

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Exploratory Factor Analysis morale of personnel in the performance of autonomous university in Bangkok.

สุดารัตน์ พิมลรัตน์กานต์ (Sudaratt Pimonratnakan)^{*}

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Pasunon)^{**}

ธีระวัฒน์ จันทิก (Thirawat Chantuk)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

จากการศึกษาผลวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายประเด็นพบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจได้ 7 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Eigenvalues = 5.880) องค์ประกอบที่ 2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า (Eigenvalues = 2.668) องค์ประกอบที่ 3 สภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน (Eigenvalues = 2.433) องค์ประกอบที่ 4 ความก้าวหน้าในงาน (Eigenvalues = 2.296) องค์ประกอบที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (Eigenvalues = 2.114) องค์ประกอบ 6 การปกครองบังคับบัญชา (Eigenvalues = 2.008) และองค์ประกอบ 7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Eigenvalues = 1.913) ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในด้านการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการองค์การ

^{*} อาจารย์วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา E-mail : Pimon124@gmail.com

College of Logistics and Supply chain, Suan Sunandha Rajabhat University

^{**} รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail : Arthur8kim@gmail.com

Associate Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

^{***} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail : thirawat@ms.su.ac.th

Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Abstract

This research aims to study 1) To study morale of personnel in the performance of autonomous university in Bangkok 2) To Factor Analysis morale of personnel in the performance of autonomous university in Bangkok. Samples used in research is the personnel of autonomous universities in Bangkok. The total number of 400 people of quota sampling, using questionnaires as a tool in research. The statistics based on the data analysis is the average percent standard deviation analysis and composition using the main element analysis method and spin axis with Varimax method.

Research study found that the spirit of the personnel operating on many levels. When considering the issues that are found on many levels. Analysis of composition and encouragement have 7 elements is that element 1 the relationship between the parties (the Eigenvalues = 5.880), element 2 the opportunity to get progress (Eigenvalues = 2.668), elements 3 operational condition and management (Eigenvalues = 2.433), element 4 work in progress (Eigenvalues = 2.296), element 5 Policy and task management (Eigenvalues = 2.114), element 6 The rule (Eigenvalues = 2.008), element 7 A breakthrough in performance (Eigenvalues = 1.913) respectively, which results from this research, make them aware of spirit in job performance. It also is a way to give the Executive in planning policy assignments to create gifts and encouragement in the performance, which will result in a performance based on the roles and responsibilities of the personnel to work with the most efficient and effective organization.

Keywords : Exploratory Factor Analysis, Morale of personnel in the performance, Autonomous University

บทนำ

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกื้อกูลในการปฏิบัติงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุดจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ (พัชรี คงดี, 2556 : 1) และขวัญและกำลังใจนั้นเป็นการได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดคือคนเพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมคือ มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล(ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์, 2547 : 134)

การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชานั้นก็เป็นที่ของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่จะทำการกระตุ้น โน้มน้าวใจสร้างแรงจูงใจ หรือสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่องาน มีความพึงพอใจในงาน มีความตั้งใจที่จะทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีกันในส่วนงาน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานและประการที่สำคัญคือการให้การยอมรับในตัวผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีเป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้สามารถนำพาองค์การให้เจริญก้าวหน้า (นพรัตน์ นาคบาง, 2556 : 1) และการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีในการรับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจย่อมให้เกิดเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชามีความเสียสละความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (สมจิตร์ ไช้เม็ก, 2554 : 1)

การที่มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานราชการที่มีระเบียบขั้นตอนมากในด้านระเบียบสำหรับสำหรับงบประมาณแผ่นดิน ระเบียบการเงินสำหรับงบประมาณเงินรายได้ การบริหารบุคคล การบริหารหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้มีความอิสระในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรการเงิน สำหรับงบประมาณแผ่นดิน ระเบียบการเงินสำหรับงบประมาณเงินรายได้ การบริหารบุคคล การบริหารหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้มีความอิสระในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรการเงิน การบรรจุพนักงานเงื่อนไขทาง

การศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย เป็นต้น โดยการบริหารงานต่างๆ จะสิ้นสุดที่สภาวิทยาลัย ซึ่งความมีอิสระในการบริหารงานถือว่าการบริหารงานรูปแบบใหม่ต่างจากที่เคยปฏิบัติ (ศศิวิมล ว่องวิไล, ธนินทร์ รัตนโอฬารและกฤษณา คิตดี, 2558 : 813)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการจัดการด้านบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี ตลอดจนรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวความคิดได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale of Working Performance)

