

**การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี**
**The Confirmatory Factor Analysis of Private Companies' Working
Morale in Kanchanaburi Province**

นิรุทธิ์ จรเจริญ* และมาลินี คำเครือ²

Nirut Jorncharoen* and Malinee Kumkruea²

Received : September 25, 2021 Revised : February 8, 2022 Accepted : February 15, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม อธิบายข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในจำนวนที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามเกณฑ์ โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ สรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยองค์ประกอบทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในการอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดี องค์ประกอบแต่ละปัจจัย ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามค่ามาตรฐาน องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีมีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มีความตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทเอกชน

* อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* Lecturer, Faculty of Management Science, Kanchanaburi Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Assistant Professor, Faculty of Management Science, Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the morale of employees of private companies in Kanchanaburi Province, and 2) to analyze the factors confirming the morale of employees of private companies in Kanchanaburi Province. The sample consisted of 400 employees of a private company operating in Kanchanaburi Province by multistage random sampling. The data collection tool was questionnaires, explaining basic information with descriptive statistics and corroborative components were analyzed with the component analysis software package. The results showed that the morale of employees of private companies in Kanchanaburi Province both overall and in each aspect, it was found that it was at the highest level. The results of the affirmative component analysis revealed that the empirical data consistency check from the first corroborative element analysis was consistent with the empirical data according to the criterion. The variable with the highest component weight of the same number was responsibility, relationship with the supervisor and in relation to subordinates and the second corroborative component analysis was consistent with the empirical data, which met the criteria. The variable with the highest component weight was the job position. When considering the conformity index and the weight value of the component. It was concluded that, according to the assumptions, the two components were correlated in explaining good morale. The composition of each factor, the indicators of each component were related to the standard values. The moral constituents of employees of private companies in Kanchanaburi were appropriate and harmonized with the empirical data obtained from the sample groups, which has an acceptable level of structural compatibility and reliability.

Keywords : work morale, job performance, private company employees

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ในองค์การ มนุษย์จึงเปรียบได้กับต้นทุน หากองค์การมีทุนมนุษย์ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย และนอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นตัวแปรหนึ่งในการสร้างความแตกต่างให้องค์การเห็นข้อเปรียบเทียบได้ชัดเจนระหว่าง องค์การที่ประสบความสำเร็จกับองค์การที่ล้มเหลว สำหรับบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี กลุ่มบุคลากร เหล่านี้จะสามารถสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพให้กับองค์การได้มากมาย และที่สำคัญยังส่งผลถึงการเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรโดยรวมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้บุคลากรมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกิดเป็นความเข้าใจในองค์การส่งผลถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในองค์การตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ในขณะเดียวกันหาก องค์การมีบุคลากรที่ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยใด ๆ มาสนับสนุนในการปฏิบัติงานมาก เพียงใด ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบได้ว่าเป็น ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดในโครงสร้างการบริหารงานในองค์การระบบ

ในการบริหารจัดการองค์การต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ที่สำคัญอีกจำนวนมาก เช่น คน (Man) เงิน (Money)

วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) ตลาด (Market) เป็นต้น ในส่วนของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดในการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นระบบขององค์การในลักษณะใดก็ตามเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ต่อให้มีทรัพยากรอื่น ๆ ที่เพียงพออย่างสมบูรณ์แบบ หากทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ก็มิอาจใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การได้อย่างเต็มที่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความร่วมมือร่วมใจจะสามารถผลักดันและขับเคลื่อนองค์การไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะภายในที่บุคลากรมีความคาดหวัง ความคาดหวังเป็นสิ่งที่หนึ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คาดหวังในเงินเดือนที่จะได้รับ คาดหวังต่อโบนัสประจำปี คาดหวังทุนการศึกษาในการพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงแรงใจแรงกายที่จะปฏิบัติงาน แต่บางครั้งความคาดหวังนั้นอาจไม่ได้เป็นไปตามดังใจทุกครั้งไป ผู้นำองค์การจึงต้องพึงระวังในการเรื่องความคาดหวังที่จะต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างความคาดหวังโดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป บุคลากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนจะมีความแตกต่างกับบุคลากรในหน่วยงานราชการ มีทั้งส่วนที่ดีและด้อยต่างกัน แต่หากตั้งใจทำงานและพยายามนำความรู้ความสามารถเข้ามาใช้ในการทำงานก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความก้าวหน้าก็สามารถเกิดขึ้นได้ไม่ต่างกัน หลายคนเข้าใจว่าการทำงานข้าราชการนั้นมีการเติบโตที่ช้าและรายได้เทียบไม่ได้กับการทำงานในบริษัทเอกชนเลย แต่ความจริงแล้วในปัจจุบันงานราชการนั้นมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นในสายงานข้าราชการจึงมีอัตราเงินเดือนที่เกือบเทียบเท่ากับการทำงานในบริษัทเอกชนแล้ว อีกทั้งหากมีการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งที่สูงมากขึ้นเงินเดือนก็จะปรับสูงขึ้นตามไปด้วย และการทำงานบริษัทเอกชนกับการทำงานราชการนั้นมีข้อดีและข้อด้อยต่างกัน ได้แก่ ความมั่นคง โบนัส การท่องเที่ยว เวลาทำงาน เงินบำนาญ และสวัสดิการ

