

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยจิตใจและ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID 19

Confirmatory factor analysis of motivation factors and maintenance factors affecting the risk of community financial organizations under COVID 19 circumstances

Received: August 29, 2024

Revised: October 5, 2024

Accepted: October 9, 2024

รัชฎิยา ส่งสุข*

Rathiya Songsuk*

อังคณา ลีรัตนานุกุลศิริ**

Angkana Leerattananugulsiri**

ธีรดา บุญพามี***

Teerada Boonpamee***

*, **, ***คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

*, **, ***Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-ok

*Email: rathiya_so@rmutto.ac.th

**Email: angkana_le@rmutto.ac.th

***Email: teerada_bo@rmutto.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยขององค์กรการเงินชุมชนทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน 2. ศึกษาความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน 3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนภายใต้สถานการณ์ COVID 19 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID 19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถาบันการเงินชุมชน จำนวน 10 แห่ง โดยเลือกตัวอย่างแบบโควตาแห่งละ 20 คน รวมเป็น 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรปัจจัยจิตใจ (FO) มีค่า $CMIN/df=2.8072$, $CFI=0.945$, $IFI=0.938$, $RMR=0.046$, $RMSEA=0.044$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (FH) มีค่า $CMIN/df=2.747$, $CFI=0.935$, $IFI=0.910$, $RMR=0.010$, $RMSEA=0.044$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (Risk) มีค่า $CMIN/df=2.697$, $CFI=0.934$, $IFI=0.950$, $RMR=0.034$, $RMSEA=0.045$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ดังนั้นโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: องค์กรการเงินชุมชน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความเสี่ยง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

This research aimed to 1. study the motivating and sustaining factors of community financial organizations, 2. study the risks of community financial organizations, and 3. analyze the confirmatory factor analysis of factors affecting the risk of community financial organizations under COVID 19 circumstances. This was a quantitative study using the confirmatory factor analysis technique to check the consistency of the measurement model of the factors affecting the risk of community financial organizations under COVID 19 circumstances. The sample used in the research consisted of 10 community financial institutions, with a quota of 20 people per institution, totaling 200 participants. Data were collected using questionnaires and analyzed using statistical software. The statistics used in the data analysis included percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics included Confirmatory Factor Analysis (CFA). The research results found that after adjusting the confirmatory factor model, the motivation variable (FO) had $CMIN/df = 2.807$, $CFI = 0.945$, $IFI = 0.938$, $RMR = 0.046$, $RMSEA = 0.044$, and a $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$. The maintenance factor variable (FH) had $CMIN/df = 2.747$, $CFI = 0.935$, $IFI = 0.910$,

RMR = 0.010, RMSEA = 0.044, and a p-value of Chi-square = 0.000. The organizational risk management variable (RISK) had CMIN/df = 2.697, CFI = 0.934, IFI = 0.950, RMR = 0.034, RMSEA = 0.045, and a p-value of Chi-square = 0.000. Therefore, the confirmatory factor model was consistent with the empirical data.

Keywords: Community Financial Organizations, Motivation Factors, Maintenance Factors, Risk, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