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Beach, Dale S, Personnel (1970 :3) ได้กล่าวว่าขวัญหมายถึงความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วยขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพความปลอดภัยความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน และ Coughlin (2003 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญกำลังใจว่า หมายถึง การปรับตัวที่ดีการเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ

Milton (1981 : 35) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญและกำลังใจคือทัศนคติความพอใจโดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าขวัญกำลังใจคือสภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยแสดงออกเป็นความตั้งใจกำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และ Yoder and others (1959 : 445) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงานหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อ

รวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เช่นความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น

พัชรี คงดี (2556 : 30) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาสิ่งแวดล้อม ปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และ สมคิด บางโม (2558 : 178) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึงความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 29-30) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ดีนั้นมีเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีมีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อนมีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวามีความไว้วางใจในนายจ้างแม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

3. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดี

4. ความรู้สึกมั่นคงและคุณค่าในการทำงานนายจ้างไม่ไล่ออกง่ายๆ แม้ยุบแผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำอีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

5. มีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่งคอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิกมีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 1 ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีพบปะสังสรรค์

8. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมชาติไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การและมีพฤติกรรมในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลงานของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและขวัญกำลังใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ถ้าบุคลากรไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเองจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยนี้เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor)

ประการที่ 2 ในส่วนของบุคลากรที่พูดถึงความพึงพอใจในงานจะแสดงถึงรายละเอียดของงาน ซึ่งปัจจัยนี้เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยที่แสดงถึงเห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรนั้นจะมีความรู้สึกที่ไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังต่อไปนี้

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้นซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationships between supervisors and colleagues) หมายถึงการติดต่อสื่อสารในด้านการแสดงออกทางกิริยาหรือวาจาหรือความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี

3) สถานะทางอาชีพ (Professional status) หมายถึงอาชีพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่นับถือทางสังคม

4) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Corporate Policy and Administration) หมายถึงการบริหารจัดการขององค์กร การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพของการปฏิบัติงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร

6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Private life) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกถึงสิ่งที่ดีสิ่งที่ไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

7) ความมั่นคงในงาน (Work Security) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงและความยั่งยืนในอาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กร

8) ความก้าวหน้าในอนาคต (Future of Growth) หมายถึงการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการเลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน

9) การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึงการแสดงถึงความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการงานในองค์กร

2. ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยแสดงถึงการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคลากรในองค์กรสามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จ และมีงานมีคุณภาพที่ดีด้วย รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งในการยอมรับนับถือนี้

จะเป็นการยกย่องชมเชย รวมถึงการแสดงออกที่สามารถทำให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึงการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในงานที่ปฏิบัติและมีลักษณะงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่ปฏิบัติคนเดียว ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนจบงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงได้การที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสในการศึกษาต่อหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

พัชรี คงดี (2556, 31-35) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข้ปัญหา

2. ด้านความมั่นคงและโอกาส

มีความรู้สึกดีต่ออาชีพมีความมั่นคงและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนด้วยความเต็มใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

4. ด้านรายได้และสวัสดิการ

ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและถ้ามีสวัสดิการนอกเหนือจากรายได้เงินเดือนอาจเป็นด้านที่พ้ออาศัย มีวันหยุดพิเศษทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น

5. ด้านสภาพปฏิบัติงาน

สิ่งทีเอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

6. ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงเจริญเติบโตอย่างปกติระบบต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจ หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร จะมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะองค์กรที่มีบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีสามารถที่จะทำงานให้องค์กรเต็มที่ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ บุคลากรกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 53,740 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มโดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตามกฎของ Taro Yamane (1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 65 ข้อ แบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555 : 224) จากนั้นพิจารณาข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป โดยจากการทดสอบได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.85 ขึ้นไป

2. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามนำไปทดสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 99) จากการทดสอบพบว่าได้ความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.90 จึงกล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้ตามเกณฑ์คือต้องมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าประชากรกลุ่มทดสอบให้คะแนนที่สอดคล้องกันโดยมีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติตค่าความถี่ (frequency) จำนวนร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยมีการทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้น

การทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องมากกว่า 150 คน (Pallant, 2001) จากข้อกำหนดในข้อนี้พบว่าการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ความสัมพันธ์ (Correlation) เบื้องต้นระหว่างตัวแปรสูงกว่า 0.3 ขึ้นไป (Wiersma, 1991) ซึ่งจากการทดสอบข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ (Correlation) เบื้องต้นระหว่างตัวแปรของข้อมูลที่สูงกว่า 0.3 มี 340 คู่

3. พิจารณาค่า KMO ว่าสูงกว่า 0.6 หรือไม่ และค่า Bartlett 's test Sphericity มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance) หรือไม่ (Burns, 1990) ซึ่งแสดงให้เห็นดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า KMO and Bartlett 's test Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.657
Bartlett 's test Sphericity	Approx. Chi-Square	7146.935
	Df	478
	Sig.	0.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่า KMO ที่ได้มีค่า 0.657 แสดงว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และค่า Bartlett 's test Sphericity ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีค่า Chi-Square = 7146.935 ได้ค่า $p = 0.00$ จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) นั่นคือตัวแปรทั้ง 65 ตัว มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 3 ข้อ มีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนต่อมา คือการสกัดองค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกได้กี่องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเลือกหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธี Varimax ที่จำนวนรอบในการสกัดองค์ประกอบ 25 รอบ แสดงค่าไอเกน (Eigen values) ที่มีค่าสูงกว่า 1 และไม่แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Factor loading) ที่น้อยกว่า 0.3 และพบว่ามีค่าไอเกน (Eigen values) ที่ได้มากกว่า 1 มี 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบสุดท้ายสามารถอธิบายตัวแปรได้มากที่สุด ถึงร้อยละ 65.764 และจากการวิเคราะห์ที่ได้ตัดตัวแปรที่มีค่า Factor loading น้อยกว่า 0.3 ออกไป ทำให้เหลือตัวแปรที่จะนำมาจำแนกเป็นองค์ประกอบเพียง 33 ตัว และเมื่อวิเคราะห์จาก Scree plot ได้พบข้อสรุปที่ตรงกัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 80.00 จำนวนปีที่ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.00 และกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.
ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	4.78	0.42
ท่านมีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลาป่วยเป็นไปตามระเบียบการลา	4.76	0.88
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.70	0.79
บุคลากรในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานได้เท่าเทียมกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล	4.67	0.78
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	4.63	0.84
ท่านได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.83
องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.60	0.86
ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน	4.60	0.86

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร(ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.
ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ	4.57	0.81
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.57	0.82
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.54	0.77
เพื่อนร่วมงานให้ความชมเชยก่อนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.54	0.82
ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย	4.52	0.81
องค์การของท่านมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.52	0.83
องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สะอาด เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.5	0.82
องค์การของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรมและใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา	4.5	0.8
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.49	0.82
องค์การของท่านมีสวัสดิการในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	4.49	0.8
ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	4.78	0.42
ท่านมีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลากิจ ลาป่วยเป็นไปตามระเบียบการลา	4.76	0.88
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.70	0.79
บุคลากรในองค์การของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานได้เท่าเทียมกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล	4.67	0.78
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การนี้	4.63	0.84
ท่านได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.83
องค์การของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.60	0.86
ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน	4.60	0.86
ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ	4.57	0.81
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.57	0.82
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.54	0.77
เพื่อนร่วมงานให้ความชมเชยก่อนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.54	0.82

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร(ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.
องค์การของท่านมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.52	0.83
องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สะอาด เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.5	0.82
องค์การของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรมและใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา	4.5	0.8
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.49	0.82
องค์การของท่านมีสวัสดิการในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	4.49	0.8
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.47	0.78
องค์การส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.44	0.81
การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง	4.42	0.91
องค์การของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.37	0.78
การปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาต่อ การสัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์	4.35	0.85
ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างครบถ้วน	4.35	0.8
องค์การของท่านมีโครงการสร้างบริหารงานและการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.33	0.8
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	4.3	0.85
ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์การ	4.21	1

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร(ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.
ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน	4.2	0.85
ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรของท่าน	4.12	0.98
ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	4.12	0.79
เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาจากท่าน	4.12	0.8
ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการจัดทำนโยบายขององค์กรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.08	0.93
ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	3.97	0.96
รวม	4.47	0.82