สิ่งที่เห็นได้ชัดเด่นในเรื่องความมั่นคง แน่นนอนว่าการทำงานราชการมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าการทำงานในบริษัทเอกชน เพราะว่างานราชการแม้ว่าเริ่มต้นจากตำแหน่งที่น้อย ๆ แต่มีโอกาสเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ได้ แต่การทำงานในบริษัทเอกชนเมื่อเลื่อนขึ้นสูงเท่าไร เงินเดือนสูงมากเท่าไร ความเสี่ยงในการตกงานก็มีเพิ่มมากขึ้น เพราะคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเริ่มมีเพิ่มมากขึ้นทุกวัน จึงมีบริษัทเอกชนหลายที่ที่มีการจ้างพนักงานให้ออกจากงานเป็นประจำทุกปี เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและจ้างคนใหม่เข้ามาทำงานแทนซึ่งเงินเดือนไม่ต้องสูงเท่าคนเก่า ส่วนใหญ่บริษัทเอกชนจะมีระบบการจ้างงานเช่นนี้อยู่เสมอ ต่างจากงานราชการที่สามารถเลื่อนขึ้นสูงขึ้นและสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไปจนถึงเกษียณอายุราชการ และที่แตกต่างอย่างชัดเจน คือ เงินบำนาญที่เมื่ออายุการทำงานถึงวัยที่ต้องเกษียณแล้วก็ไม่ต้องทำงาน แต่จะมีเงินเดือนกินทุกเดือน เงินบำนาญจะมีขึ้นในระบบราชการเท่านั้น ส่วนงานเอกชนไม่มีเงินบำนาญให้แก่พนักงานที่นอกเสียจากเก็บหรือฝากเอาไว้เองเท่านั้น จึงจะมีเงินกินเงินใช้หลังจากวัยเกษียณ ซึ่งข้อนี้บอกถึงความต่างของงานราชการและงานเอกชนได้เป็นอย่างดีที่สุด หากมองถึงอนาคตในวันข้างหน้ามากที่สุด คนส่วนใหญ่จะเลือกสมัครเข้าทำงานราชการมากกว่างานเอกชน แม้ว่างานราชการจะเติบโตได้ช้าแต่มีความมั่นคงมากกว่างานเอกชน และที่ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกับพนักงานหน่วยงานราชการอีกประเด็น คือ สวัสดิการอย่างครบครันในการทำงานราชการ ส่วนงานเอกชนมีเพียงประกันสังคมเท่านั้น หากต้องการสวัสดิการที่ดีกว่าประกันสังคมพนักงานต้องเลือกขวนขวายด้วยตนเอง ซึ่งต่างจากงานราชการที่มีสวัสดิการอย่างสมบูรณ์ทั้งเรื่องค่ารักษาในเวลาเจ็บป่วยทั้งตนเองและคนในครอบครัว อีกทั้งยังมีค่าเล่าเรียนของบุตรหลานที่สามารถเบิกได้อีกด้วย (มันนี่ฮับ, 2562)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงถือว่าเป็นเรื่องคุณลักษณะภายในจิตใจของบุคคล เป็นตัวแปรแฝงภายในที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงแต่สามารถตรวจวัดหรืออ้างอิงได้ทางอ้อมจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยการวัดพฤติกรรมเหล่านั้นแทนคุณลักษณะที่ต้องศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากงานวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์อาจไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรได้อย่างครอบคลุม ถูกต้องทั้งหมด เนื่องจากตัวแปรจะมีความสัมพันธ์กันซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ยากในการแปลความหมาย หรืออาจจะแปลความหมายผิดพลาดได้ (ชนิษฐ์นาฏ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด, 2553)

นอกจากนี้ยังพบว่า มีงานวิจัยที่มีการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) เมื่อสรุปผลแล้วพบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (พิชชาภัสส์ ธนัญญูพานนท์ และสุพร เข้มเฮง, 2556) และจากการศึกษาข้อมูลถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีปัญหาในด้านการจัดการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ด้านพื้นฐานการศึกษา อายุ การขาดแคลนแรงงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ การสื่อสารในองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้มีการอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ระบบรางวัลและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ภิราช รัตนันต์, 2560) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก

จากการกล่าวถึงความแตกต่างในส่วนของพนักงานเอกชนกับพนักงานในส่วนราชการ จึงแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเหลื่อมล้ำกัน การศึกษาถึงขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทเอกชนจึงมีความน่าสนใจและเป็นประเด็นที่น่าค้นหาคำตอบเพื่อนำข้อมูลมาปรับแก้ไขปัญหาร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเอกชนต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี จากแผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) พบว่า ในมิติโครงสร้างทางเศรษฐกิจจังหวัดกาญจนบุรีมีความท้าทายในโอกาสซึ่งเป็นจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับท่าเรือน้ำลึกทวายที่สามารถเชื่อมโยงการค้าไปสู่อินเดียและยุโรป โอกาสในการทำการค้าชายแดนกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมามีความเป็นไปได้สูง ซึ่งจะทำให้กาญจนบุรีเป็นพื้นที่ใหม่สำหรับอุตสาหกรรมของไทย (แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี, 2562) อีกทั้งกาญจนบุรีได้ถูกจัดเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจภาคตะวันตกด้านการค้าการลงทุนชายแดน รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง อุตสาหกรรม รวมถึงด้านการท่องเที่ยว และเกษตร ด้วยการเป็นจังหวัดที่มีสภาพแวดล้อมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม จึงส่งผลให้แรงงานในจังหวัดกาญจนบุรีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าของการพัฒนาจังหวัด ด้วยเหตุนี้บริษัทเอกชนจึงมีการตั้งถิ่นฐานกันเป็นจำนวนมาก ประกอบกับปริมาณของพนักงานเอกชนที่มีปริมาณเพิ่ม ขวัญกำลังใจของพนักงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับองค์กรที่พร้อมจะกลายเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง มั่งคั่งอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรีอย่างเข้มแข็ง

การใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จะทำให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนตรงตามสภาพจริง โดยใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีสุขวิทยาแรงจูงใจเกี่ยวกับความพอใจในงานโดยมีปัจจัยภายในที่สร้างความพึงพอใจในงาน และปัจจัยภายนอกที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดประโยชน์ภาพรวมองค์การ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย คำสั่ง นอกจากนี้สิ่งเหล่านี้ก็ต้องปฏิบัติตามแล้ว การที่จะให้พนักงานทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานจะต้องเกิดความสุขทางกาย ความสุขทางใจ ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดปัจจัยเป็นพลังในการขับเคลื่อนบุคคลให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยบุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวล (2552) ได้อธิบายไว้ในงานวิจัยว่า ปัจจัยที่มีผลประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้แล้วงานวิจัยได้เสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เสนอแนะว่า ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกส่วนงาน ควรมีการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐานรวดเร็ว ควรปรับปรุงอุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย แม้กระทั่งการได้รับการยอมรับนับถือ ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ หรือแม้แต่ปัจจัยเรื่องเงินเดือน ได้เสนอแนะในการสร้างขวัญกำลังใจว่า ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความสามารถของบุคคล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส และการกำหนดขึ้นเงินเดือนผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เป็นต้น