สถาบันการเงินประชาชนคือ องค์กรการเงินชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการออมทรัพย์ และให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก รวมทั้งส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต และสวัสดิการของสมาชิกและประชาชนในพื้นที่ สามารถยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นสถาบันการเงินประชาชนตามพระราชบัญญัติสถาบันการเงินประชาชน พ.ศ. 2562 ได้ตามความสมัครใจ โดยสถาบันการเงินประชาชนสามารถทำหน้าที่เป็นธนาคารของชุมชน ซึ่งให้บริการรับฝากเงินจากสมาชิก ประชาชน และวิสาหกิจชุมชน ให้สินเชื่อแก่สมาชิก และเป็นตัวแทนการรับชำระเงินและโอนเงินของสมาชิกและประชาชน โดยมีพื้นที่ในการดำเนินงานไม่เกินเขตตำบลหรือแขวงที่ตั้งของสถาบันการเงินประชาชนและเขตหมู่บ้านที่ติดกับตำบลหรือแขวงอันเป็นที่ตั้งของสถาบันการเงินประชาชน ในการจดทะเบียนเป็นสถาบันการเงินประชาชนเป็นการยกกระดบองค์กรการเงินชุมชนให้มีสถานะเป็นนิติบุคคลที่มีธนาคารผู้ประสานงานเป็นที่เลี่ยงช่วยจัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการให้บริการทางการเงิน เป็นตัวกลางในการทำธุรกรรมทางการเงิน และช่วยตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการ ซึ่งการมีที่เลี่ยงดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนและสนับสนุนให้สถาบันการเงินประชาชนสามารถดำเนินการเป็นธนาคารของชุมชนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของสมาชิกและประชาชนในพื้นที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบสถาบันการเงินประชาชนได้ออกประกาศกำหนดให้ 1. กลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มสัจจะ 2. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 3. สถาบันการเงินชุมชน และ 4. วิสาหกิจชุมชนที่ให้บริการทางการเงินและไม่เป็นนิติบุคคล เป็นองค์กรการเงินชุมชนที่สามารถยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นสถาบันการเงินประชาชน รวมถึงออกประกาศกำหนดให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และธนาคารออมสิน เป็นธนาคาร ผู้ประสานงานของสถาบันการเงินประชาชน ทั้งนี้ องค์กรการเงินชุมชนที่สนใจจะจดทะเบียนเป็นสถาบันการเงินประชาชนสามารถติดต่อยื่นคำขอจดทะเบียนได้ที่สาขาของ ธ.ก.ส. หรือธนาคารออมสินในพื้นที่ (กระทรวงการคลัง, 2562)

องค์กรการเงินมีการจัดตั้งโดยคนในชุมชน เป็นเงินของคนในชุมชน มีการบริหารจัดการโดยชุมชน ความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พบว่า โอกาสความสำเร็จปัจจัยด้านสมาชิก ด้านผู้นำ และคณะกรรมการโดยเฉพาะผู้นำและคณะกรรมการมีความสำคัญที่จะกำหนดโอกาสในความสำเร็จให้กับสถาบันการเงินชุมชน ผู้นำและคณะกรรมการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นที่ต้องการการพัฒนาทักษะในด้านการจัดการการเงินเป็นอย่างดีเพื่อความสำเร็จขององค์กรและเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (อังคณา ประเสริฐศรี และคณะ, 2561) ยังมีปัจจัยสาเหตุอื่นใดที่ทำให้กลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านั้น กระบวนการในการควบคุมความเสี่ยงเป็นอย่างไร และจะส่งผลกับองค์กรอย่างไร อะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านั้น ภายใต้สภาวะการณ์การเกิดโรคระบาด COVID 19

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID 19 เพื่อให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ป้องกันองค์กรชุมชนไม่ให้เกิดเหตุการณ์อันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนและความเสียหายแก่ชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์กรการเงินชุมชนทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อศึกษาความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID 19

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคงและมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น (คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559)

Herzberg et al. (1993) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เสนอทฤษฎีสองปัจจัยว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มที่หนึ่งได้

1. ปัจจัยเชิงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้ขวางกั้นการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยคือสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะ และความมั่นคง

การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)

ตามกรอบการบริหารความเสี่ยงในองค์กรของ COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2017) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยงในองค์กรคือ กระบวนการที่เกิดจากการดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และพนักงานขององค์กร ซึ่งนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และทั่วทุกส่วนขององค์กร เพื่อระบุ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ และติดตามความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จำแนกประเภทของความเสี่ยงออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน อันส่งผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์ หรือการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละกระบวนการ หรือกิจกรรมภายในองค์กร รวมทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งความเสี่ยงด้านปฏิบัติการจะส่งผลกระทบต่อการประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในภาพรวม

3. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Risk) โดยอาจเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น การบริหารจัดการด้านสภาพคล่อง ด้านเครดิต ด้านเงินลงทุน หรือจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน หรือความเสี่ยงที่คู่สัญญาไม่สามารถปฏิบัติตามภาระผูกพันที่ตกลงไว้ อันส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ รวมถึงส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

4. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล (Compliance Risk) เช่น คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น รวมทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งเมื่อมีความเสี่ยงด้านนี้เกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อการชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวม

การจัดการความเสี่ยงองค์กร (ERM) เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวทางนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและจัดการความเสี่ยงเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการ ERM ด้วย โดยเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีบทบาทสำคัญในการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และด้วยเหตุนี้จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ ERM