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการจำแนกนั้นในแต่ละข้อที่สร้างองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักไม่ต่ำกว่า .40 (Pimpa, 2003) นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ค่า Communality พบว่า ได้ค่า Final Communality Estimated ในระดับ 4.432 ดังนั้นผู้วิจัยสามารถจำแนกขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำมาใช้ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ชื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 8 การจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา 2) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ 4) องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ท่านมีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลากิจ ลาป่วย เป็นไปตามระเบียบการลา 6) เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ 7) ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน 8) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 5.880

องค์ประกอบที่ 2 ชื่อโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 การจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) บุคลากรในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานได้เท่าเทียมกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล 2) เพื่อนร่วมงานให้ความชมเชยกย่องเมื่อท่านทำงานสำเร็จ 3) องค์กรของท่านมีสวัสดิการในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ 4) ท่านได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 2.668

องค์ประกอบที่ 3 ชื่อสภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 การจงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง 2) องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สะอาด เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 3) ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การของท่าน 4) องค์การของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 2.433

องค์ประกอบที่ 4 ชื่อความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย 5 การจงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด 2) ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์การ 3) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การนี้ 4) ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน 5) การปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาต่อ การสัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 2.296

องค์ประกอบที่ 5 ชื่อนโยบายและการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 การจงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการจัดทำนโยบายขององค์การเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ท่านได้รับการยอมรับจากองค์การอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน 3) องค์การของท่านมีโครงการสร้างบริหารงานและการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม 4) องค์การส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 2.114

องค์ประกอบที่ 6 ชื่อการปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วย 4 การจงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวได้ 2) การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง 3) เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาจากท่าน 4) ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างครบถ้วน โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 2.008

องค์ประกอบที่ 7 ชื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 การจงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย 3) องค์การของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรมและใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา 4) องค์การของท่านมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีระดับค่าไอแกนเท่ากับ 1.913

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	.897						
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.880						
ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ	.826						
องค์การของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมี ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.662						
ท่านมีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลากิจ ลาป่วยเป็นไปตาม ระเบียบ	.652						
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วย ความจริงใจ	.645						
ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	.897						
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.880						
ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ	.826						
องค์การของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมี ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.662						
ท่านมีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลากิจ ลาป่วยเป็นไปตาม ระเบียบ	.652						
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วย ความจริงใจ	.645						
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงาน	.630						
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน	.677						

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
บุคลากรในองค์การของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การงานได้เท่าเทียมกับขีดความสามารถของแต่ละ บุคคล		.744					
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือยกย่องเมื่อท่านทำงาน สำเร็จ		.764					
องค์การของท่านมีสวัสดิการในการเดินทางไป ปฏิบัติงานนอกสถานที่		.753					
ท่านได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ		.637					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องในงานที่ปฏิบัติได้ ด้วยตนเอง			.785				
องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สะอาด เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน			.689				
ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การของท่าน			.674				
องค์การของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน			.654				
ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ ทันภายในเวลาที่กำหนด				.669			
ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนหรือจัดกิจกรรม ต่างๆ ภายในและภายนอกองค์การ				.624			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การนี้				.689			
ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถของท่าน				.721			
การปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาต่อ การสัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์				.658			
ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการจัดทำนโยบายของ องค์การเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล					.630		

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
ท่านได้รับการยอมรับจากองค์การอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน					.607		
องค์การของท่านมีโครงการสร้างบริหารงานและการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					.636		
องค์การส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					.566		
ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่อง การปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว						.533	
การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง						.624	
เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานเพื่อนร่วมงานมักจะขอ คำปรึกษาจากท่าน						.653	
ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างครบถ้วน						.560	
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่							.507
ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย							.550
องค์การของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นรูปธรรมและใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา							.602
องค์การของท่านมีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน							.562

