

การพัฒนาคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเท ในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

Development on Psychometric Properties of Work Passion of State Enterprise Employees

ณัฐกรณัฏ คำแฝง¹ และ ทศพล เชิดชัยภูมิ²

Natnakorn Kumfang¹ and Tossapol Cherdchaiyaphum²

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: Natnakorn_k@rmutt.ac.th

Received January 10, 2024; Revised February 9, 2024; Accepted February 29, 2024

Abstract

The research aimed to test a model of work passion of state enterprise employees. The sample consists of 195 state enterprise employees. The data was collected by using the work passion of state enterprise employees. The data was analyzed using a statistics program that includes frequency percentage, mean, standard deviation, minimum, maximum, and second-order confirmatory factor analysis. The research results were found as follows: 1) Index of items: the objective congruence of this scale ranged from 0.60 to 1.00. 2) Discrimination on this scale ranged from 0.521 to 0.882. 3) The reliability of this scale was 0.967. 4) The results of the second-order confirmatory factor analysis showed that the work passion of state enterprise employees had five factors: intent to stay, organizational commitment, job commitment, discretionary effort, and employee endorsement. The work-passion model of state enterprise employees was consistent with the empirical study. ($\chi^2 = 293.295$, $df = 249$, $GFI = 0.903$, $AGFI = 0.863$, $CFI = 0.989$, $Nfi = 0.930$, $IFI = 0.989$, $RMSEA = 0.030$, $RMR = 0.025$)

Keywords: Work Passion; State Enterprise Employees; Development of Psychometric Properties

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัดคุณสมบัติของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ระหว่าง 0.521–0.882 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย (1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (2) ความผูกพันต่อองค์กร (3) ความผูกพันต่องาน (4) ความอุตสาหะในการทำงานอย่างระมัดระวัง และ (5) การสนับสนุนจากพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ ($\chi^2 = 293.295$, $df = 249$, $GFI = 0.903$, $AGFI = 863$, $CFI = 989$, $Nfi = .930$, $IFI = 989$, $RMSEA = .030$, $RMR = .025$)

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน; พนักงานรัฐวิสาหกิจ; การพัฒนาคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทุกประเทศในโลกต่างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แต่ละประเทศแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต และความอยู่รอดในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบไปด้วยการมีทรัพยากรที่หลากหลายที่มีคุณค่าสมบูรณ์ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงทำให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายสูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ (Rassameekaew, 2008)

คำว่า “Passion” หรือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้รับความนิยมในปัจจุบัน และถูกนำมาใช้ในหลากหลายสถานการณ์และบริบทรวมถึงบริบทในการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเป็นความรู้สึกหรือความปรารถนาที่เข้มข้นที่อยู่ภายในบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีพลังภายในที่จะเปลี่ยนแปลงจากความตั้งใจของบุคคลให้เป็นผลสำเร็จ (Dumrongsanti, 2011) เป็นพลังที่มาจากการดึงดูดตนของบุคคลมาใส่ในงานที่ทำ (Csikszentmihalyi, 1990) เมื่อภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นความรู้สึกสูญเสียพลัง ในทางตรงกันข้าม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเปรียบเสมือนเชื้อเพลิงในการทำงานซึ่งมีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จ ระบุสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (Mungthanaworakun, 2015) นอกจากนั้น Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิต หรือสวัสดิภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน การออกจากงาน

3) พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลผลิตที่มากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร ยอดขาย เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนอกจากจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ตัวเงินที่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรแล้ว พบว่าพนักงานยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างจากงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อให้ตัวเองรู้สึกว่าการที่ตนได้ทำมีคุณค่า มีความหมายกล่าวคือ ซึ่งแนวคิดเรื่องความรักและความทุ่มเทในงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยต่อยอดมาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) (Soralum, 2012)

พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องสร้างรายได้ให้กับองค์กรเพื่อส่งมอบให้แก่ภาครัฐ ทำงานรับใช้ประชาชน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงทางอาชีพ มีสวัสดิการจากภาครัฐ ไม่ต่างจากหน่วยงานราชการเท่าใดนัก อาทิ ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดาและบุตร เงินบำเหน็จ ทั้งยังเป็นอาชีพที่มีโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ แต่ทั้งนี้ ด้วยการทำงานที่มีลักษณะคล้ายการทำงานขององค์กรเอกชน และมีลักษณะของงานบริการประชาชนเช่นเดียวกับข้าราชการ รวมถึงเป็นองค์กรที่ต้องสนองนโยบายของภาคการเมือง ในบางครั้งความกดดันในการทำงานจากการให้บริการประชาชนและรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กรตามนโยบายของภาคการเมือง ก็นำมาซึ่งความเครียดในการทำงานอันเป็นสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Ngamsompak & Pasunon, 2017) สอดคล้องกับนักวิชาการจาก PPTV HD 36 (2022) กล่าวว่า 3 กลุ่มอาชีพมี “ภาวะหมดไฟ” ในระดับสูงท่ามกลางปัญหาค่าครองชีพสูง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีภาวะหมดไฟมากที่สุด ร้อยละ 77 และจากการสำรวจข้อมูลรายชื่อรัฐวิสาหกิจไทย พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่มีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลาง จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งมีจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจในสัดส่วนที่สูง มีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนของประชากร และเพื่อให้ได้มาตรวจวัดที่มีคุณภาพที่สามารถสะท้อนถึงระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง จำนวน 225,669 คน (Office of Labour Relations, 2021)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง จำนวน 195 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) เสนอว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นไว้ที่ 150–400 หน่วย ถือเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

แต่อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 30 % สรุปได้ว่าการวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง จำนวน 195 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 25 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน นำมาสรุปเป็นสาระสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นิยามของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

Passion มาจากคำว่า Patior เป็นภาษาละตินมีความหมายว่า ความรู้สึก ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการภายใน (Honderich, 1995) คำว่า Passion นั้นเป็นคำที่ใช้มายาวนานและในหลายบริบท ซึ่งในประเทศไทยส่วนใหญ่ศึกษา Passion ในบริบทการทำงานตรงกับคำว่า “Work Passion” (Boonthaim, 2021; Dechkham, 2021; Lautongmeesakun, 2015; Mungthanaworakun, 2015; Vethisakul & Boonsathorn, 2019) โดย “Work Passion” มีคำแปลภาษาไทยที่หลากหลาย อาทิ ความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนองค์การ (Mungthanaworakun, 2015) ความรักในงาน (Boonthaim, 2021) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Dechkham, 2021) ความมีใจรักในงาน (Lautongmeesakun, 2015) ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน” เพราะได้สะท้อนให้เห็นลักษณะ “Work Passion” ได้อย่างชัดเจน สามารถเทียบเคียงกับภาษาไทยได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน หมายถึง พลังความรู้สึกเชิงบวกอย่างรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ซึ่งเกิดจากพนักงานได้ประเมิณองค์การ และการทำงานทั้งในด้านความคิด และอารมณ์ นำไปสู่การทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างดี และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (Boonsathorn, 2013; Cardon et al., 2009; Curran et al., 2015; Zigarmi et al., 2009)

2. องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

การทบทวนงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน พบว่า องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีหลากหลายแนวคิด แปรเปลี่ยนไปตามจุดมุ่งหมายของนักวิชาการแต่ละท่าน อาทิ Vallerand et al. (2003) กล่าวว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self Determination Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 1) Harmonious Passion เป็นผลมาจากกระบวนการทางความคิดที่อิสระของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความรู้สึกสมัครใจ เต็มใจหรือสามารถใช้ความรู้ได้อย่างอิสระในการทำงาน หมายความว่า บุคคลที่รู้สึกอิสระ มีความสมัครใจหรือเต็มใจในการทำงาน จะมองว่างานดังกล่าวเป็นงานที่มีความสำคัญ ลักษณะของตัวงานมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย 2) Obsessive Passion เป็นกระบวนการทางความคิดไม่มีอิสระ ถูกควบคุมจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งแรงกดดันจากตนเอง และแรงกดดันจากคนรอบข้างรวมถึงภาวะผูกพันบางอย่างที่แฝงมาที่งาน รวมทั้ง Perttula (2004) อธิบายระดับคุณลักษณะทางจิตวิทยา โดยใช้ประสบการณ์อารมณ์ทางบวก และแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ความรู้สึกมีความหมาย ที่เชื่อมโยงระหว่างคนและงาน ประกอบด้วย 1) อารมณ์ (Emotional) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน ในมุมของความรักในการทำงาน ความสนุกสนานในการทำงาน ความกระตือรือร้น การรักในงานที่ทำ

ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน รวมทั้งความมีชีวิตชีวาในที่ทำงาน และ 2) การรู้คิด (Cognitive Component) หมายถึง พนักงานเชื่อมโยงความหมาย เอกลักษณะของตนเองกับงานที่ทำเป็นแรงขับเคลื่อนตนเองในการทำงานใน แง่มุมของงานที่มีความหมาย ความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมทั้งการมีแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน อีกทั้ง Zigami et al. (2009) เสนอว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีพื้นฐานมาจากความผูกพันในการทำงาน ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบทความ และงานวิจัยมากกว่า 200 ชิ้น และรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2,000 คน ทั้งนี้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สามารถแบ่งองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ (Intent to Stay) หมายถึง พนักงานปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) ความผูกพันต่อ องค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ มีความ กระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำ เพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ 3) ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงมีความกระตือรือร้น และปรารถนา ที่จะทำงาน 4) ความอุตสาหะในการทำงานอย่างระมัดระวัง (Discretionary Effort) หมายถึง พนักงานใช้เวลาทำงาน อย่างเต็มที่ คุ่มค่า รวมทั้งความรอบคอบ และ 5) การสนับสนุนจากพนักงาน (Employee Endorsement) หมายถึง พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และกล่าวถึงองค์การในทางบวกแก่ผู้อื่น นอกจากนี้ Dumrong Santi (2011) ได้เสนอแนวคิดของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์ประกอบด้วยแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Hewitt Associates (2010), and Towers Perrin (2009) และแนวคิดเรื่อง พันธะผูกพันต่อองค์การของ Mowday et al. (1979) ร่วมกับแนวคิดเรื่องอิทธิบาท 4 สามารถสรุปองค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) 3) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) และ 5) การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement)

3. การวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

วิธีการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า โดยการวัดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในงานแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิด และทฤษฎีที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับนิยามและการแบ่งองค์ประกอบของความ มุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Lautongmeesakun, 2015) อาทิ Houlfort et al. (2013) ได้ประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยการ ประยุกต์จากแนวคิดของ Vallerand et al. (2003) มีมาตรส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 7=เห็น ด้วยอย่างยิ่ง พร้อมทั้ง Lavigne et al. (2013) ได้ประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยการประยุกต์จากแนวคิดของ Vallerand et al. (2003) มีมาตรส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 7=เห็นด้วยอย่างยิ่ง นอกจากนี้ Mungthanaworakun (2015) ได้ประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยการประยุกต์จากแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) จำนวน 27 ข้อ มีมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง พร้อมทั้ง Boonthaim (2021) ได้ประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยการประยุกต์จากแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) จำนวน 29 ข้อ มีมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1=น้อยที่สุด และ 5=มากที่สุด

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานในกลุ่ม พนักงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และองค์ประกอบและ นิยามมีความครอบคลุมกับประเด็นที่ต้องการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Lautongmeesakun (2015), and Zigarmi et al. (2009) มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานที่ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่น
ทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน เพื่อกำหนด
นิยามปฏิบัติการ และกำหนดให้ลักษณะของแบบวัดในครั้งนี้มีแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
(5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) และสร้างข้อคำถามบ่งชี้พฤติกรรมตามองค์ประกอบ ตามลำดับ

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้
(Srisatidharakul, 2012) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำคำถามข้อนั้นไปใช้ในขั้นตอน
ต่อไปได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน มีข้อคำถามที่มี
ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจำนวน 26 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 3 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ
เขตพื้นที่ภาคกลางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการ
หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า กับคะแนนรวมที่
ปรับแก้ (Corrected Item-total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (Tirakanan,
2008) ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก พบว่าค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอยู่
ระหว่าง 0.521-0.882 แสดงว่า แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างพนักงานตาม
ลักษณะที่จะวัดได้ จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยหาจาก
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมีค่าระหว่าง 0.00 – 1.00
ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้น้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (Srisatidharakul, 2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 ดังนั้น แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน
มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่เชื่อถือได้