ปัจจัยแรงจูงใจใน การบริหารความเสี่ยงในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน การศึกษาพบว่า การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ในสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงจูงใจมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.643 หน่วย ขณะที่ในภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยเดียวกันนี้ส่งผลให้เพิ่มขึ้น 0.245 หน่วย (Kudaibergenov et al., 2024) สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการ ERM อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ที่ร้อยละ 8.55 (Arka'a, 2018) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในระดับสูงมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมเชิงรุกในกระบวนการ ERM ที่ต้องการความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยคำจูงในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

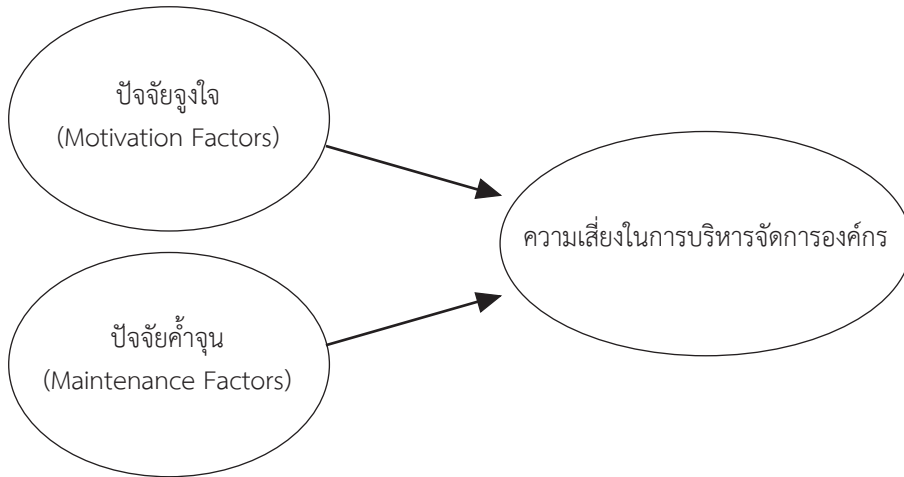
ในทางกลับกันปัจจัยคำจูง เช่น นโยบายของบริษัท สภาพการทำงาน และเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งเสริมแรงจูงใจโดยตรงแต่มีบทบาทสำคัญในการป้องกันความไม่พอใจในงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่มั่นคงที่เอื้อต่อการใช้ ERM อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น นโยบายของบริษัทที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย (Pham & Nguyen, 2020) ในขณะที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยตรง แต่สามารถป้องกันความไม่พอใจที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความพยายามในการนำ ERM ไปใช้ อย่างไรก็ตาม หากขาดการให้ความสนใจต่อปัจจัยสุขอนามัย อาจนำไปสู่ความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งจะทำลายความพยายามในการใช้ ERM โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขอนามัยกับแรงจูงใจของพนักงานถึงร้อยละ 9.40 (Arka'a, 2018) แสดงว่า การละเลยปัจจัยเหล่านี้สามารถลดแรงจูงใจได้อย่างมีนัยสำคัญ

การใช้งานการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (ERM) และบริบทขององค์กร

การใช้ ERM อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการบูรณาการปัจจัยแรงจูงใจและสุขอนามัยอย่างมีกลยุทธ์ ปัจจัยแรงจูงใจสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของ ERM โดยการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและป้องกันความไม่พอใจ (Grebel & Rajmane, 2023) การบูรณาการนี้ยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงบริบทเฉพาะของแต่ละองค์กรและอุตสาหกรรมด้วย ในภาคบริการทางการเงิน ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำกำไร เลเวอเรจ และเงินสำรอง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ ERM ซึ่งเน้นถึงความจำเป็นในการปรับแนวทางการใช้ ERM ให้สอดคล้องกับปัจจัยแรงจูงใจและสุขอนามัยที่เฉพาะเจาะจงสำหรับอุตสาหกรรมนั้น ๆ (Azman et al., 2022)

แม้ว่าปัจจัยแรงจูงใจและสุขอนามัยมีความสำคัญในการมีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) แต่ผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในบริบทขององค์กรและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังนั้น การรวมปัจจัยเหล่านี้เข้ากับการปฏิบัติ ERM ควรทำอย่างมีกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะและความต้องการของแต่ละองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเต็มที่

จากแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

H_0 : โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

H_1 : โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนภายใต้สถานการณ์ COVID19 ผู้วิจัยได้ดำเนินการยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก หมายเลข COA No.009 RMUTTO REC No.038/2566 วันที่รับรอง 4 เมษายน พ.ศ. 2566 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยคือ สถาบันการเงินชุมชน ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินการสถาบันการเงินชุมชน (ประชาชน) กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 200 คน ด้วยวิธีแบบเจาะจง โดยเลือกสถาบันการเงินชุมชน จำนวน 10 แห่ง และใช้การสุ่มแบบโควตาแห่งละ 20 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ลักษณะของงาน (Work Itself) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) สถานะของอาชีพ (Status) ความมั่นคงในงาน (Job Security) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Condition) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) จำนวน 14 ข้อ 3. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล (Compliance Risk) จำนวน 21 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และ 4. ข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50-1.00 จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากกลุ่มคล้ายตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่าง 0.910-0.961 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากข้อมูลที่ถูกจัดทำขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบในแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนองค์กรการเงินชุมชน เก็บรวบรวมแบบสอบถามในช่วง 1 พฤษภาคม-30 มิถุนายน พ.ศ. 2566

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้าจาก หนังสือ บทความ งานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุณลักษณะของแนวคิดการจัดตั้งสถาบันการเงินชุมชน และบทความที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) กับปัจจัยแฝง (Latent Variable) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และปัจจัยแฝงว่าตัวแปรในโมเดลการวัดนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เพื่ออภิปรายสรุปข้อมูลของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.80 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.10 ระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 66.20 ความเกี่ยวข้องกับสถาบันการเงินชุมชนโดยดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นสมาชิก ร้อยละ 80.50 ช่วงระยะเวลาที่มีความสัมพันธ์

กับสถาบันการเงินชุมชนมีในระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ประเภทกลุ่มสหกรณ์ และออมทรัพย์ ร้อยละ 57.00

ค่าสถิติพรรณนาลักษณะของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.510-3.360$) ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า 1. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยที่จูงใจ (FO) และปัจจัยค้ำจุน (FH) 2. ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (SR) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (OR) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการเงิน (FR) และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล (CR) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.452-0.997 ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.046 ถึง -0.913 ค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.737 ถึง 3.358 ค่าความเบ้และความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย แต่จัดว่าใกล้เคียงศูนย์ จึงถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

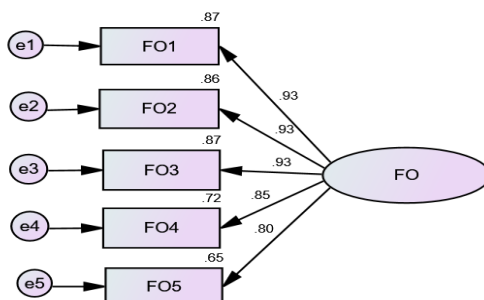
ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในกรอบแนวคิด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรแฝง ในกรอบแนวคิดการวิจัยทั้ง 2 ตัวแปร โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ทีละตัวแปรแฝง ได้แก่ 1. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร และ 2. ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของแต่ละข้อคำถามโดยปัจจัยที่มีความสำคัญขององค์ประกอบเมื่อจะมีค่า C.R. (Critical Ratio) ซึ่งหมายถึงค่า Z มีค่า > 1.96 และค่า p-value < 0.05 นั่นคือน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) และพิจารณาความเหมาะสมของโมเดลการวัดตัวของแปรแฝงแต่ละตัวแปรด้วยค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้แก่ค่าสถิติ CMIN/df คำนี้อัตราส่วนระหว่างค่า Chi-square กับองศาอิสระ (df) ของโมเดล ใช้เพื่อประเมินความพอดีของโมเดล ค่าสถิติ AGFI คำนี้นับเป็นค่า GFI ที่ถูกปรับให้คำนึงถึงจำนวนตัวแปรและองศาอิสระในโมเดล ช่วยแสดงถึงความพอดีของโมเดลเชิงปรับให้เหมาะสมกับจำนวนตัวแปรในโมเดล ค่าสถิติ GFI คำนี้นี้ใช้เพื่อวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ CFI เป็นอีกตัวหนึ่งวัดความพอดีของโมเดลโดยเปรียบเทียบกับโมเดลพื้นฐานที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวค่าสถิติ IFI คำนี้นี้คล้ายกับ CFI โดยวัดความพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อเทียบกับโมเดลพื้นฐาน ค่าสถิติ NFI วัดว่าความพอดีของโมเดลเทียบกับโมเดลพื้นฐานได้ดีเพียงใด คำนี้นี้ช่วยในการประเมินว่าโมเดลที่สร้างขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับข้อมูลมากกว่าโมเดลพื้นฐานหรือไม่ และ ค่าสถิติ RMSEA คำนี้นับเป็นหนึ่งในดัชนีที่นิยมมากที่สุดในการวัดความพอดีของโมเดล RMSEA วัดค่าเฉลี่ยความผิดพลาดของการประมาณโมเดล ส่วนการใช้ค่า p-value of Chi-square (χ^2) วัดความสอดคล้องของโมเดลมีข้อจำกัด คือ ค่า χ^2 จะมีค่ามากขึ้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ และเมื่อมีจำนวนตัวแปรแฝงมาก จึงทำให้มีโอกาสปฏิเสธ H_0 ดังนั้นเมื่อโมเดลปฏิเสธ H_0 ให้พิจารณา ค่า χ^2 / df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 ผู้วิจัยสามารถสรุปความสอดคล้องของโมเดลจากค่าสถิติ CMIN/df, AGFI, GFI, CFI, IFI และ RMSEA แทน ค่าสถิติ Chi-square (χ^2) ได้ หากกรณีที่มี

กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก Cornell Statistical Consulting Unit แนะนำให้รายงานเฉพาะ Model Chi square, RMSEA, CFI และ SRMR โดยมีรายละเอียดค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตัวแปรปัจจัยสูงใจ (FO) ปัจจัยคำจูน (FH) และความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) ดังตารางที่ 1 (Bollen, 2014; Hooper, et al., 2008; Kline, 2016)

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตัวแปรปัจจัยสูงใจ (FO) ปัจจัยคำจูน (FH) และความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ปัจจัยสูงใจ (FO)	ปัจจัยคำจูน (FH)		ความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK)	
		ค่าโมเดล	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
Relative Chi-Square (χ^2/df)	< 3.00	2.8072	5.374	2.747	4.320	2.697
CFI	> 0.90	0.945	0.793	0.935	0.573	0.945
IFI	> 0.90	0.938	0.710	0.910	0.575	0.950
RMR	< 0.05	0.046	0.015	0.010	0.034	0.034
RMSEA	< 0.05	0.044	0.269	0.044	0.239	0.045

1. ตัวแปรปัจจัยสูงใจ (FO) มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปัจจัยสูงใจอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 2.8072 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.433 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.8072, CFI=0.945, IFI=0.938, RMR=0.046, RMSEA=0.044 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000



Chi-square= 15.036, chi-square/df= 2.8072, df= 5, p=0.000, CFI=0.945, IFI=0.938, RMR=0.046, RMSEA=0.044

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยสูงใจ (FO)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยจิตใจ (FO)

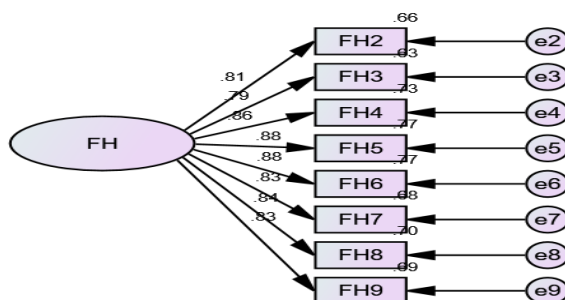
ข้อคำถาม		ตัวแปร	Estimate	S.E.	C.R.	P
FO1	<---	FO	.933	.066	16.439	***
FO2	<---	FO	.927	.073	16.278	***
FO3	<---	FO	.935	.063	16.484	***
FO4	<---	FO	.850	.072	14.259	***
FO5	<---	FO	.804			

หมายเหตุ. *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (p-value < 0.001)

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 2 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรปัจจัยจิตใจ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.804-0.935 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

ภายหลังการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรปัจจัยจิตใจ (FO) แล้ว จึงทำให้โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ตัวแปรปัจจัยคำจูน (FH) มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรปัจจัยคำจูน (FH) บางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 5.374 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริง จึงปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีประกอบค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (MI) เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.747 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.747, CFI=0.935, IFI=0.910, RMR=0.010, RMSEA=0.044 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000



Chi-square= 44.301, chi-square/df= 2.863, df= 27, p=0.000, CFI=0.935, IFI=0.910, RMR=0.010, RMSEA=0.044