นอกจากข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงสภาพอาการของพนักงานในการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงขวัญกำลังใจที่ดีและตกต่ำ ซึ่งมีลักษณะอาการที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งแยกเป็นลักษณะของหน่วยงานที่มีขวัญกำลังใจดี จะมีลักษณะความขัดแย้งภายในมีน้อย มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน บทบาทและความรับผิดชอบชัดเจน การสื่อสารและระบบการสั่งงานที่ดี ยอมรับในผู้นำ และการจัดทรัพยากรที่เป็นธรรม ส่วนลักษณะของหน่วยงานที่มีขวัญกำลังใจตกต่ำ จะมีลักษณะการโต้เถียงกันอย่างรุนแรง การทำงานไม่มีคุณภาพ การปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย การขัดคำสั่ง ไม่เชื่อฟังหัวหน้างาน การขาดงานบ่อย ๆ สภาพเต็มไปด้วยข่าวลือ มีการกลั่นแกล้งกันในเรื่องงาน และงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธีระพล สุขภาพ, 2555) การหมั่นตรวจสอบสภาพขวัญกำลังใจของพนักงานอยู่เป็นประจำจากการสังเกตรายละเอียดข้างต้น เมื่อพบจุดบกพร่อง ต้องดำเนินการหาทางปรับปรุงจุดต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร มีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ ฝึกอบรม พัฒนา การเลื่อนขั้น การประเมินผล (กิจจา บานชื่น และกณีนันต์ บานชื่น, 2559; สุภาพนา จีนไพศาล, 2559; สุมิตร สุวรรณ, 2561) นอกจากนี้ นิรุตต์ จรุงเจริญ (2564) ยังได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา

การคัดเลือก การแนะนำและการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่กล่าวนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวได้ถูกจัดไว้ในองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่สามารถส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ทฤษฎีสองปัจจัยจึงมีความสัมพันธ์กับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยที่จะสามารถช่วยให้นุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น คือ แรงจูงใจในทฤษฎีสองปัจจัย

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งต่อความตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นแรงขับเคลื่อนในจิตใจ หากแรงจูงใจมีผลกระทบในทิศทางที่ดีย่อมส่งผลต่อจิตใจที่ตั้งใจทำสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจส่งผลต่อความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอไว้ว่า บุคลากรในองค์การจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้ (Herzberg, 1959)

1. องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ
2. องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก ถูกนำไปใช้ในการขับเคลื่อนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร มีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ ฝึกอบรม พัฒนา การเลื่อนขั้น การประเมินผล กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำและการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น จากรายละเอียดจะพบว่า กระบวนการต่าง ๆ นั้นได้ถูกจัดไว้ในองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีสองปัจจัยจึงมีความสัมพันธ์กับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยยังถูกนำไปใช้ในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์หัตถิพลของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์กร (ชัชชัย แจ่มจันทร์, ปรีชา เจริญ และจักรพันธ์ วังษ์บุรณาวาทย, 2558), ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ตัวแทนผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย (กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สกลวงศ์ ลี ทยาน, 2561) การพัฒนาโมเดลการรักษาททรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย (ภิราช รัตนันต์, 2560) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาวย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร (หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุชนิ คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง, 2562) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก (สมชาย ยอดปรางค์ พระเทพปริยัติเมธี และสยาม คำปรีดา, 2564)

ทฤษฎีสองปัจจัยและทฤษฎีแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยสามารถแสดงให้เห็นได้ว่า หากบุคลากรไม่พึงพอใจต่อการทำงานจะต้องใช้ทฤษฎีสร้างแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

2.4 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 เรื่อง ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์กร (ชัชชัย แจ่มจันทร์ ปรีชา เจริญเจริญ และจักรพันธ์ วงษ์บูรณาวาทย, 2558)

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยจะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรเพิ่มปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมากขึ้น ก็จะมีส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรสูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมกรกล้าแสดงออก ชอบสอบถาม และชอบความท้าทายในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วยพฤติกรรมที่มีทัศนคติเป็นบวก ตรงต่อเวลา กล้าแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์ ชอบสอบถาม ให้ความร่วมมือ ชอบท้าทาย มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เพิกเฉย กล้าตัดสินใจ และความคงเส้นคงวา ตามแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (1959) ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ดี รวมทั้งแก้ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานได้

2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้บริหารขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย (กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สกุลวงศ์ ลี หนาน, 2561)

ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเจริญเติบโต ด้านนโยบายการบริหารและปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงและด้านชีวิตส่วนตัวสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จ ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านตำแหน่งงานและด้านความมั่นคงสัมพันธ์ในเชิงลบกับความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจากข้อมูลเป็นปัจจัยที่เป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (1959) เช่นเดียวกัน

2.4.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาว ย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร (หทัยทิพย์ เสน่ห์หิรัญ, คาล จามรรณ และเกษมสุข เขียวทอง, 2562 : 205-217)

ปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีมากที่สุด ได้แก่ การถูกปฏิบัติ ความพึงพอใจต่อภาวะเบียบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความปลอดภัยในหน้าที่การงาน