4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง จำนวน 195 คน โดยเลือก
กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันขั้นตอนที่ 3 เนื่องจากหลีกเลี่ยงการเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับที่สอง ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์
องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานด้วยการทดสอบ Measure of Sampling Adequacy (MSA) และค่า Bartlett's
Test of Sphericity ของตัวแปรสังเกตได้ และ 2) การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ไม่มากเกินไปของตัวแปร
สังเกตได้ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
ทั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้จะต้องมีค่าสัมพันธ์ไม่มากเกินไป (มากกว่า 0.90) (Hair et al., 2010) ซึ่งผลการวิเคราะห์
ค่า MSA มากกว่า 0.80 การทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และค่าตัวแปร
มีค่าความสัมพันธ์ ในช่วง 0.171 ถึง 0.806 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.85 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระ
จากกันแสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

6. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นมาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirm Factor Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัด 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานพัฒนามาจากแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่องาน 4) ความอุตสาหะในการทำงานอย่างระมัดระวัง และ 5) การสนับสนุนจากพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจข้อมูลประชากรพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตภาคกลาง และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากนั้นผู้วิจัยอบรมผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2. เก็บข้อมูลจากตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตภาคกลางโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในเขตภาคกลาง หลังจากนั้นแจกแบบวัดจำนวน 15 ที่ สถานทีละ 13 ชุด ทั้งนี้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต้องมียุทธศาสตร์การทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อย 1 ปี ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 195 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการวิชาการและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอรับความเห็นชอบและตรวจสอบด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล รหัสโครงการวิจัย Exp 70/66 เมื่อผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างจะแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการวิจัย รวมทั้งพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างโดยถามความสมัครใจเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และลงนามในหนังสือยินยอมโดยผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยเป็นความลับ นอกจากนี้ยังได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบวัดทราบถึงควมมีอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบ แบบวัดว่าสามารถยกเลิก หรือหยุดได้โดยอัตโนมัติซึ่งการกระทำดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบวัด รวมถึงไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่เปิดเผยข้อมูลให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ รวมทั้ง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตามเกณฑ์ที่ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) นำเสนอ คือ ค่า Chi-square test (χ^2) ไม่น้อยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ค่า Chi-square test (χ^2)/ df ไม่เกิน 2 ค่า GFI มากกว่า 0.90 ค่า AGFI/CFI/Nfi/IFI มากกว่า 0.90 ค่า Standardized RMR น้อยกว่า 0.05 ค่า RMSEA และ RMR น้อยกว่า 0.05 ค่า CN มากกว่า 200 และค่า Standardized Residual ไม่เกิน ± 2.5

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 สถานะโสดจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30

2. ผลการทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่า แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานในขั้นต้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 804.597$, $df = 294$, $GFI = 0.763$, $AGFI = 0.717$, $CFI = 0.868$, $Nfi = 0.808$, $IFI = 0.869$, $RMSEA = 0.095$, $RMR = 0.039$) เมื่อพิจารณาเส้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปร พบว่า หลายเส้นยังไม่มีความสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงต้องมีการปรับโมเดลให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ผลการปรับโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 293.295$, $df = 249$, $GFI = 0.903$, $AGFI = 0.863$, $CFI = 0.989$, $Nfi = 0.930$, $IFI = 0.989$, $RMSEA = 0.030$, $RMR = 0.025$) มีความสอดคล้องกับข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ มีจำนวน 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.836 – 0.900 2) ความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวน 7 ข้อ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.772 – 0.861 3) ความผูกพันต่องาน มีจำนวน 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.648 – 0.784 4) ความอดทนในการทำงานอย่างระมัดระวัง มีจำนวน 2 ข้อ มีค่าน้ำหนัก 0.893 5) การสนับสนุนจากพนักงาน มีจำนวน 7 ข้อ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.737 – 0.869 โดยทุกค่าน้ำหนักมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสถียร (Convergent Validity) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extractes; AVE) ขององค์ประกอบของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอยู่ระหว่าง 0.537 – 0.798 ถือว่าองค์ประกอบผ่านเกณฑ์มีค่ามากกว่า 0.500 (Hair et al., 2010) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) ของแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นค่าที่สะท้อนว่าชุดของตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงที่เป็นโครงสร้างได้ดีเพียงใด โดยค่าที่ได้ไม่น้อยกว่า 0.70 จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Hair et al., 2010) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 0.70 คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.874 – 0.944 ทั้งนี้ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบทั้ง 5 ที่มีความแตกต่างกันได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน

Table 1 The result of second order confirmatory factor analysis of work passion scale

(n=195)			
องค์ประกอบ / ตัวแปรสังเกต Observed Variables	Factor Loading	Average Variance Extracted	Construct Reliability
แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ		0.59	0.97
องค์ประกอบ : ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (Intent to Stay)		0.66	0.88
1. ท่านตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	0.85		
2. ท่านทุ่มเทที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้จนเกษียณอายุ	0.87		
3. ท่านจะไม่ลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จากหน่วยงานอื่น	0.79		
4. แม้หน่วยงานของท่านจะมีการย้ายสถานที่ทำงานไปยังพื้นที่ใหม่ ท่านจะไม่ไป ทำงานที่อื่น	0.69		
องค์ประกอบ : ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)		0.65	0.93
5. ท่านจะปฏิบัติตามคำสั่งของกลุ่มงานอย่างเคร่งครัด	0.79		
6. ท่านยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มงาน	0.82		
7. ท่านยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มงาน	0.85		
8. ท่านทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	0.78		
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้กลุ่มงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงาน ตั้งไว้	0.81		
10. ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	0.86		
11. ท่านมักให้ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาในกลุ่มงานต่อผู้บริหาร เพื่อช่วยขับเคลื่อนหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้น	0.75		
องค์ประกอบ : ความผูกพันต่องาน (Job Commitment)		0.45	0.83
12. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.66		
13. ท่านทำงานได้เกินกว่ามาตรฐานการทำงานที่ได้ตั้งไว้	0.68		
14. ก่อนจะส่งงานให้กับผู้มอบหมายงาน ท่านจะตรวจทานงานเป็นอย่างดี	0.58		
15. ท่านทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	0.76		
16. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ	0.51		
17. ท่านสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.78		
องค์ประกอบ : ความอุตสาหะในการทำงาน อย่างระมัดระวัง (Discretionary Effort)		0.59	0.74
18. ท่านจะทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานเสร็จก่อนกำหนด	0.72		
19. ท่านตรวจทานงานที่ได้รับมอบหมายหลายรอบก่อนที่จะส่งให้กับ ผู้มอบหมายงาน	0.81		
องค์ประกอบ : การสนับสนุนจากพนักงาน (Employee Endorsement)		0.62	0.92
20. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในกลุ่มงานนี้	0.75		
21. ท่านมีส่วนในการจัดการนโยบายของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	0.71		
	0.80		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Table 1 (Continued)

องค์ประกอบ / ตัวแปรสังเกต Observed Variables	Factor Loading	Average Variance Extracted	(Construct Reliability)
22. ท่านจะรู้สึกไม่พอใจเป็นอย่างมาก หากบุคคลภายนอกกล่าวหาหน่วยงานของท่านในทางเลื่อมเสีย	0.80		
23. ท่านจะรู้สึกภาคภูมิใจ หากหน่วยงานของท่านได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมจากบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก	0.81		
24. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	0.82		
25. ท่านมักจะสื่อสารเรื่องราวที่ประทับใจในหน่วยงานให้กับบุคคลภายนอกหน่วยงานพึงเสมอ	0.73		
26. หากมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางไม่ดี ท่านจะชี้แจงและให้ข้อมูลตอบกลับด้วยกิริยา วาจาที่สุภาพ	0.76		

