



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว Motivation level of coordinators in the Siao River Basin Production Savings Group

ณัฐพล อนุสตัย

สัญญา เคนาภูมิ

เสวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร

นักศึกษาปริญญาโท ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Natthaphon Anusat

Sanya Kenaphum

Soawalak Kosolkittiamporn

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : natthaphon.anu19@gmail.com

รับบทความ: 18 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2569; ตอบรับบทความ: 2 กุมภาพันธ์ 2569

Received: December 18, 2025; Revised: January 10, 2026; Accepted: February 2, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ลุ่มน้ำเสียว จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานและ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำนวน 246 คน โดยวิธีการสุ่มใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเพศ ใช้สถิติ t-test และเปรียบเทียบระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว พบว่า ผู้ประสานงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจ ของผู้ประสานงานกลุ่มออมทรัพย์ลุ่มน้ำเสียวมุ่งบูรณาการหลายมิติอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ ควบคู่ระบบยกย่องรางวัลและการประเมินผลเชิงบวกเพื่อเสริมความภาคภูมิใจและความ เป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้เกียรติ เปิดโอกาสแสดงผลงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดบทบาทงานให้ท้าทาย สอดคล้องสมรรถนะพร้อมระบบความรับผิดชอบโปร่งใส พัฒนาเส้นทางอาชีพ และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีระบบพี่เลี้ยงและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพิ่มสวัสดิการและส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม การสื่อสารที่เปิดเผย และการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและ มั่นคง



คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of work motivation among coordinators of the Siwo River Basin Production Savings Groups; (2) compare the work motivation of these coordinators according to gender, educational level, and work experience; and (3) investigate recommendations for enhancing work motivation among coordinators of the Siwo River Basin Production Savings Groups. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 246 coordinators from the Siwo River Basin Production Savings Groups, selected using Yamane's sample size determination formula. The research instrument was a structured questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included an independent samples t-test to compare work motivation by gender, and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) to compare work motivation by educational level and work experience.

The findings revealed that: (1) the overall level of work motivation among coordinators of the Siow River Basin Production Savings Groups was high; (2) coordinators with different genders and educational levels did not exhibit statistically significant differences in work motivation, whereas those with different levels of work experience demonstrated significant differences in work motivation at the .05 level; and (3) recommendations for enhancing work motivation emphasized a systematic and multidimensional approach. Key strategies included establishing clear and measurable work goals, implementing recognition and reward systems alongside positive performance appraisal to foster pride and a sense of ownership, promoting a culture of respect, providing opportunities for performance presentation and participation in decision-making, assigning challenging roles aligned with competencies and transparent accountability systems, developing continuous career pathways and capacity-building programs, introducing mentoring systems and fair compensation, enhancing welfare benefits, strengthening teamwork, encouraging open communication, and adopting participatory management practices within a supportive, stable, and conducive working environment.

Keywords: Motivation, Performance, Savings for Production Group

บทนำ

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงานว่า “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ภายในปี พ.ศ. 2565” พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้แก่ (1) การส่งเสริมให้ชุมชนมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (2) การสนับสนุนและขยายตัวของเศรษฐกิจฐานราก และ (3) การเสริมสร้างทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรร

มาภิบาลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตรายอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ พ.ศ. 2517 โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดของสหกรณ์การเกษตร ระบบเครดิตยูเนียน และสินเชื่อเพื่อการเกษตรเข้าด้วยกัน โดยยึดหลักการใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกในชุมชน กระบวนการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานตามวิถีประชาธิปไตย อาทิ การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก การเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ และการยึดถือกติกาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของชุมชน ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง เพื่อการจัดสรรผลประโยชน์และการจัดตั้งสวัสดิการสำหรับสมาชิก ส่งผลให้ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเป็นของตนเอง และสามารถลดการพึ่งพาแหล่งเงินทุนจากภายนอกชุมชน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตยังเป็นการน้อมนำแนวพระราชปณิธานในการสืบสาน รักษา และต่อยอดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ อันมุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ความพอประมาณ และการมีเหตุผล มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมความรู้และวินัยทางการเงินของสมาชิก ผ่านการจัดทำบัญชีครัวเรือน การบริหารจัดการเงินทุน และการเผยแพร่ผลสำเร็จจากการดำเนินงานของกลุ่ม โดยยึดหลักคุณธรรมพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจ ทั้งนี้ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกันภายใต้กระบวนการกลุ่มอย่างมีระบบ โดยใช้สัจจะออมทรัพย์ เป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยการออม และเป็นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

แรงจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการทำงาน และเป็นตัวกำหนดระดับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสมจะมีความเต็มใจ พยายาม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดคุณภาพของผลงานที่สูงขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว อันเอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ความท้อแท้ ขาดขวัญกำลังใจ และความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งนี้ การขาดประสิทธิภาพและการขาดแรงจูงใจดังกล่าวอาจก่อให้เกิดช่องว่างต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือการทุจริตคอร์รัปชัน อันส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรและสังคม (วรรณ อารณ, 2557)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ตั้งอยู่ที่บ้านแดง หมู่ที่ 12 ตำบลหนองแสง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 12,543 ราย มีผู้ประสานงานกลุ่มจำนวน 635 คน และมีเงินหมุนเวียนจากการดำเนินงานประมาณ 14 ล้านบาทต่อปี อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงลึกพบว่ากลุ่มยังประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การวางแผน และการจัดทำบัญชี ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของสมาชิกที่ยังไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ ปัญหาการส่งเงินของสมาชิกที่ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลายังส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการบริหารเงินทุน และกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานกลุ่ม อีกทั้งผู้ประสานงานบางส่วนยังขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้ขาดความมั่นใจในการดำเนินงาน ตลอดจน

การสื่อสารและการประสานงานกับสมาชิกกลุ่มที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ และความเร่งด่วนของภารกิจในการดำเนินงานของกลุ่ม ทั้งนี้ หลักการสำคัญของการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีได้มุ่งเน้นเพียงการบริหารจัดการด้านเงินทุนเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในชุมชนและสมาชิกกลุ่มให้มีคุณธรรมพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน อันนำไปสู่การเรียนรู้การทำงานร่วมกันภายใต้ “กระบวนการกลุ่ม” และการใช้ “เงินสัจจะ” เป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยการออมของสมาชิก ด้วยเหตุนี้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียวจึงนับเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความเข้มแข็งของชุมชน อันสอดคล้องกับภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนและบทบาทของกระทรวงมหาดไทยในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม, 2567) ดังนั้นจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว เพื่อใช้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว เกิดแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร มีจิตอาสา ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ลุ่มน้ำเสียว
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ลุ่มน้ำเสียว จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย
พื้นที่ของการวิจัย คือ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) (Frederick Herzberg, Barnard Mausner, and Barnard Snyderman, 1959) ได้แก่
 - 1) ด้านความสำเร็จของงาน
 - 2) ด้านการยอมรับนับถือ
 - 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ
 - 4) ด้านความรับผิดชอบ
 - 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

- 6) ด้านเงินเดือน
- 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 9) ด้านสภาพการทำงาน
- 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำนวน 635 คน (กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว, 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำนวน 246 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากตามรายชื่อสมาชิก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการบูรณาการ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการปฏิบัติงานให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือถึงผู้บริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตัวเองและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมให้แก่ผู้ช่วยวิจัยให้เข้าใจก่อน และลงเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามเวลาที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืน
3. ลงรหัสในแบบสอบถาม ตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด 5 คะแนน

ระดับแรงจูงใจมาก 4 คะแนน

ระดับแรงจูงใจปานกลาง 3 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อย 2 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด 1 คะแนน

4. นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดใช้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test (Independent Samples)

4. สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด , 2560, น. 119)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	4.16	0.55	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	4.11	0.61	มาก	5
3. ลักษณะของงานที่ทำ	4.16	0.60	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	4.06	0.56	มาก	7
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.96	0.91	มาก	9
6. เงินเดือน	4.28	0.77	มาก	1
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.03	0.66	มาก	8
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.95	0.76	มาก	10
9. สภาพการทำงาน	4.14	0.79	มาก	4
10. การปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.78	มาก	6
11. ความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.74	มาก	11
โดยรวม	4.08	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.16$) ลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.16$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.11$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.06$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.96$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.95$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตรายน้ำเสียว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตรายน้ำเสียว จำแนกตามเพศ ผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตรายน้ำเสียว จำแนกตามเพศที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	4.18	0.46	4.22	0.60	-.76	.00*
2. การยอมรับนับถือ	4.10	0.52	4.13	0.63	-.48	.22
3. ลักษณะของงานที่ทำ	4.16	0.50	4.16	0.62	.00	.02*
4. ความรับผิดชอบ	4.07	0.54	4.02	0.59	.81	.28
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.94	0.78	4.05	0.68	-1.37	.16
6. เงินเดือน	3.71	1.04	3.92	0.88	-2.00	.04*
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.71	0.89	3.77	0.80	-.63	.52
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.92	0.84	4.02	0.71	-1.24	.21
9. สภาพการทำงาน	4.14	0.60	4.25	0.57	-1.63	.10
10. การปกครองบังคับบัญชา	4.12	0.62	4.15	0.64	.64	.51
11. ความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.63	4.16	0.52	.70	.48
รวม	4.01	0.67	4.08	0.66	-.66	.11

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตรายน้ำเสียว จำแนกตามเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ใน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	SS	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.113	.449	.639
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	92.645	244	.251	-	-
	รวม	92.870	246	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	SS	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	3.451	4	.863	3.541	.007*
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	89.419	242	.244	-	-
	รวม	92.870	246	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่ม ออมทรัพย์ เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจของผู้ประสานงานกลุ่มออมทรัพย์ลุ่มน้ำเสียวมุ่งบูรณาการหลายมิติอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ ควบคุมระบบยกย่องรางวัลและการประเมินผลเชิงบวกเพื่อเสริมความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้เกียรติ เปิดโอกาสแสดงผลงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดบทบาทงานให้ท้าทาย สอดคล้องสมรรถนะพร้อมระบบความรับผิดชอบโปร่งใส พัฒนาเส้นทางอาชีพและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีระบบพี่เลี้ยงและค่าตอบแทน

ที่เป็นธรรม เพิ่มสวัสดิการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดเผย และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภายใต้อาณัติของคณะกรรมการดำเนินงานที่เหมาะสมและมั่นคง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย ผู้วิจัย อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียมีลักษณะการบริหารจัดการภายในที่เข้มแข็งและยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิก ส่งผลให้ผู้ประสานงานได้รับการสนับสนุนจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการทำงานจึงเป็นไปในเชิงบวก ผู้ประสานงานรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตนในการช่วยเหลือสมาชิกและพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในสูงกว่าที่คาดไว้ นอกจากนี้ กลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่ลุ่มน้ำเสียส่วนใหญ่มีโครงสร้างการดำเนินงานที่มั่นคง มีการส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลตอบแทนในระดับที่เหมาะสม เช่น เงินอุดหนุนค่าตอบแทนรายเดือน และโอกาสเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ส่งผลให้ผู้ประสานงานเกิดความมั่นคงทางอาชีพ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารของกลุ่มยังมีแนวทางการบริหารแบบเปิดกว้าง ให้อาสาสมัครปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจเชิงบวกต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ในทฤษฎี สองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นตัวผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน และเมื่อองค์กรสามารถจัดสภาพแวดล้อม และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมจะช่วยเสริมแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ สุขเกษม (2565) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความชัดเจนในเป้าหมายงาน และทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับงานมากกว่าองค์กรที่ขาดการสื่อสาร และการสนับสนุนที่ดี อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานของ Deci & Ryan (2000) ในทฤษฎี Self-Determination Theory (SDT) ที่อธิบายว่ามนุษย์จะเกิดแรงจูงใจภายในสูงสุดเมื่อ รู้สึกว่าตนมีอิสระ (autonomy) มีความสามารถ (competence) และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (relatedness) ซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนในบริบทของผู้ประสานงานกลุ่มออมทรัพย์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนชุมชนและได้รับการยอมรับจากสมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาลักษณ์ ป้องเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ จงบุญ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประยุทธ อริยวิโส (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย จำแนกตามเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้ประสานงานเพศชายและเพศหญิงในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียมีบทบาท หน้าที่ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน โดยองค์กรมีการมอบหมายภารกิจอย่างเท่าเทียม และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แบ่งแยก ตามเพศ ทำให้ทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพและพัฒนางานในระดับเดียวกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งบริบทของกลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่ลุ่มน้ำเสียเป็นองค์กรชุมชนที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันแบบเครือญาติ ผู้ปฏิบัติงานมักยึดความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่าการแข่งขันทางเพศ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับ ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนมากกว่าความแตกต่างทางเพศ นอกจากนี้จากลักษณะการบริหารของกลุ่มออมทรัพย์ที่ให้ความสำคัญกับหลักความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานศึกษาของศิริพร พิพัฒน์กุล (2564) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐไม่แตกต่างกันตามเพศ เนื่องจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและการประเมินผลเดียวกันในทุกเพศ และสอดคล้องกับงานของ Mahmood and Hassan (2022) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่ได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงาน ในองค์กรบริการสาธารณะของมาเลเซีย เพราะโครงสร้างการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าถูกกำหนดไว้อย่างเท่าเทียม ในขณะเดียวกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย ระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเป็นหลัก แต่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และความรักในงานที่ทำมากกว่า เนื่องจากบทบาทของผู้ประสานงานเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ภาคสนาม ความเข้าใจบริบทชุมชน และทักษะการประสานงานกับคนหลากหลายกลุ่ม ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้บางส่วนไม่จำเป็นต้องได้มาจากระดับการศึกษาในระบบ แต่เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียมีการจัดระบบการทำงานและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประสานงานทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใด ต่างได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และศักยภาพอย่างเท่าเทียม จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละกลุ่มการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากบริบทของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสีย ซึ่งเป็นองค์กรภาคประชาชนที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีแรงจูงใจใกล้เคียงกัน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ความสำเร็จของกลุ่ม และการช่วยเหลือสมาชิก มากกว่าความแตกต่างด้านคุณวุฒิ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ สุขเกษม (2565) พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากร ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน ความชัดเจนของเป้าหมาย และบรรยากาศองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านคุณวุฒิทางการศึกษา นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับการศึกษาของ Srivastava (2021) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความรู้และทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และการได้รับการยอมรับในบทบาท