2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาถึงผลการวิจัยจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นเพียงสองสามวันไม่ได้ จะต้องใช้ระยะเวลาในการสร้าง ซึ่งสิ่งที่จะช่วยทำให้ความผูกพันที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้ง่าย คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับคนในองค์กร สำหรับคนที่มีขวัญกำลังใจที่ดีหรือสูง จะประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน มีความศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดี มีระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และนโยบายต่าง ๆ เป็นแบบอย่างในการสร้างเจตคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นศรัทธาในหน้าที่การงานและอยากทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

2.4.5 การพัฒนาโมเดลการรักษาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย (ภิราช รัตนันต์, 2560)

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ คือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย โดยสรุปแล้ว ประกอบด้วย การเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้พนักงาน ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และให้บริการที่ดีเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในงานทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ด้านพื้นฐานการศึกษา ด้านอายุ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านการสื่อสารการทำงานในองค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสำหรับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ปัจจัย คือ ระบบรางวัลและค่าตอบแทนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.4.6 การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พิชชาภัสส์ ธนัญญูพานนท์ และสุพรรณ เข้มเฮง, 2556)

แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงานด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุปว่า งานวิจัยทั้ง 6 เรื่อง และการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) และองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 รายละเอียดองค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัย	องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์กร (ชัชชัย แจ่มจันทร์ ปรีชา เจริญ และจักรพันธ์ วงษ์บุญนาทย์, 2558)	1. กล้าแสดงความคิดเห็น 2. ชอบท้าทายความสามารถในการทำงาน 3. ทำงานตรงต่อเวลา 4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีคุณค่า	1. ทักษะคิดเป็นบวกต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร 2. ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างดี 3. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 4. ไม่เพิกเฉย

ตาราง 1 รายละเอียดองค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

งานวิจัย	องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
		5. การตัดสินใจในการทำงานของตนเอง จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย 6. ความมั่นคงในการทำงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซ เบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย (กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สกุลวงศ์ ลี หยาน, 2561)	1. ความสำเร็จ 2. ความรับผิดชอบ 3. ความก้าวหน้าโอกาสในการเจริญเติบโต	1. นโยบายการบริหารการบังคับบัญชา 2. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เงินเดือน 3. ตำแหน่งงาน 4. ความมั่นคง 5. ชีวิตส่วนตัว
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาว ย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร (หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุขฎี, คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง, 2562)	1. ความสำเร็จในงานที่ทำ 2. ความพึงพอใจในลักษณะงาน 3. ความภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร 4. การได้รับการยอมรับรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง 5. ความรับผิดชอบ 6. มีความรักในงานที่ทำ 7. ความก้าวหน้าในสายงาน	1. การถูกปฏิบัติที่ดีจากองค์กร, หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดี 2. ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ 3. ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 5. เงินเดือนสวัสดิการ 6. ความปลอดภัยในหน้าที่การงาน 7. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อการในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558)	1. ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2. จงรักภักดีต่อการอยากทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป 3. การสร้างเจตคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ 4. เชื่อมมั่นศรัทธาในหน้าที่การงาน	1. มีระเบียบวินัยและมีศีลธรรม 2. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะเพื่อเป้าหมายองค์กร 3. มีความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงานและนโยบายต่าง ๆ 4. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดี
การพัฒนาโมเดลการรักษาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย (ภิราษ รัตนันต์, 2560)	1. โอกาสในความก้าวหน้า 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3. การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 4. การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรม 5. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	1. รายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต 2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน 3. ความมั่นคงขององค์กร 4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5. รางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6. การสื่อสารการทำงานในองค์กร

ตาราง 1 รายละเอียดองค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

งานวิจัย	องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พิชชาภัสส์ รัชฎ์จุฑานนท์ และสุพร เข้มเฮง, 2556)	1. ด้านความก้าวหน้า 2. ด้านลักษณะของงาน 3. ด้านการยกย่อง 4. ด้านความสำเร็จ 5. ด้านความรับผิดชอบ	1. ด้านนโยบายขององค์กร 2. ด้านการบริหารงาน 3. ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากรายละเอียดตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และแยกเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นองค์ประกอบปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นปัจจัยภายนอก ป้องกันความไม่พึงพอใจจากการทำงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

2.5 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.5.1 เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

2.5.2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

2.6 สมมุติฐานของการวิจัย

องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

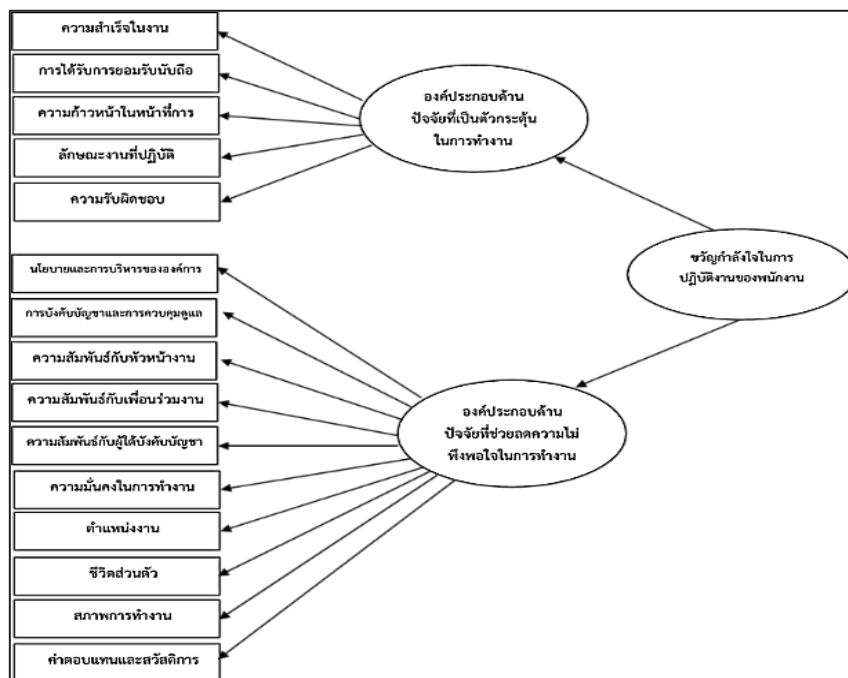
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดกรอบแนวคิด มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร ซึ่งได้จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรแสดงดังตาราง 2 และรูปภาพประกอบ 1