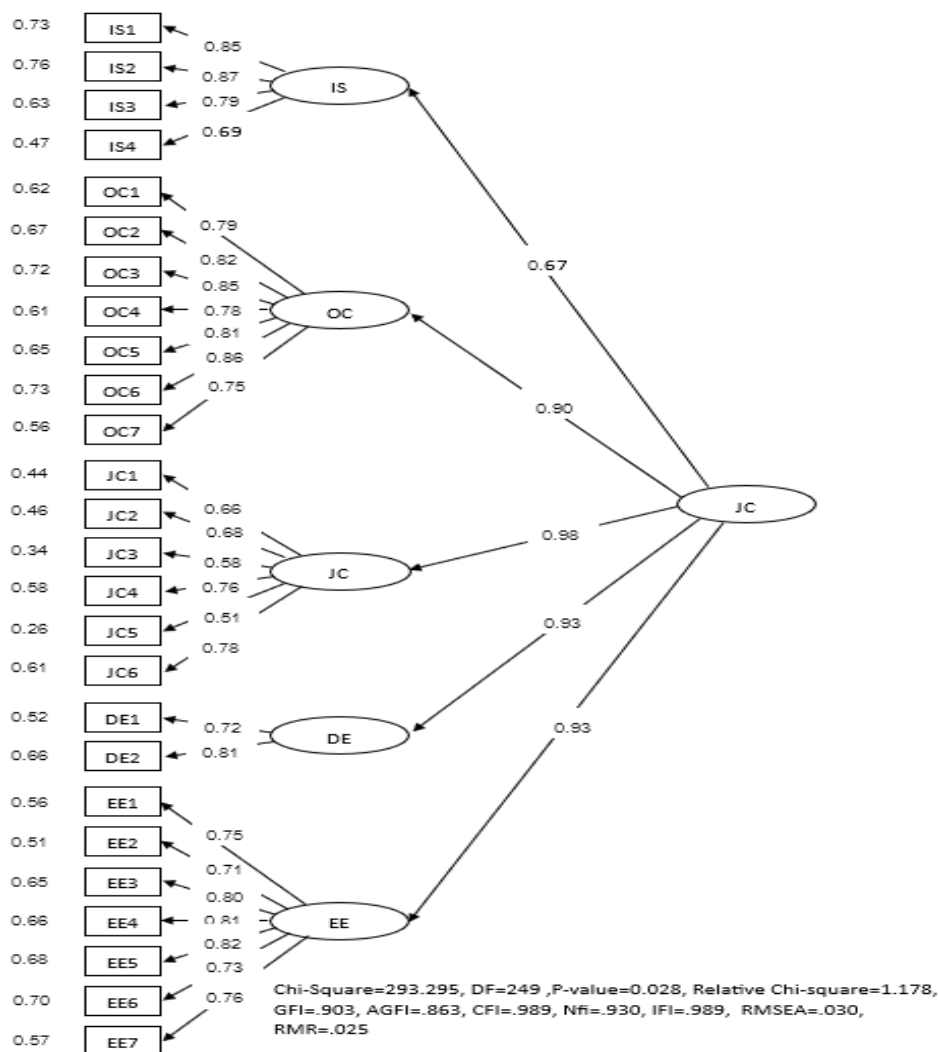


Figure 1 Result of second order confirmatory factor analysis of Work Passion of State Enterprise Employee (n=195)

อภิปรายผล

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง พบว่า โมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.98 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 26 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้ง 5 ด้าน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.87 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า โมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความผูกพันต่องาน 2) ด้านความอดสาเหในการทำงานอย่างระมัดระวัง และด้านการสนับสนุนจากพนักงาน 4) ด้านความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้ง 5) ด้านความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.98 0.93 0.93 0.90 และ 0.67 ตามลำดับ สอดคล้องกับ Zigami et al. (2009) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สามารถแบ่งองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) ความผูกพันต่องาน 4) ความอดสาเหในการทำงานอย่างระมัดระวัง และ 5) การสนับสนุนจากพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lautongmeesakun (2015) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างการมีใจรักงานของครู: การศึกษาเปรียบเทียบความหลากหลายของช่วงวัย. โดยได้วัดการมีใจรักงานของครูทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) ความผูกพันต่องาน 4) ความอดสาเหในการทำงานอย่างระมัดระวัง และ 5) การสนับสนุนจากพนักงาน

ในความเห็นของผู้วิจัย พบว่า การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน โดยทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน วัดมีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 สะท้อนให้เห็นว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง ชัดเจนตามเนื้อหาของสิ่งที่จะวัด รวมถึงได้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.521-0.882 สะท้อนให้เห็นว่าข้อคำถามของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างพนักงานตามลักษณะที่จะวัดได้ อีกทั้งตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานค่าเท่ากับ .967 สะท้อนให้เห็นว่าแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความคงเส้นคงวาในการวัด นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สะท้อนให้เห็นว่า แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานสามารถวัดได้ตามลักษณะโครงสร้าง และความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แบบวัดที่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดที่มีคุณภาพสามารถนำไปประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยมุ่งเน้นไปที่การประเมินพนักงานรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า การทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน พบว่า องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีหลากหลายแนวคิด แปรเปลี่ยนไปตามจุดมุ่งหมายของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งผู้วิจัยมองว่ายังไม่มีกรอบองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้อย่างชัดเจน หรือยังไม่ได้มีการพิสูจน์ได้ว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจำเป็นต้องมีกี่องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ถึงจะครอบคลุม