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคำจูน (FH)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยค้าจุน (FH)

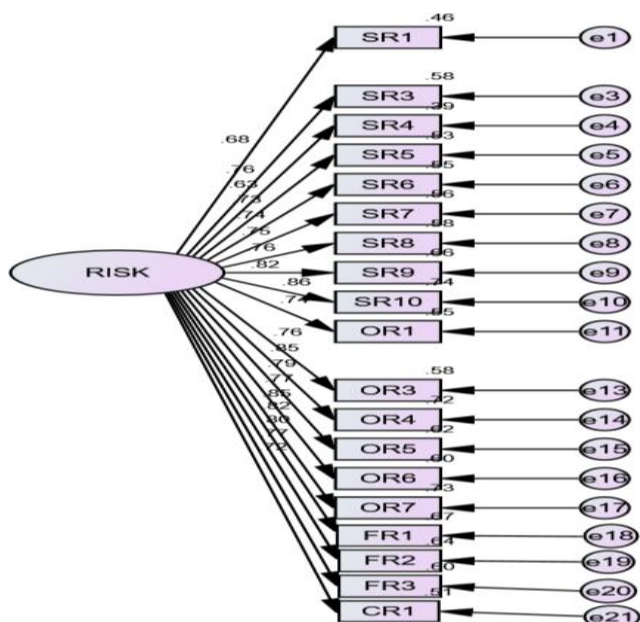
ข้อคำถาม		ตัวแปร	Estimate	S.E.	C.R.	P
FH2	<---	FH	.815			
FH3	<---	FH	.792	.085	13.051	***
FH4	<---	FH	.857	.076	14.677	***
FH5	<---	FH	.877	.071	15.207	***
FH6	<---	FH	.876	.070	15.186	***
FH7	<---	FH	.827	.078	13.896	***
FH8	<---	FH	.838	.078	14.171	***
FH9	<---	FH	.832	.088	14.023	***

หมายเหตุ. *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (p-value < 0.001)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 3 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรปัจจัยค้าจุน (FH) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.792-0.877 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยการตัดข้อคำถามข้อที่ FH1 ออกจากโมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรปัจจัยค้าจุน (FH) ภายหลังการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรปัจจัยค้าจุน (FH) แล้วจึงทำให้โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) บางส่วนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พิจารณาหลักที่ค่า (χ^2/df) เท่ากับ 4.320 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ จึงพิจารณาหาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้โมเดลที่มีค่าพารามิเตอร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริงจึงปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีประกอบค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (MI) เมื่อปรับโมเดลให้กลมกลืนแล้วจึงได้ค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 2.697 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ CMIN/df=2.697, CFI=0.934, IFI=0.950, RMR=0.034, RMSEA=0.045 และมีค่า p-value of Chi-square = 0.000



Chi-square= 409.944, chi-square/df= 2.697, df= 152, p=0.000, CFI=0.945, IFI=0.950, RMR=0.034, RMSEA=0.045

ภาพที่ 3 ความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK)

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK)

ข้อคำถาม		ตัวแปร	Estimate	S.E.	C.R.	P
SR1	<---	RISK	.681			
SR3	<---	RISK	.763	.112	10.116	***
SR4	<---	RISK	.626	.107	8.425	***
SR5	<---	RISK	.729	.097	9.703	***
SR6	<---	RISK	.745	.115	9.894	***
SR7	<---	RISK	.747	.116	9.928	***
SR8	<---	RISK	.759	.105	10.066	***
SR9	<---	RISK	.815	.112	10.742	***
SR10	<---	RISK	.861	.124	11.282	***
OR1	<---	RISK	.745	.105	9.895	***
OR3	<---	RISK	.759	.106	10.068	***
OR4	<---	RISK	.848	.117	11.132	***
OR5	<---	RISK	.789	.111	10.425	***
OR6	<---	RISK	.774	.111	10.246	***
OR7	<---	RISK	.854	.125	11.197	***