ตาราง 2 องค์ประกอบและตัวแปรในการศึกษา

องค์ประกอบและตัวแปรในการศึกษา	คำย่อ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	Motivators
ตัวแปรที่ 1 ความสำเร็จในงาน	Achievement1
ตัวแปรที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ	Recognition2
ตัวแปรที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Advancement3
ตัวแปรที่ 4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	WorkItself4
ตัวแปรที่ 5 ความรับผิดชอบ	Responsibility5
องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	Maintenance
ตัวแปรที่ 6 นโยบายและการบริหารขององค์การ	CompanyPA1
ตัวแปรที่ 7 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	SuperVS2
ตัวแปรที่ 8 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	InterpersonRS3
ตัวแปรที่ 9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	InterpersonRP4
ตัวแปรที่ 10 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	InterpersonRSD5
ตัวแปรที่ 11 ตำแหน่งงาน	Status6
ตัวแปรที่ 12 ความมั่นคงในการทำงาน	JobSt7
ตัวแปรที่ 13 ชีวิตส่วนตัว	PersonalL8
ตัวแปรที่ 14 สภาพการทำงาน	WorkCT9
ตัวแปรที่ 15 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	CompenWF10

รูปภาพประกอบ 1
กรอบแนวคิดการวิจัย



3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 56,300 คน (กรมการจัดหางาน, 2562) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ระบุประเภทการค้า เป็นบริษัทจำกัดซึ่งจัดตั้งขึ้นมาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างที่นิยมใช้เมื่อทราบประชากรที่แน่นอน คือ สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งสามารถคำนวณตัวอย่างได้เท่ากับ 398 คน แต่เพื่อให้ผลของการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ จำนวน 400 คน ซึ่งการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะมีขนาดที่ยังอยู่ในความพอเหมาะ เพียงพอที่จะอนุมานถึงประชากรทั่วไป และมีจำนวนไม่มากเกินไปจนเป็นปัญหาในด้านเวลา และงบประมาณในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทเอกชนที่ไม่ระบุประเภทการค้า ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาด และวิธีการสุ่มแบบง่าย โดยรายละเอียดแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงขนาดตัวอย่างจากเขตที่สุ่มได้ของแต่ละอำเภอเป็นสัดส่วนกับขนาด

อำเภอ	จำนวนตำบล	จำนวนตำบลที่สุ่มได้	ขนาดตัวอย่าง*
ห้วยกระเจา	4	2	17
ท่ามะกา	17	9	75
ไทรโยค	6	3	25
พนมทวน	8	4	33
เมืองกาญจนบุรี	13	7	58
เลาขวัญ	7	4	33
ศรีสวัสดิ์	4	2	17
สังขละบุรี	2	1	8
หนองปรือ	3	2	17
ด่านมะขามเตี้ย	4	2	17
ทองผาภูมิ	5	3	25
ท่าม่วง	12	6	50
บ่อพลอย	5	3	25
รวม	90	48	400 คน

* ใช้วิธีการจัดสรรแบบเป็นสัดส่วนกับขนาด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอกชน จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อมูลองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาตั้งเป็น

คำถามในแบบสอบถาม จำนวน 75 ข้อ สำหรับตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1932) รวมทั้งสิ้นทั้งฉบับ 84 ข้อ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในการวิจัย โดยข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร ส่วน ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนที่ไม่ระบุประเภทการค้า ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาด และวิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 400 ชุด ทั้งนี้ในส่วนที่ไม่สมบูรณ์มีการเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์ และด้วยตนเองเพิ่มเติม และส่งแบบสอบถามไปอีก 2-3 รอบ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถามกลับมา และทำการตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นที่ 1 การศึกษาช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลบริษัทเอกชน และข้อมูลช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ประเมินผลโดยอิงเกณฑ์ หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่า ๆ กัน สามารถคำนวณโดยใช้สูตรสมการทางคณิตศาสตร์ ดังนี้ (Fisher, 1950)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$0.8 = \frac{(5 - 1)}{5}$$

4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด, 3.41-4.20 หมายถึง มาก, 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง, 1.81-2.60 หมายถึง น้อย, 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) โดยค่า KMO ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ถ้าค่า KMO เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ไม่มีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ แต่ถ้าค่า KMO เข้าใกล้หนึ่งแสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งโดยทั่วไปถ้าค่า KMO มีค่าน้อยกว่า 0.5 จะถือว่าข้อมูลที่ไม่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (อภิญา แคล้วเครือ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

ประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองดังนี้ $\chi^2/df \leq 3$, GFI $\geq .90$, AGFI $\geq .90$, CFI $\geq .90$, RMSEA $\leq .05$, RMR $\leq .05$ (Byrne, 2001; กริช แรงสูงเนิน, 2554 อ้างถึง Kline, 2005; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ประเด็นที่ 3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดต้องปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของ พารามิเตอร์แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยทำการปรับโมเดลใหม่ (Re-specified Model) หากพบว่าผลการวิเคราะห์แสดงถึงการไม่ยอมรับใน โมเดล จะทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของค่า M.I. (Modification Indices) จากนั้นจึงทำการให้โปรแกรม AMOS วิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง จนกระทั่งผลการวิเคราะห์เป็นที่ยอมรับ แปลผลการวิเคราะห์สถิติที่ได้ เป็นการสรุปผลงานวิจัย ตามค่าสถิติที่กำหนดไว้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

3.5 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของสำนวนและภาษา ที่ใช้ มีผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.87 และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ทำการศึกษ จำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่า แบบสอบถามในแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเฉลี่ยเท่ากับ 0.94 ซึ่ง Nunnally และ Bernstein (1994) ได้เสนอไว้ 0.7-0.95 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีและนำไปใช้ได้