เนื้อหาของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ปรากฏอย่างชัดเจนถึงองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มุ่งศึกษาในพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) ความผูกพันต่องาน 4) ความอุทิศในการทำงานอย่างระมัดระวัง และ 5) การสนับสนุนจากพนักงาน

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เพื่อทดสอบโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis : CFA) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521–0.882 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 นอกจากนี้ยังพบว่าโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน มีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521–0.882 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 นอกจากนี้ยังพบว่าโมเดลการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจสามารถนำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากเป็นหน่วยงานราชการ หรือเอกชนมีความประสงค์จะนำแบบวัดนี้ไปใช้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยควรมีการขยายการพัฒนาเครื่องมือวัดในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานบริษัทเอกชน ครู พนักงานสายสุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

สิ่งที่ค้นพบใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจแบบรัฐวิสาหกิจจะต้องประเมินให้ครอบคลุมทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์การ โดยตัวบ่งชี้ คือ ความปรารถนาที่จะอยู่ในหน่วยงานอย่างยาวนาน 2) มิติด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ ความกระตือรือร้น รวมทั้งความปรารถนาที่จะทำให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ 3) มิติด้านความผูกพันต่องาน โดยตัวบ่งชี้ คือ ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของหน่วยงาน หรือบุคคล 4) มิติด้านความอุทิศในการทำงานอย่างระมัดระวัง โดยตัวบ่งชี้ คือ ใช้เวลาทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ รวมถึง 5) มิติการสนับสนุนจากพนักงาน โดยตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงการ

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการกล่าวถึงองค์การในทางบวกแก่ผู้อื่น เพื่อที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถประเมินเป็นไปตามลักษณะโครงสร้าง และความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้อย่างถูกต้อง และครอบคลุมมากที่สุดสู่การประเมินพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ 2

