

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผล  
ในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม  
Structural Infulence of Self-Esteem and Motivation on The Effectivenness of  
Volunteer at Saint Peter's Roman Catholic Church, Sam Phran, Nakhonpathom

ระพีพรรณ ขอบสะอาด(Raphiphan chadsaarad)

<sup>1</sup>เจ้าหน้าที่สำนักงาน และเลขานุการ, วัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

(Office staff And secretary, St. Peter's Temple, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province)

Email : gap.liverpool@gmail.com

Received February 3, 2020 & Revise May 4, 2020 & Accepted June 24, 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลในงานของอาสาสมัคร และเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 312 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีการตอบกลับครบทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

**คำสำคัญ:** การเห็นคุณค่าในตนเอง, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในงาน, อาสาสมัคร

### Abstract

This research is aimed (1) to study the level of self-esteem, motivation, and effectiveness of volunteers at Saint Peter's Roman Catholic Church, Sam Phran, Nakhon Pathom, and (2) to study structural influence of self-esteem, motivation on the effectiveness of the volunteers. This research was a quantitative study and was conducted by a survey questionnaire instrument with a sample of 312 volunteer at the Church. The statistics used in this research was analyzed by a frequency distribution such as percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM) applied in the so-called PLS-Graph 3.0. This research found that: (1) the level of self-esteem was high, and when considering each factor, the finding showed that the volunteers had the highest level of righteousness and (2) the results of structural influence of self-esteem, motivation on the effectiveness of the volunteers were that self-esteem had positive and

significant impact on motivation as well as motivation had positive and significant impact on effectiveness of the volunteers.

**Keywords:** Self-esteem, Motivation, Effectiveness, Volunteer

## 1. บทนำ

ศาสนาคริสต์หรือคริสตศาสนามีพื้นฐานความเชื่อมาจากชีวิตและการสอนของพระเยซูตามที่ปรากฏในหนังสือพระคัมภีร์ และเชื่อว่า พระเยซูเป็นพระบุตรพระเจ้าเป็นผู้มาบังเกิดเป็นมนุษย์ เป็นพระผู้ช่วยให้รอดศาสนาคริสต์ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 3 นิกายใหญ่ ๆ คือ (1) นิกายโรมันคาทอลิก (2) นิกายโปรเตสแตนต์ และ (3) นิกายออร์ทอดอกซ์ ซึ่งศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกมีศูนย์กลางการปกครองอยู่ที่สันตะสำนักที่วาติกัน มีพระสันตะปาปาเป็นประมุข มีบาทหลวงเป็นตัวแทนของพระเยซูเจ้าและอัครสาวกของพระองค์ที่คอยแนะนำสั่งสอนและให้พรต่าง ๆ เพื่อความเจริญฝ่ายจิตวิญญาณของปวงชน (Joannes Paulus, 1992) โดยศาสนาคาทอลิกในประเทศไทยมีมาตั้งแต่สมัยอาณาจักรอยุธยา มีพระศาสนาจักรคาทอลิก ประกอบด้วย 2 สังฆมณฑลนคร คือ (1) สังฆมณฑลนครแห่งกรุงเทพมหานคร และ (2) สังฆมณฑลนครแห่งท่าแร่-หนองแสง (บาทหลวงวีระ อาภรณ์รัตน์, 2557, หน้า 1) ซึ่งแต่ละสังฆมณฑลจะมีพระสังฆราชปกครองดูแลอยู่ ดังนั้นเมื่อพระศาสนาจักรเติบโตขึ้น ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีความช่วยเหลืองานจิตอาสาในแต่ละวัด แต่ละเขต แต่ละสังฆมณฑลเพิ่มมากขึ้นด้วย

