกษาแก่นบุตร บ้านพัก สวัสดิการ ยานพาหนะรับ-ส่ง เป็นต้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>2. ความต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า</b>					
2.1 มูลนิธิฯ ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณาความดีความชอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.2 มูลนิธิฯ มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)



ความต้องการ	ระดับสิ่งจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 มูลนิธิฯ ได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.4 งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน และจะทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.5 ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสดำเนินการที่ทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน</b>					
3.1 ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะประชาธิปไตย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.2 ท่านมีความรู้สึกว่สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.3 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.4 สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.5 ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างๆ ของสำนักงานมูลนิธิ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>4. ความต้องการลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
4.1 มูลนิธิเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ความต้องการ	ระดับถึงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.2 ท่านชอบปฏิบัติงานที่มีการพบปะผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องร่วมมือร่วมใจทำกันเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.4 ท่านต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีการสรรหา และแต่งตั้งผู้บริหารที่มีความเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.5 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตของท่าน และครอบครัวดีขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>5. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม</b>					
5.5 มูลนิธิฯ เป็นองค์กรที่ทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อประชาชนอย่างแท้จริงไม่หวังผลกำไร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.6 ท่านรู้สึกว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับทางสังคม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.7 ท่านได้รับการยกย่องสรรเสริญจากการเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.8 ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการทำบุญทำกุศลที่ผู้รับมีความสุข และมีกำลังใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.9 ท่านมีความสุข ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือคนอื่น และทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ความต้องการ	ระดับพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>6. ความต้องการทำงานเพื่อแสดงความจงรักภักดี</b>					
1.1 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มูลนิธิเป็นการสนองต่อพระบรมราโชบาย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.2 ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีที่มีต่อในหลวง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.3 ท่านรู้สึกว่ามีมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ เป็นมูลนิธิที่ในหลวงทรงพระราชทานกำเนิด และทรงเป็นองค์พระบรมราชูปถัมภ์	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.4 ท่านรู้สึกว่ามีมูลนิธิราชประชานุเคราะห์เป็นองค์กรที่กำเนิดขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณของในหลวง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.5 ท่านเชื่อเสมอว่าการทำงานในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ด้วยความเสียสละ และซื่อสัตย์ สุจริต เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อในหลวง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

\*\*\*ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม\*\*\*

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - ชื่อสกุล : นางสาวฤทัย ปุ้ยเคน  
 วัน เดือน ปีเกิด : 1 กันยายน 2529  
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 191 หมู่ 12 บ้านท่าเจริญ ตำบลบัวตูม อำเภอ โഴ่งพิสัย  
 จังหวัดบึงกาฬ 38170

## ประวัติการศึกษา

- ชั้นประถมศึกษา : โรงเรียนบ้านท่าคำรวม จังหวัดบึงกาฬ  
 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย  
 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย  
 ระดับปริญญาตรี : มหาวิทยาลัยธนบุรี  
 ระดับปริญญาโท : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

## ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน : มุขนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์