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณา 3 ประการ คือการสกัดองค์ประกอบ เกณฑ์ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจถึงจำนวนองค์ประกอบ และวิธีหมุนแกน ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวิธีการสกัดองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการลดจำนวนตัวแปรและความง่ายต่อการแปลความหมายขององค์ประกอบที่ได้คือวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Component สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจถึงจำนวนองค์ประกอบงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ร่วมกันในการตัดสินใจ ในเรื่องสุดท้ายคือวิธีการหมุนแกน เมื่อองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันพบว่าควรใช้การหมุนแกนแบบ Varimax เพราะให้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างชัดเจนไม่ซับซ้อน ซึ่งได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่ 2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า องค์ประกอบที่ 3 สภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 4 ความก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 6 การปกครองบังคับบัญชา และองค์ประกอบที่ 7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์การมีสถานการณ์ที่เอื้อต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่มั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสิทธิในการลาหยุด เช่น ลากิจ ลาป่วย เป็นไปตามระเบียบการลา และผู้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนิษฐ์นาฏ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ดผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากการที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนผู้บังคับบัญชาเป็น

2. องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานนี้นำมาใช้ได้ 7 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบที่ 1 ชื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 8 การจงใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigen Values) สูงสุดและเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าหากองค์การสร้างขวัญและกำลังใจในองค์ประกอบที่ 1 เป็นหลัก และทำให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแล้วจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จควรมีการเน้นในการใช้ขวัญและกำลังใจในองค์ประกอบที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ

ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ องค์การของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากที่สุด ดังนั้นองค์การจึงควรกำหนดความสำคัญให้กับบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร องค์ประกอบที่ 2 ชื่อโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้า องค์ประกอบที่ 3 ชื่อสภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 4 ชื่อความก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบที่ 5 ชื่อนโยบายและการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 6 ชื่อการปกครอง บังคับบัญชา องค์ประกอบที่ 7 ชื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มใจประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความสุขสบายในการทำงานมากขึ้นแต่ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนส่งเสริมบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมกิจกรรมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะว่าปัจจัยดังกล่าวนี้จะมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทางองค์กรมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจทางองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจจากระดับบนสู่ระดับล่าง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่บุคลากรมีการรับรู้และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กรได้

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงทฤษฎี ได้แก่ การบูรณาการทางแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เพื่อสร้างแนวคิดในการวิจัย มาประยุกต์ใช้โดยพิจารณาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวคิดในการวิจัย และในการศึกษาผลซึ่งในที่นี้คือผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการวิจัยแบบเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการศึกษาในบริบทของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งยังมีงานวิจัยไม่มากนักที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในอดีตงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะศึกษาขวัญและกำลังใจทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าการขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลดีผลการปฏิบัติงานซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวในเชิงวิชาการสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาในงานวิจัยต่อไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. ควรมีการศึกษาโดยนำแนวคิดทฤษฎีไปศึกษาในองค์กรที่มีบริบทที่ต่างกันเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปศึกษาในองค์กรต่อไปเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป
3. ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กรย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคล

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชนิษฐ์นาฏ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน. วารสารการพยาบาลและการศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2553. สถาบันพระบรมราชชนก
- นพรัตน์ นาคบาง. (2556). ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิทยาสาน
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยตลาด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547) หน้า 65. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545) หน้า 235. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิวิมล ว่องวิไล, ธนินทร์ รัตนโอฬารและกฤษณา คิตดี. (2558). “การวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”. วารสาร Veridian E Journal ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) : 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). ข้อมูลสถิติบุคลากร.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สมจิตร ไช้มุข. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Beach, Dale S, Personnel. (1970). **The Management of People Work**. New York : Macmillanc Company.

Coughlin, Patricia Kathleen. (2003). **The Impact of Teacher Turnover on The Learning Organization of Parish Elementary School**. Ed.D. Thesis Immaculata College.

Herzberg, Frederick. (1959). **The Motivation of Work**. New York : John Wiley & Sons.

Milton, Charles R. (1981). **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**. New Jersey : Prentice – Hall.Inc.

Pimpa, N. (2003). **Development of and Instrument for Measuring Familial Influence on Thai Students, Choices of International Education**. International Education Journal, 4(1), 24-29.

Pallant, J. (2003). **SPSS Survival Manual : A Step-by step Guide to Data Analysis**. Buckingham : Open University Press.

Wiersma, W. (1991). **Research Methods in Education**, (5th edition). Sydney : Allyn and Bacon.

Yoder. (1959). **Personnel Principle and Policies**. Tokyo : Meruzen Company Ltd.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Ed., New York: Harper and Row.