โดยจากการศึกษาวัดนักบุญเปโตร อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ที่อยู่ในเขตการปกครองที่ 5 ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นวัดแห่งแรกที่สร้างขึ้นมาจนถึงปัจจุบันนี้ การใช้ชีวิตของคริสตชนคาทอลิกจะมีความผูกพันอยู่กับวัดเป็นส่วนใหญ่ วัดจึงเป็นสถานที่อยู่ร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เมื่อมีสถานที่ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคคลที่มาปฏิบัติงาน โดยปกติแล้วก็จะใช้อาณาเขตพื้นที่เป็นตัวกำหนด นั่นคือ คริสตชนทุกคนที่อาศัยในเขตพื้นที่นั้นถือเป็นประชาคมหนึ่งที่เราเรียกว่า วัดที่เป็นสถานที่ที่มีพระสงฆ์หรือบาทหลวงคอยดูแลเอาใจใส่ต่าง ๆ ส่วนการทำงานของอาสาสมัครนั้นแตกต่างจากการทำงานของพนักงานทั่วไป เพราะเป็นการทำงานโดยระบบอาสาสมัครแบบจิตอาสา ไม่มีเงินเดือน ไม่มีการเลื่อนขั้น ไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน (วรเดช ช่างแก้ว, 2556, หน้า 3) การทำงานของจิตอาสานั้นอยู่ในความรับผิดชอบและสำนึกส่วนบุคคลในบทบาทหน้าที่ของคริสตชนที่ดี ทำงานเพื่อส่วนรวมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งการทำงานของแต่ละบุคคลจะต้องทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในงาน ที่เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานว่า การจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (Fiedler, 1967, p. 11; Reddin, 1971, p. 3) จะพิจารณาจากเป้าหมายหลายองค์ประกอบที่ทำให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจมากก็จะเสียสละอุทิศตนให้กับงานอย่างสุดความสามารถ (วรทิพย์ กิตติศรีวรพันธุ์, 2553, หน้า 40; ศิราภรณ์มัย อธิประเสริฐ, 2555, หน้า 35) หรือวัดผลสำเร็จได้จากการสร้างคุณค่าในตนเองในการทำงานที่บุคคลมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ได้ทำเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับบุคคลอื่นและได้รับผลตอบแทนเป็นความสุขทางใจหรือความสุขในชีวิต เพราะได้ทำงานจิตอาสาและสร้างทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อไป

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบถึงระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยระดับบุคคล โดยมีอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตรเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ส่วนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีจำนวนทั้งสิ้น 1,426 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีจำนวน 312 คน

## 4. การทบทวนวรรณกรรม

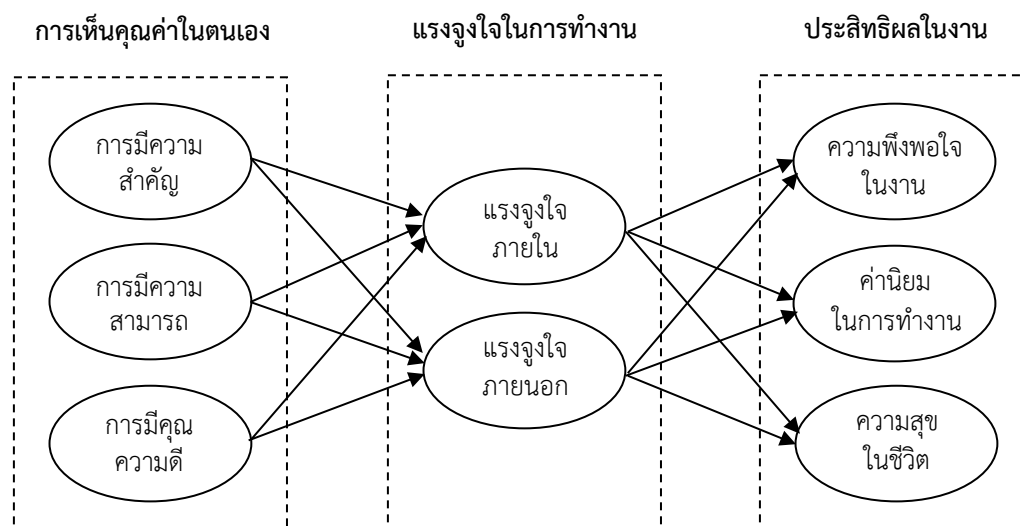
4.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem--SE) คำว่า Self Esteem ตามความหมายของ Oxford Advanced's Dictionary ปี 1995 ได้ให้ความหมายไว้คือ A Good Opinion of One's Own Character and Ability ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำไว้ต่างกัน เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความสำนึกในคุณค่าในตนเอง เกียรติภูมิแห่งตน การเห็นคุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง การนับถือตนเอง การยอมรับตนเอง หรือภาพลักษณ์ของตนเอง เป็นต้น โดยชัยสิทธิ์ พงษ์ลิมานนท์ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการประเมินคุณค่าของตนเองตามความจริง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ ความสำเร็จ มีสมรรถภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ และมีความเชี่ยวชาญ รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมด้วย เช่นเดียวกับธานี รวยบุญส่ง (2552, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถ ความสามารถ ความมีคุณค่า การประสบความสำเร็จ ความรู้สึกรักตนเอง ภาคภูมิใจและพึงพอใจในตนเอง รวมถึงการยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นและรับรู้ว่าคุณค่าในตนเองมีความสามารถ มีประโยชน์และได้รับการยอมรับจากสังคม และมูรธา วิวัฒน์พาณิชย์ (2554, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินตนเองจากบุคคลรอบข้างในสิ่งที่ตนทำ หากเป็นสิ่งที่ดีและประสบความสำเร็จ โดยเป็นสิ่งที่ผู้อื่นเห็นคุณค่าและให้คุณค่ากับสิ่งนั้น ผู้อื่นจะยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองจะส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด การแสดงออก ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมและทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในอนาคต

4.2 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation--MV) เป็นการชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม ซึ่งเกศแก้ว มนต์วิเศษ (2551, หน้า 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่นเดียว กับวินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และณธชา จันทร์หอม (2552, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน และความปรารถนาเพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือการเรียนรู้ โดยแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกของบุคคล ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานนั่นเอง นอกจากนี้วรณพร แสงสิริโพบูลย์ (2553, หน้า 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงที่ทำให้บุคคลพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเป้าหมาย เพื่อลดความเครียดที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลอื่นหรือโดยสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจจึงมีหน้าที่ทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วย และวันวิสา บุญประเสริฐ (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้าช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการทำกิจกรรมในตัวบุคคลเป็นสิ่งจูงใจจากภายในตัวบุคคลที่ช่วยกระตุ้นและริเริ่มให้เกิดพลังขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ที่เกิดจากความต้องการ ความปรารถนาที่จะผลักดันให้บุคคลพยายามทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

**4.3 ประสิทธิภาพในงาน (Effectiveness—EF)** ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในงานไว้ว่า เป็นผลสำเร็จและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งประสิทธิภาพในงานจะเป็นผลสำเร็จในขั้นสุดท้ายขององค์การที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด โดยวัดจากการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ทำนองเดียวกันกับ วันชัยชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงานเป็นผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัดใน 2 ด้าน คือ วัดผลลัพธ์ที่ทำออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่ และวัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการหรือไม่ ขณะที่เดชาพันธ์ รัชสาณศาสตร์ (2555, หน้า 82) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงานเป็นความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามที่องค์การพึงประสงค์ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีบุญจร บรรจงช่วย (2556, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงานเป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคงรักษาระดับการพัฒนาผลงานให้ได้มากที่สุดตามความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการบรรลุตามเป้าหมาย

#### กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 5. สมมติฐานการวิจัย

### สมมติฐานที่ 1 (H1) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก

สมมติฐานที่ 1.5 (H1.5) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 1.6 (H1.6) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก

### สมมติฐานที่ 2 (H2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านค่านิยมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.4 (H2.4) แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2.5 (H2.5) แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านค่านิยมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.6 (H2.6) แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิต

## 6. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งเน้นข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อยืนยันสมมติฐานของอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนวกบุญ เปโตร อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการวิจัยดังนี้

6.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครวัดนวกบุญเปโตร อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม จำนวน 1,426 คน

6.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครวัดนวกบุญเปโตร อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม จำนวน 312 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  $\pm 5\%$  (Yamane, 1973) โดยการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาจำกัด จึงทำให้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรในแต่ละชั้นภูมิในองค์กร โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 – 4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง (การมีความสำคัญ การมีความสามารถ และการมีคุณความดี) แรงจูงใจในการทำงาน (แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก) และประสิทธิผลในงาน (ความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน และความสุขในชีวิต) โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert's Scale)