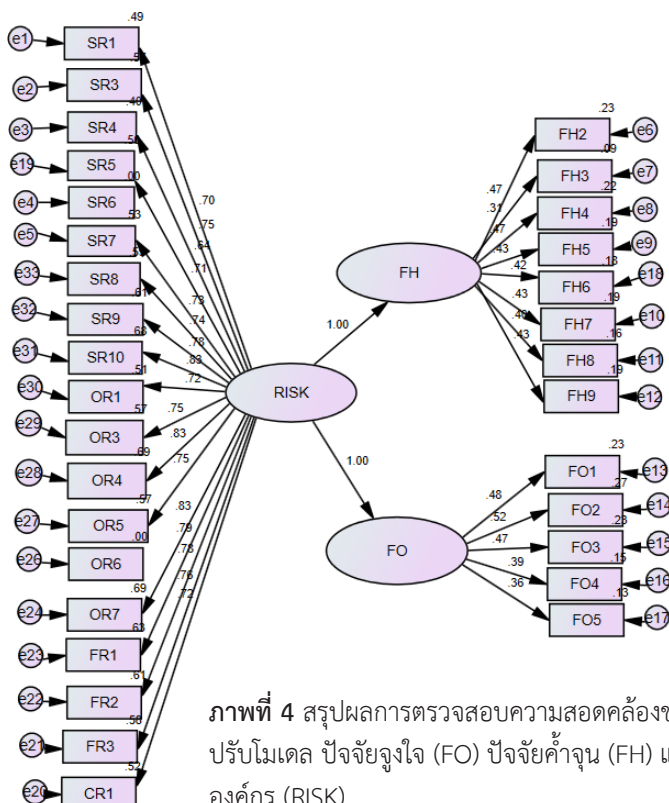
ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) (ต่อ)

ข้อคำถาม		ตัวแปร	Estimate	S.E.	C.R.	P
FR3	<---	RISK	.773	.106	10.233	***
CR1	<---	RISK	.717	.116	9.553	***
FR2	<---	RISK	.800	.115	10.561	***
FR1	<---	RISK	.819	.110	10.786	***

หมายเหตุ. *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (p-value < 0.001)

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.626-0.861 และ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่า C.R. (Critical Ratio) > 1.96 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยการตัดข้อคำถามข้อที่ SR2 และ OR2 ออกจากโมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) ภายหลังการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) แล้ว จึงทำให้โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



chi-square = 664.05
 chi-square/df = 1.425, df= 466,
 p=0.000, CFI=0.980, IFI=0.970,
 RMR=0.036, RMSEA=0.045

ภาพที่ 4 สรุปผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล ปัจจัยจูงใจ (FO) ปัจจัยค้ำจุน (FH) และความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK)

อภิปรายผล

หลังจากการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยจิตใจ (FO) และปัจจัยค่าจูน (FH) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmood et al. (2023) และ Zhang et al. (2021) ที่พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ภาพลักษณ์ขององค์กร และบรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะผลตอบแทนทางการเงินที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่าทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

หลังจากวิเคราะห์ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูน มีผลต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนภายใต้สภาวะการณ์ COVID 19 งานวิจัยนี้สอดคล้องกับ Ybanez (2024) ที่พบว่า ปัจจัยจิตใจ เช่น การยอมรับและความรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน Bahadori et al. (2022) ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจูน เช่น เงินเดือนที่สูงและสภาพการทำงานที่ดี สามารถลดความเสี่ยงขององค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วรารัตน์ เขียวไพร (2560) ที่พบว่า การบริหารจัดการที่ไม่ดีและขาดการวางแผน ในวิสาหกิจชุมชนส่งผลให้มีความเสี่ยงสูง

บทสรุป

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนภายใต้สภาวะการณ์ COVID-19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หลังจากการปรับโมเดลแล้ว พบว่า ตัวแปรปัจจัยจิตใจ (FO) มีค่า $CMIN/df=2.8072$, $CFI=0.945$, $IFI=0.938$, $RMR=0.046$, $RMSEA=0.044$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ตัวแปรปัจจัยค่าจูน (FH) มีค่า $CMIN/df=2.747$, $CFI=0.935$, $IFI=0.910$, $RMR=0.010$, $RMSEA=0.044$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ตัวแปรความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (RISK) มีค่า $CMIN/df=2.697$, $CFI=0.934$, $IFI=0.950$, $RMR=0.034$, $RMSEA=0.045$ และมีค่า $p\text{-value of Chi-square} = 0.000$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสนับสนุนสมมติฐาน H_0 ชี้ให้เห็นว่า โมเดลที่เสนอสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อความเสี่ยงทางการเงินขององค์กรการเงินชุมชนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับองค์กรการเงินชุมชน โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรการเงินชุมชนควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มปัจจัยจิตใจ เช่น การให้ผลตอบแทนทางการเงิน (โบนัส การเพิ่มเงินเดือน) และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการเติบโตของพนักงาน และการจัดการปัจจัยค่าจูน เช่น การเพิ่มเงินเดือนและการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น จะช่วยลดความไม่พอใจและความเสี่ยงของพนักงาน ซึ่งจะช่วยรักษาความมั่นคงขององค์กรและลดการหมุนเวียนของพนักงาน