สำหรับหลักฐานค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยที่ถูกพัฒนาเพื่อใช้กับข้อมูลที่ได้รวบรวมในการศึกษานี้ พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability - CR) หากค่านี้สูง แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบนั้น ๆ ประกอบด้วย ข้อคำถามหรือตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์ภายในที่ดีต่อกัน (Internal Consistency) ค่าที่ยอมรับได้ของความเชื่อมั่นชนิดนี้ คือ ไม่ควรต่ำกว่า .50 (Hair et al., 2011) ค่าความเที่ยงตรงภายใน (Convergent Validity) พิจารณาได้จากค่า Average variance extracted evaluation (AVE) ค่าที่ยอมรับได้ของความเที่ยงตรงชนิดนี้ คือ ไม่ควรต่ำกว่า .50 (Hair et al., 2011) ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ตรวจสอบได้โดยเปรียบเทียบค่า AVE กับค่า ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเมื่อค่าความสัมพันธ์ถูกยกกำลัง (Squared Correlations) (Hair et al., 2011)

3.6 การพิทักษ์สิทธิผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในคนจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในคน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เลขที่ COA NO. 002/2563 โดยดำเนินการใช้เอกสาร ชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information Sheet) และหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย (Informed Consent Form) เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการ รวมทั้งแจ้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบว่าข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ตลอดจนผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอกชน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

1.1) ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 และเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 ส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และ อายุ 41-50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเป็นระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และ 11-20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ตามลำดับ ระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายบริการลูกค้า จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 รองลงมา พนักงานฝ่ายบุคคล จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และผู้จัดการบัญชี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

1.2) ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอกชน

ลักษณะของการประกอบธุรกิจ เป็นธุรกิจให้บริการ จำนวน 103 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.30 รองลงมา ธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 69 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.30 และ ธุรกิจการเงิน จำนวน 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ ระยะเวลาการเปิดกิจการ 10-20 ปี จำนวน 152 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 95 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.80 และ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 51 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ บริษัทเอกชนตั้งถิ่นฐานอยู่ในอำเภอท่ามะกา จำนวน 75 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.80 รองลงมาอำเภอเมืองฯ จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.50 และ อำเภอท่าม่วง จำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

1.3) ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.45$) รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.48$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.46$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.48$)

องค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.48$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.49$) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.49$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.50$)

1.4) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่จะนำไป

วิเคราะห์องค์ประกอบว่าค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัว ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ เพื่อยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้มีองค์ประกอบร่วมกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.548 -0.852 อยู่ในระดับที่สัมพันธ์กันอย่างแข็งแกร่ง ($r=.0.70 -1.00$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในองค์ประกอบตัวแปรแฝงตัวเดียวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ความรับผิดชอบ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.672 - 0.811 ถือว่าความสัมพันธ์กันสูง เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงองค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหารขององค์กร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ตำแหน่งงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, ชีวิตส่วนตัว, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.548 -0.852 ซึ่งถือว่าความสัมพันธ์กันสูง

4.1.2 ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลขั้วกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกขั้วกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบการวัดขั้วกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ตรงตามองค์ประกอบ (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันว่าข้อคำถามที่วัดในแต่ละด้านมีความเหมาะสมเป็นตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ศึกษาหรือไม่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบย่อย (Construct Validity) และพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวิธีการวิเคราะห์ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้นำคะแนนของแต่ละตัวแปรซึ่งมาคำนวณค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบแล้วนำมาสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) มาวิเคราะห์เพื่อแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรซึ่งว่าสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริงของแต่ละองค์ประกอบได้หรือไม่ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าไค-สแควร์ได้รับผลกระทบได้ง่ายจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลใหม่ โดยพิจารณาค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Modification Indices) ตามวิธีของ $\chi^2/df \leq 3$, GFI $\geq .90$, AGFI $\geq .90$, CFI $\geq .90$, RMSEA $\leq .05$, RMR $\leq .05$ (Byrne, 2001; กริช แรงสูงเนิน, 2554 อ้างถึง Kline, 2005; ธาณินทร์ ศิลปจารุ, 2555) ปรากฏผล แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้วยวิธีกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกาญจนบุรี (n=400)

องค์ประกอบ & ตัวบ่งชี้ (Latent variable & Indicator)	ระดับความคิดเห็น			น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	ความเชื่อมั่นของ องค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ (CR & R ²)	ความแปรปรวน โดยเฉลี่ย (AVE)
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.23	0.47	มากที่สุด		0.94	0.74
ด้านความสำเร็จในงาน	4.22	0.46	มากที่สุด	0.87***	0.76	0.24
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.48	มากที่สุด	0.88***	0.77	0.23
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.26	0.45	มากที่สุด	0.81***	0.66	0.34
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.48	มากที่สุด	0.86***	0.74	0.26
ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.49	มากที่สุด	0.90***	0.80	0.20
ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	4.23	0.50	มากที่สุด		0.97	0.73
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.26	0.49	มากที่สุด	0.87***	0.76	0.24
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.20	0.53	มาก	0.82***	0.67	0.33
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.26	0.50	มากที่สุด	0.90***	0.80	0.20
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.47	มากที่สุด	0.87***	0.76	0.24
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.27	0.49	มากที่สุด	0.89***	0.79	0.21
ด้านตำแหน่งงาน	4.28	0.48	มากที่สุด	0.90***	0.80	0.20
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.21	0.51	มากที่สุด	0.85***	0.72	0.28
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.25	0.50	มากที่สุด	0.86***	0.74	0.26
ด้านสภาพการทำงาน	4.21	0.53	มากที่สุด	0.85***	0.72	0.28
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.17	0.59	มาก	0.76***	0.58	0.42
$\chi^2 = 117.629, df = 61, p - value = .000, \chi^2/df = 1.928, GFI = .964, AGFI = .930,$ $CFI = .992, NFI = .984, TLI = .987, RMSEA = .048, RMR = .003$						