6.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริงออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวม ของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

| ตัวแปร                    | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) |
|---------------------------|-----------------------------------|
| การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) |                                   |
| - การมีความสำคัญ (SEA)    | 0.893                             |
| - การมีความสามารถ (SEB)   | 0.793                             |
| - การมีคุณความดี (SEC)    | 0.828                             |
| แรงจูงใจในการทำงาน (MV)   |                                   |
| - แรงจูงใจภายใน (MVA)     | 0.840                             |
| - แรงจูงใจภายนอก (MVB)    | 0.897                             |
| ประสิทธิผลในงาน (EF)      |                                   |
| - ความพึงพอใจในงาน (EFA)  | 0.827                             |
| - ค่านิยมในการทำงาน (EFB) | 0.850                             |
| - ความสุขในชีวิต (EFC)    | 0.932                             |

6.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 312 คน ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

6.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling–SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS-Graph 3.0 (Chin, 2001)

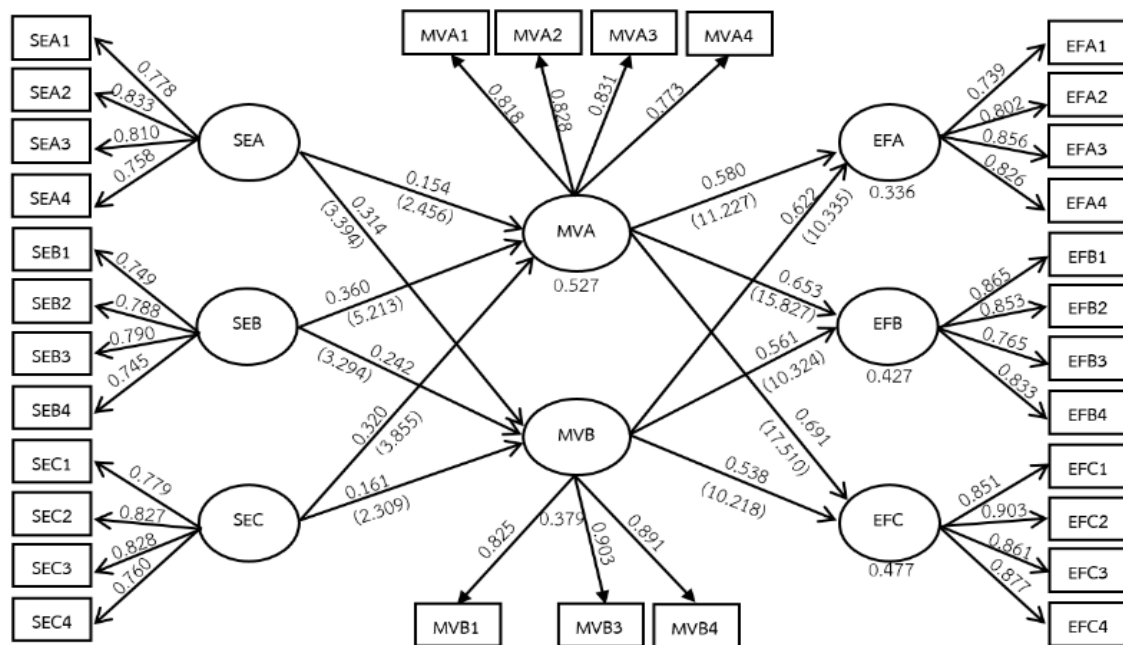
7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.59) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 22.76) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 48.40) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 32.69) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 40.06)

7.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของการเห็นคุณค่าในตนเอง (การมีความสำคัญ การมีความสามารถ และการมีคุณความดี) แรงจูงใจในการทำงาน (แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก) และประสิทธิผลในงาน (ความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน และความ สุขในชีวิต) โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิต ( $\bar{X}$ =4.21,  $SD$ =0.73) ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยประสิทธิผลในงานด้านค่านิยมในการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.16,  $SD$ =0.68) ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีคุณความดี ( $\bar{X}$ =4.07,  $SD$ =0.65) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายใน ( $\bar{X}$ =4.00,  $SD$ =0.68) ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ ( $\bar{X}$ =3.99,  $SD$ =0.66) ปัจจัยประสิทธิผล

ในงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X}=3.88$ ,  $SD=0.69$ ) ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถ ( $\bar{X}=3.77$ ,  $SD=0.65$ ) และสุดท้ายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายนอก ( $\bar{X}=3.66$ ,  $SD=0.80$ )