หน้าที่ ซึ่งไม่ได้ขึ้นกับระดับวุฒิการศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ในทฤษฎี สองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่ชี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยพื้นฐานภายนอก เช่น ระดับการศึกษา หรือฐานะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ประสานงานทุกระดับการศึกษามีแรงจูงใจในระดับใกล้เคียงกัน เนื่องจากการได้รับการยอมรับในคุณค่าของงานและเห็นความสำคัญของบทบาทตนเอง ในการพัฒนาชุมชน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ามีความเข้าใจในระบบการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ได้ดีกว่า สามารถประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่มมากกว่า จึงรู้สึกถึงความสำเร็จ ความมั่นคง และความภาคภูมิใจในหน้าที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และการยอมรับ เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคล ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานศึกษาของ นงนุช สังข์ทอง (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่มีประสิทธิภาพมากจะมีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Suwanna & Hassan (2023) ที่ชี้ว่า ระยะเวลาการทำงานสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจ โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงมักมีทักษะการบริหารงาน ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา และความเข้าใจในความต้องการของกลุ่มมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พิพัฒน์กุล (2564) ที่พบว่า บุคลากรวัยทำงานตอนต้นจะมีแรงจูงใจสูงในด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในองค์กร ส่วนบุคลากรวัยกลางคนและสูงอายุมีแรงจูงใจสูงในด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ Robbins & Judge (2020) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพและอายุที่มากขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งมีความยั่งยืนมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก เช่น เงินเดือนหรือผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประยูทธ อริยวโส (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้/เดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ประสานงานมีส่วนร่วมในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ โดยจัดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้และบทเรียนความสำเร็จ (Best Practices Sharing) อย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประสานงาน

ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง อาทิ การบริหารจัดการกองทุน การพัฒนาศักยภาพสมาชิก และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรพัฒนาระบบเพื่อนที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ภายในกลุ่มออมทรัพย์ โดยส่งเสริมให้ผู้ประสานงานในแต่ละกลุ่มย่อยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่สมาชิกหรือผู้ประสานงานใหม่ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในกระบวนการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ คณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ควรจัดกิจกรรมถ่ายทอดเรื่องเล่าความสำเร็จจากการทำงาน (Success Stories) เพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้ประสานงานได้นำเสนอประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อสมาชิกหรือชุมชน การสื่อสารให้เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ทำให้ผู้ประสานงานเกิดความสุข ความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประสานงานในการกำหนดภารกิจเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน จนถึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ (Sense of Ownership) และความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนให้ผู้ประสานงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ การเงินชุมชน หรือการพัฒนาท้องถิ่น

1.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรบูรณาการการบริหารจัดการสวัสดิการของภาครัฐเข้ากับระบบการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ โดยคณะกรรมการบริหารกลุ่มทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้ผู้ประสานงานและสมาชิกสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและสมาชิก ควรพัฒนาระบบการนิเทศงานที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนการนิเทศงานประจำปีของกลุ่มออมทรัพย์ กำหนดรอบการนิเทศที่แน่นอน เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามความก้าวหน้า ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ การนิเทศควรครอบคลุมทั้งด้านการบริหารกองทุน การให้บริการสมาชิก การจัดทำเอกสารทางการเงิน และการพัฒนาศักยภาพของผู้ประสานงาน

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้การกระจายงานเป็นไปอย่างสมดุล และเป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความเสมอภาค ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

1.9 ด้านสภาพการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการจัดวางโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม ดูแลระบบระบายอากาศและแสงสว่างให้เพียงพอ รวมทั้งติดตั้งอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ถังขยะรีไซเคิล หรือระบบสัญญาณเตือนภัย

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารเชิงบวกและการให้คำชื่นชมในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยการยกย่องควรเกิดขึ้นทันทีภายหลังจากผู้ประสานงานประสบความสำเร็จในการทำงานหรือเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยครอบคลุมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และค่าตอบแทนตามผลงาน พร้อมระบุเกณฑ์การพิจารณาอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ผู้ประสานงานเกิดความเข้าใจตรงกัน ควรจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนของกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน ในกลุ่มออมทรัพย์ในมิติต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสารในองค์กร และบรรยากาศ การทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างครอบคลุมมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรของกลุ่มออมทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังกลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่อื่น ๆ หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และระบบการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างและสะท้อน ภาพรวมของการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์ในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงประจักษ์ และข้อมูลเชิงบริบทที่สะท้อนความรู้สึก แรงบันดาลใจ และปัจจัยภายในของผู้ประสานงาน อย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์แรงจูงใจมีความละเอียดและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). *แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต*. กระทรวงมหาดไทย.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเข้มแข็ง*. กระทรวงมหาดไทย.
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว. (2567). *รายงานข้อมูลสมาชิก สถานะทางการเงิน และโครงสร้างการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว*. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตลุ่มน้ำเสียว.
- จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 49(2), 67–82.
- ณัฐวุฒิ สุขเกษม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการบริหารภาครัฐและการพัฒนาท้องถิ่น*, 10(2), 45–62.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 17). ปิสนิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- นงนุช สังข์ทอง. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พระประยุทธ อริยวโส. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอยะนิงบุรี จังหวัดสุรินทร์* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งรัตน์ จงบุญ. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยะนิงบุรี จังหวัดอุดรธานี*. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(1), 89–105.
- วรรณภา อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พิพัฒน์กุล. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารการบริหารจัดการภาครัฐ*, 8(3), 23–40.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. (2567). *รายงานสถานการณ์และการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคาม*. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. สามลดา.
- Aristotle. (2020). *Politics* (Reprint ed.). Cambridge University Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business School Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Mahmood, M., & Hassan, S. (2022). Gender differences and work motivation in public service organizations. *International Journal of Public Administration*, 45(6), 421–435. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1885953>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Srivastava, S. (2021). Education level and employee motivation: Evidence from public organizations. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 112–124. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20210902.15>.
- Suwanna, P., & Hassan, R. (2023). Work experience and motivation among community-based organizations. *Asian Journal of Social Science Studies*, 8(1), 33–47. <https://doi.org/10.20849/ajsss.v8i1.1300>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.