***p<0.001

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 117.632 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.000) GFI มีค่า 0.964 ค่าสถิติไค-สแควร์ สัมพัทธ์ มีค่า 1.928 AGFI มีค่า 0.930 และ RMR มีค่า 0.003 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและเกิน 0.30 ทุกค่า มีค่า 0.76 - 0.90 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ทุกตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดมีค่า 0.59-0.81 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในจำนวนที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยวิธีกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) เท่ากับ 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 ทุกองค์ประกอบ ดังนั้น แสดงว่าทุกตัวแปรหลักมีความเชื่อมั่นด้านความสอดคล้องภายใน (Hair et al., 2011) และค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (Indicator Reliability) พิจารณาจาก R² ของแต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

และตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ ไม่ต่ำกว่า 0.20 ทุกตัว แสดงว่าทุกตัวบ่งชี้มีความเชื่อมั่นที่สามารถใช้ได้ (Rao & Abdul, 2015: 41; Choi et al., 2016) สรุปได้ว่า โมเดลดังกล่าวตัวบ่งชี้ทุกตัวเหมาะสมเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed) ของแต่ละองค์ประกอบย่อย (Latent)

2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นการทดสอบคุณสมบัติของแต่ละองค์ประกอบว่าสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงที่ศึกษา คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่าโมเดลการวัดไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่าไค-สแควร์ได้รับผลกระทบได้ง่ายจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลใหม่ โดยพิจารณาค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Modification Indices) ตามวิธีของ $\chi^2/df \leq 3$, GFI $\geq .90$, AGFI $\geq .90$, CFI $\geq .90$, RMSEA $\leq .05$, RMR $\leq .05$ (Byrne, 2001; กริช แรงสูงเนิน, 2554 อ้างถึง Kline, 2005; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ปรากฏผล แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี (n=400)

องค์ประกอบ & ตัวบ่งชี้ (Latent variable & Indicator)	ระดับความคิดเห็น			น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	ความเชื่อมั่นของ องค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ (CR & R ²)	ความแปรปรวน โดยเฉลี่ย (AVE)
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	4.23	0.47	มากที่สุด		0.95	0.78
ด้านความสำเร็จในงาน	4.22	0.46	มากที่สุด	0.88***	0.76	0.24
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.48	มากที่สุด	0.89***	0.79	0.21
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.26	0.45	มากที่สุด	0.83***	0.53	0.47
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.48	มากที่สุด	0.87***	0.77	0.23
ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.49	มากที่สุด	0.89***	0.79	0.21
ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	4.23	0.50	มากที่สุด		0.93	0.76
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.26	0.49	มากที่สุด	0.89***	0.79	0.21
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.20	0.53	มาก	0.83***	0.69	0.31
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.26	0.50	มากที่สุด	0.91***	0.82	0.18
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.47	มากที่สุด	0.88***	0.77	0.23
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.27	0.49	มากที่สุด	0.90***	0.82	0.18
ด้านตำแหน่งงาน	4.28	0.48	มากที่สุด	0.94***	0.88	0.12
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.21	0.51	มากที่สุด	0.88***	0.77	0.23
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.25	0.50	มากที่สุด	0.88***	0.77	0.23
ด้านสภาพการทำงาน	4.21	0.53	มากที่สุด	0.87***	0.75	0.25
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.17	0.59	มาก	0.79***	0.63	0.37
$\chi^2 = 63.929, df = 52, p - value = .124, \chi^2/df = 1.229, GFI = .980, AGFI = .953,$ $CFI = .998, NFI = .992, TLI = .997, RMSEA = .024, RMR = .003$						

***p<0.001

จากตาราง 5 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 63.929 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}=0.124$) GFI มีค่า 0.980 ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่า 1.229 AGFI มีค่า 0.953 RMSEA มีค่า 0.024 และ RMR มีค่า 0.003 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและเกิน 0.30 ทุกค่า มีค่า 0.48 - 0.79 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีค่า 0.60-0.87 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายขวัญกำลังใจได้ดี และการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี สรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานโดยองค์ประกอบทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในการอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดี องค์ประกอบแต่ละปัจจัย ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามค่ามาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีมีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มีความตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

4.3 อภิปรายผล

4.3.1 ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) จากผลการวิจัยในประเด็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า ปัจจัยทั้งสององค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน และปัจจัยที่เป็นตัวช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทั้งสององค์ประกอบหากพิจารณาถึงภาพรวมในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาผลในรายด้านของแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดการอภิปรายดังนี้

1.1) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานมองเห็นถึงความสำคัญต่อตนเองที่รับผิดชอบอยู่จะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ อีกทั้งยังมองว่าบริษัทมีการส่งเสริมให้มีความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด และยังมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ จากหัวหน้างานอีกด้วย ซึ่งประเด็นต่าง ๆ นี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานจะสร้างความก้าวหน้าได้ด้วยการสร้างคุณลักษณะของตนเองให้เป็นลักษณะต่อไป เช่น พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นคนที่คิดบวก ฝึกทักษะการนำเสนอ และทำทุกครั้งที่มีโอกาส ศึกษาและเรียนรู้กฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (จิ๊บซึกเกอร์, 2563) ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรกที่จะเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้อยากทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลการรักษาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย (ภิรัช รัตนันต์, 2560) ซึ่งได้กล่าวว่า การรักษาทรัพยากรมนุษย์

ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย จะประกอบด้วย การเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้พนักงาน ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และให้บริการที่ดีเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในงานทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาวย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร (หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุษฎี, คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง, 2562) ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่กระตุ้นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นั้นคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่จะช่วยให้เสริมสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงาน

1.2) ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้ง 10 ด้าน พบว่าด้านที่พนักงานให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน ซึ่งพนักงานมองเห็นถึงความสำคัญว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ การได้ทำงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อบริษัท มีความภูมิใจในตำแหน่งที่ได้แสดงความสามารถของตนที่มีโดยต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาวย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร (หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุษฎี คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง, 2562) ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน และงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ตัวแทนผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย (กรกช วนกรกุล และวรางคนางค์ สกุลวงศ์ ลี หยาน, 2561) พบว่า ปัจจัยหนึ่งในการกระตุ้นให้อยากทำงาน คือ ด้านตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการบำรุงรักษาช่วยให้พนักงานอยากที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจากข้อมูลเป็นปัจจัยที่เป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (1959) เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานได้จริง มีความสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์กร (ชัชชัย แจ่มจันทร์ ปรีชา เจ็งเจริญ และจักรพันธ์ วุฒิบวรณาวาทย์, 2558) พบว่า ปัจจัยทั้งสองปัจจัยจะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรเพิ่มปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมากขึ้น ก็จะมีส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรสูงขึ้น ตามลำดับ

4.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัว ผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า องค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักมากกว่าองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน

15 ตัว ผู้วิจัยน่าจะแนบแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีค่าน้ำหนักมากกว่าองค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ตัว ซึ่งมีดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง และความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าองค์ประกอบด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีมีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มีความตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท การที่จะให้บริษัทบรรลุเป้าหมายได้ต้องอาศัยลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นมูลเหตุของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพฤติกรรมและลักษณะของพนักงานจะเป็นปัจจัยตัวแปรที่จะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยบุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รัชสรรค์ สิงห์เลิศ และ ศักดิ์พงศ์ หอมหวล (2552) ได้อธิบายไว้ในงานวิจัยว่า ปัจจัยที่มีผลประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน แม้กระทั่งการได้รับการยอมรับนับถือ ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ ขวัญกำลังใจของพนักงานจะดีหรือตกต่ำ ย่อมเกิดจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น การเอาใจใส่ดูแล การเข้าอกเข้าใจกันและกัน ไม่ว่าจะพนักงานระดับใดก็ตาม จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยตรวจสอบสภาพขวัญกำลังใจได้ดี หมั่นหาจุดบกพร่อง หาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจะสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยตรง ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้ทำงานโดยตรง แต่เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยป้องกันหรือลดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม กล่าวได้ว่า หากบริษัทสามารถสร้างระบบที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจได้ดี ก็จะสามารถหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานในบริษัทได้ดี อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมที่ดีก็ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นได้ แต่เป็นเพียงการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานลดความไม่พึงพอใจ ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ ก็จะสามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่อง

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย

1) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานจะรู้สึกว่าเขาต้องมีความก้าวหน้าต้องเกิดจากงานที่ทำนั้นมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด มีโอกาสในการเลื่อนขั้น โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด และยังมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ

2) ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน คือ ด้านตำแหน่งงาน พนักงานไม่ได้รู้สึกว่าเขาอยากทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ การได้ทำงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อบริษัท มีความภูมิใจในตำแหน่งที่ได้แสดงความสามารถของตนที่มีโดยต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงแค่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่ตัวกระตุ้นที่จะอยากทำงาน

3) การนำผลการวิจัยไปใช้วัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัทเอกชนมีความกำลังใจอยู่ในระดับใด แล้วจึงวิเคราะห์แนวทางเสริมสร้างและสนับสนุนขวัญกำลังใจในด้านนั้นให้สูงขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการทดลองใช้กลุ่มประชากรทั้งในกลุ่มเอกชนและกลุ่มภาครัฐ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และสถานที่ จึงทำได้เพียงกลุ่มประชากรเพียงกลุ่มเดียว

2) เพิ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับล่าง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลขวัญกำลังใจในมุมมองที่แตกต่างหลายแนวทาง และควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- กรกช วณกรกุล และวราภรณ์ ศกุลวงศ์ ลี หยาน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซ เบิร์กกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 38(4), 38-51.
- กรมการจัดหางาน. (2562). ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี เดือนมีนาคม 2562. ค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi_ratchaburi_th/9486b9edb2471cea5f4df18d7b576526.pdf.
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จิบบีเกอร์. (2563). *เมย์ 5 สิ่งสำคัญ มุ่งเหตุแห่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.reeracoen.co.th/th/articles/ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน>.
- ชัชชัย แจ่มจันทร์ ปรีชา เจ็ญเจริญ และจักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์. (2558). การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์กร. *ว.มร. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(3), 75-88.

- สุาปนา ฉันทไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธนธการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระพล สุขภาพ. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/3857>.
- นิรุตต์ จรุงเจริญ. (2564). *การจัดการธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- บุญมา อัครแสง เรื่องยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(2), 79-89.
- แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี. (2562). *แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)*. ค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562, จาก https://ww2.kanchanaburi.go.th/files/com_news_devpro/2018-07_7d27ce7c1dd29ba.pdf.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญูจันทานนท์ และสุพร เข้มเฮง. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 556-570.
- ภิราช รัตนันต์. (2560). การพัฒนาโมเดลการรักษาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(36), 27-42.
- มันนี่ฮับ. (2562). *จุดเด่น-จุดด้อย ทำงานบริษัทเอกชน VS รับราชการ*. ค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://moneyhub.in.th/article/business-employee-vs-government-officer/>.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย ยอดปรางค์ พระเทพปริยัติเมธี และสยาม คำปรีดา. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(3), 171-181.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*. นครปฐม: เพชรเกษม พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุษฐ์ คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาวย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(1), 205-217.
- อภิญา แคล้วเครือ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 1563-1579.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M., & Tan, O. K. (2016). Transformational Leadership, Empowerment, and Job Satisfaction: the Mediating Role of Employee Empowerment. *Human Resources for Health*, 14(73), 1-14.
- Fisher, R. A. (1950). *Statistical methods for research workers*. (11th Edition). Edinburgh : Oliver & Boyd.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York : The Guilford Press.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994) *The Assessment of Reliability*. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Rao, A. S. & Abdul, W. K. (2015). Impact of Transformational Leadership on Team Performance: an Empirical Study in UAE. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 30-56.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. London : John Weather Hill Inc.