7.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป PLS-Graph 3.0 (Chin, 2001) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัคร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัคร

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน พบว่า (1) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ (SEA) ด้านการมีความสามารถ (SEB) และด้านการมีความดี (SEC) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายใน (MVA) มีค่าเท่ากับ 0.154, 0.360 และ 0.320 ตามลำดับ (2) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ (SEA) ด้านการมีความสามารถ (SEB) และด้านการมีความดี (SEC) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายนอก (MVB) มีค่าเท่ากับ 0.314, 0.242 และ 0.161 ตามลำดับ (3) แรงจูงใจภายใน (MVA) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครด้านความพึงพอใจในงาน (EFA) ด้านค่านิยมในการทำงาน (EFB) ด้านความสุขในชีวิต (EFC) มีค่าเท่ากับ 0.580, 0.653 และ 0.691 ตามลำดับ และ (4) แรงจูงใจภายนอก (MVB) และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครด้านความพึงพอใจในงาน (EFA) ด้านค่านิยมในการทำงาน (EFB) ด้านความสุขในชีวิต (EFC) มีค่าเท่ากับ 0.622, 0.561 และ 0.538 ตามลำดับ

7.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในงานของอาสาสมัครวัดนักบุญเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐานการวิจัย<br>(hypothesis)                                       | สัมประสิทธิ์<br>เส้นทาง<br>(Coef.) | ค่า t-test | ผลลัพธ์  |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|----------|
| H1 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน                  | 0.756***                           | 29.602     | สนับสนุน |
| H1.1 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน   | 0.154**                            | 2.456      | สนับสนุน |
| H1.2 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก  | 0.314***                           | 3.394      | สนับสนุน |
| H1.3 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน  | 0.360***                           | 5.213      | สนับสนุน |
| H1.4 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก | 0.242***                           | 3.294      | สนับสนุน |
| H1.5 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน        | 0.320***                           | 3.855      | สนับสนุน |
| H1.6 การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก       | 0.161**                            | 2.309      | สนับสนุน |
| H2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน                       | 0.766***                           | 27.436     | สนับสนุน |
| H2.1 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความพึงพอใจในงาน      | 0.580***                           | 11.227     | สนับสนุน |
| H2.2 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านค่านิยมในการทำงาน     | 0.653***                           | 15.827     | สนับสนุน |
| H2.3 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิต        | 0.691***                           | 17.510     | สนับสนุน |
| H2.4 แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความพึงพอใจในงาน     | 0.622***                           | 10.335     | สนับสนุน |
| H2.5 แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความนิยมในการทำงาน   | 0.561***                           | 10.324     | สนับสนุน |
| H2.6 แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิต       | 0.538***                           | 10.218     | สนับสนุน |

หมายเหตุ: (\* หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.10$  หรือ  $t \geq 1.65$ ), (\*\* หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.05$  หรือ  $t \geq 1.96$ ), (\*\*\*) หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.01$  หรือ  $t \geq 2.58$ )

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ การมีความสามารถ และการมีคุณความดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานด้านความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน และความสุขในชีวิต

## 8. การอภิปรายผล

8.1 ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ การมีความสามารถ และการมีคุณความดี มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของอาสาสมัครวัดนันทบุณยเปโตร อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยสอดคล้องกับการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า Lunenburg (2011, p. 1) ได้ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในงาน ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองจะมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในงาน เพราะการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นความเชื่อที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำงานให้บรรลุ ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองจะมีอิทธิพลต่องานที่พนักงานเลือกที่จะเรียนรู้และตรงตามเป้าหมายที่ตนกำหนดที่จะสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ ความเพียรพยายามที่จะนำประสบการณ์การเรียนรู้และความรู้สึทางอารมณ์มาบูรณาการให้กลายเป็นความสำเร็จในงานตามท้องคการกำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Cherian & Jacob (2013, p. 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลในงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลในงานของพนักงาน โดยการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นกลไกการทำงาน และสามารถกำหนดผลงานของตนเองได้ เมื่อพนักงานขององค์การเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจดังกล่าวก็จะเป็นแรงขับให้พนักงานทำงานอย่างประสิทธิผลตามท้องคการกำหนดไว้