2. องค์กรการเงินชุมชนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนที่ชัดเจนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงจากการอึดตัวของสินค้าและขาดคุณภาพ รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามลำดับระยะเวลา และควรมีการประเมินความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การควบคุมมาตรฐานการผลิต การจัดหาสถานที่จำหน่าย และการจัดการเงินทุน เพื่อให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์กรการเงินชุมชนควรนำผลการวิจัยไปใช้จริงในองค์กร เช่น การประเมินผลกระทบของการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ และการตรวจสอบว่ามีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาเพื่อรวมองค์กรประเภทอื่น ๆ หรือบริบทที่แตกต่าง เช่น องค์กรภาครัฐ หรือธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และควรพิจารณาการใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสำรวจเชิงลึก การสัมภาษณ์ หรือการศึกษาเคส เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยระยะยาวเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชนในระยะเวลายาวขึ้น เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการบริหารจัดการความเสี่ยงในอนาคต

3. เสนอให้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรการเงินชุมชน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2562). *สถาบันการเงินประชาชน*. (2566, 15 ธันวาคม). <http://pfi.fpo.go.th/pfi/>
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา. (2559, 18 พฤศจิกายน). Job satisfaction: ความพึงพอใจในงาน. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction/>
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2560). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน [รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี]. Dhonburi Rajabhat University Intellectual Repository. <https://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/1266>
- อังคณา ประเสริฐศรี, ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ, และสมณการ ภักดิ์นิพนธ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 1-12. <https://www.shorturl.asia/ob5XI>
- Arka'a, A. (2018). The effect of motivator factors and hygiene factors on employee work motivation. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 4(2), 1-15. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92155/>
- Azman, A. N. A., Salleh, S. K., Othman, J., Nejad, M. Y., Kassim, A. A. M., & Talib, Z. M. (2022). The factors affecting enterprise risk management in the public listed financial services sector. *Journal of Management and Science*, 20(1), 25-33. <https://doi.org/10.57002/jms.v20i1.215>
- Bahadori, M., Raadabadi, M., Teymourzadeh, E., & Yaghoubi, M. (2022). Confirmatory factor analysis of the herzberg job motivation model for workers in the Military Health Organizations of Iran. *Journal of Military Medicine*, 17(2), 65-71. https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000589.html?lang=en
- Bollen, K. A. (2014). *Structural equations with latent variables*. John Wiley and Sons.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2017). *Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance*. Author.
- Grebel, P. V., & Rajmane, S. (2023). Proposed framework and method for integrating risks into an organizational setting. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 3(3), 126-134. <https://doi.org/10.53759/5181/jebi202303013>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. <https://academic-publishing.org/index.php/ejbrm/article/view/1224>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

- Kudaibergenov, Z., Bolatova, B., Kurmanalina, A., & Balginova, K. (2024). Analyzing the influence of hygienic and motivating factors on employee performance: Insights of HRM practices from university and industry settings. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 11(2), 202-217. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1429>
- Mahmood, R., Aziz, N., Ahmad, Z., Mulyana, M., & Nasir, W. F. W. (2023). The motivational factors and employee performance: An empirical study in Malaysian Public University. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 12(2), 255–271. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/17241>
- Pham, H. V., & Nguyen, H. T. H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 10, 2837–2844. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.025>
- Ybañez, R. (2024). Application of Herzberg's two-factor theory: Motivational factors and hygiene factors in the financial industry. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 2(4), 92-101. <https://doi.org/10.69569/jip.2024.0055>
- Zhang, Z. S., Hoxha, L., Aljughaiman, A., Arënliu, A., Gomez-Arizaga, M. P., Gucyeter, S., Ponomareva, I., Shi, J., Irueste, P., Rogl, S., Nunez, M., & Ziegler, A. (2021). Social environmental factors and personal motivational factors associated with creative achievement: A cross-cultural perspective. *The Journal of Creative Behavior*, 55(2), 410–432. <https://doi.org/10.1002/jocb.463>