8.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการ วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน พบว่า ศิริวรรณ ศิริเดชนนธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินค้า ธนาครพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตาม ลำดับ และพบว่าในบรรดาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินค้า นั้น ปัจจัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุดคือ ในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในส่วนของประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด การให้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง อยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน 22 กรณี จากทั้งหมด 36 กรณี อนึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อหาปัจจัยหลักที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิผลของการทำงาน และนำมาหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Elizabeth & Kwesi (2016, p. 255) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิ ผลในงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบจากบริษัทเหมืองแร่ ในประเทศกานา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัทเหมืองแร่มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านมีผลต่อประสิทธิผลในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน โดยแรงจูงใจจะเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลและสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ท้องคการกำหนดไว้ได้เช่นกัน

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะในการจัดการ

9.1.1 จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ประกอบด้วย การมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีคุณความดี และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีคุณความดีมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่การดำเนินงานขององค์กรวัดจะต้องส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นจิตอาสาพร้อมและยินดีที่จะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างไม่หวังผลตอบแทนเพื่อสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับอาสาสมัครและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรอีกด้วย

9.1.2 จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัว ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่การดำเนินงานขององค์กรวัดจะต้องส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นจิตอาสาที่มีแรงผลักดันภายในตนเองที่สามารถอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยใจผูกพันกับสภาพแวดล้อมของบุคคลที่อยู่รอบข้างด้วย ซึ่งจะทำให้การทำงานสำเร็จด้วยความสุขกายสุขใจ และอาสาสมัครเองจะยินดีที่จะทำงานเพื่อเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

9.1.3 จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดองค์ประกอบของประสิทธิผลในงาน โดยมีตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน ความสุขในชีวิต และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของประสิทธิผลในงาน พบว่า ประสิทธิผลในงานด้านความสุขในชีวิตมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ดังนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่การดำเนินงานขององค์กรวัดจะต้องส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นจิตอาสาสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขและความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นจิตอาสา โดยส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการสร้างทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นและทำให้บรรดาจิตอาสาพร้อมที่จะทำงานในองค์กรวัดให้เกิดประสิทธิผล โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับคือ ความสุข ความปิติ และความภาคภูมิใจนั่นเอง

### 9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีต่อประสิทธิผลในงานในด้านต่างๆ เพิ่มเติมจากปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลรวบรวมในเชิงลึกได้มากขึ้น

9.2.2 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อนำทฤษฎีและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษามาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปปรับใช้กับการดำเนินองค์กรของวัด เพื่อการบริหารจัดการและสนับสนุนบุคคลที่เป็นอาสาสมัครให้สามารถช่วยเหลืองานได้ตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 10.เอกสารอ้างอิง

- เกศแก้ว มนต์วิเศษ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยสิทธิ์ พงษ์ลิมานนท์. (2552). การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณธชา จันทรหอม. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์. (2555). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานี รวยบุญส่ง. (2552). การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลศรีธัญญา. ปรินญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บาทหลวงวีระ อาภรณ์รัตน์. 2557. สู่ศักดิ์สิทธิ์. สารสังฆมณฑลเชียงใหม่, 7, 1-8.
- มัญจกร บรรจงช่วย. (2556). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิภาพการทำงานของตัวแทน ประกันชีวิต ในทัพพสุธา เอ บริษัทเอไอเอ จำกัด (ประเทศไทย). ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูธา วิวัฒน์พาณิชย์. (2554). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. ปรินญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรเดช ช่างแก้ว. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.). ปรินญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิทย์ กิตติศรีวรพันธุ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปโรงพยาบาล ชุมชนในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรณพร แสงศิริไพบูลย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 28. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันย์ชนาภา จิระเมธีพันธ์. (2554). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชีย.
- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลใน อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภรณ์ ธีรประเสริฐ. (2555). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการผูกพันองค์การใน องค์การธุรกิจภาคการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น ที่มีสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Elizabeth, B. K. M., & Kwesi, A. T. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Joannes Paulus PP. II. (1992). Pastores Dabo Vobis. Vatican: Catholic Church.

Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. International Journal of Management, Business, and Administration, 14(1), 1-6.

Reddin, W. J. (1971). Effective Management by Objectives: The 3-D Method of MBO. New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper and Row.