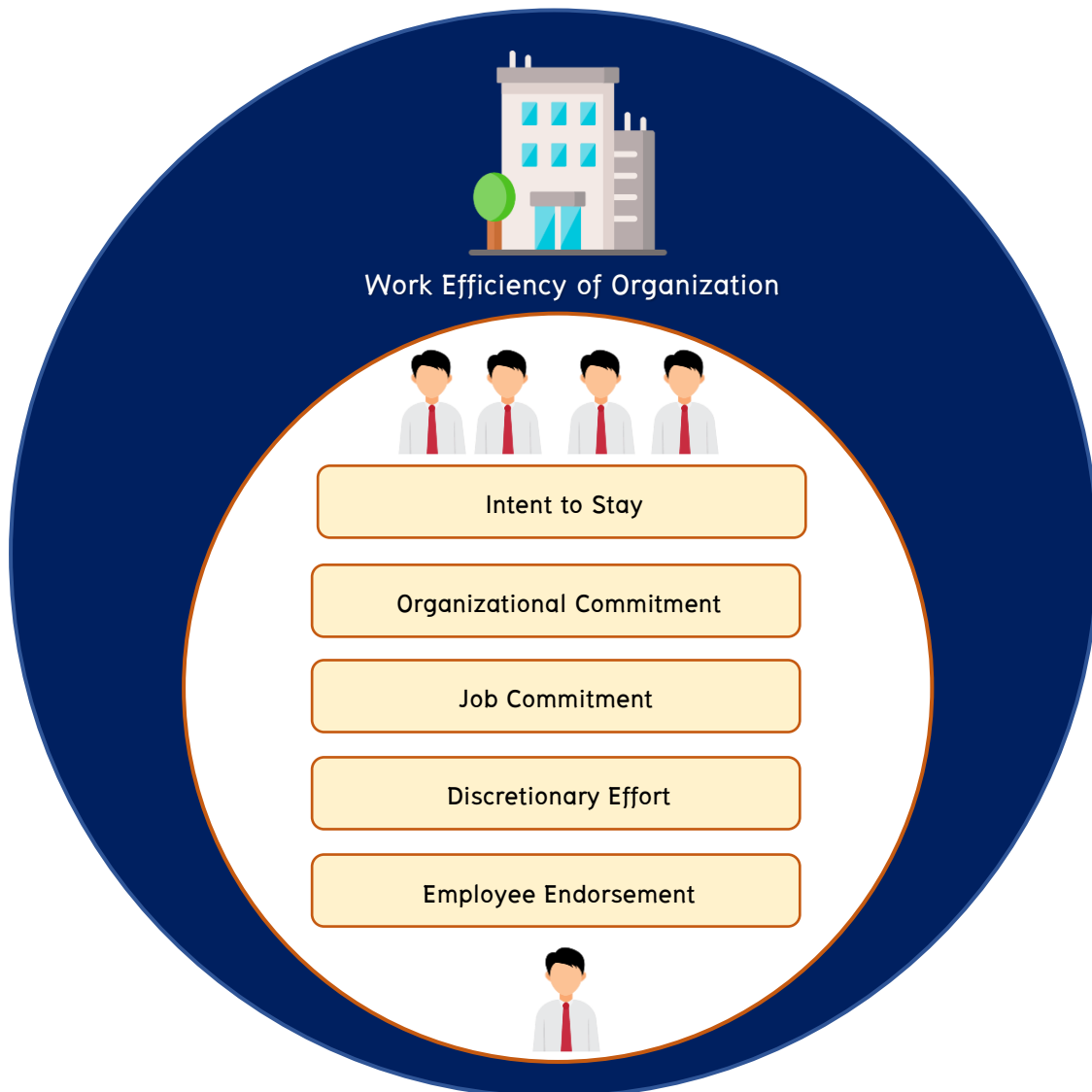


Figure 2 Guideline of Work Passion of State Enterprise Employee Assessment

References

- Akakul, T. (2009). *Research Methodology in Behavioral Sciences and Social Sciences* (6th ed.). Wittaya Offset Printing.
- Boonsatorn, W. (2013). Create Passion for Thailand toward Creative Economy. *Journal of NIDA Economic Review*, 7(1), 307–355.

- Boonthaim, H. (2021). *Social Responsibility of the Mass Media and Work Passion Predicting Adversity Quotient of Employees in the Mass Media Professional Organization*[Master's thesis, King Mongkut's University of Technology North Bangkok].
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Journal of Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row.
- Curran, T., Hill, A.P., Appleton, P.A., & Vallerand, R.J. (2015). The Psychology of Passion: A Meta-Analytical Review of a Decade of Research on Intrapersonal Outcomes. *Motivation and Emotion*. DOI: 10.1007/s11031-015-9503-0
- Dechkham, P. (2021). *A Multilevel Structural Equation Modeling of The Causal Variables and Their Influence of Work Passion on Innovative Work Behavior of Small and Medium Enterprises Employees in Food Industry*[Doctoral Dissertation, Srinakharinwirot University].
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. Sage Publications.
- Dumrongsanti, C. (2011). *The Impact of Intangible Rewards and Leadership Communication Strategies on Talent's Passion*[Master's thesis, National Institute of Development Administration].
- Greenberg, J., & Baron, A.R. (1997). *Behavior in Organizations* (6th ed.). Allyn Bacon.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Prentice Hall.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., & Babin, B.J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research: The Engagement Model*.
http://www.asia.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.
- Honderich, T. (1995). *The Oxford Companion to Philosophy*. Oxford University Press.
- Houliort, N., Philippe, F.L., Vallerand, R.J., & Menard, J. (2013). On Passion and Heavy Work Investment: Personal and Organizational Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25–45. DOI: 10.1108/JMP-06-2013-0155
- Lautongmeesakun, S. (2015). *The Structural Equation Model of Teacher's Work Passion: A Comparative Study of Generation Diversity*[Doctoral Dissertation, King Mongkut's University of Technology North Bangkok].
-

- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2013). Passion at Work and Workers' Evaluations of Job Demands and Resources: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Social Psychology, 44*, 255–265.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour, 14*, 224–247.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mungthanaworakun, N. (2015). *A Comparative Study Work Passion and Organization Culture: Between Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand and Companies Listed on the SET 100 Index*[Master's thesis, National Institute of Development Administration].
- Ngamsompak, P., & Pasunon, P. (2017). Effects of Personal Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Burnout in the Transition Period of State Enterprise: A Case Study of Rubber Estate Organization. *Journal of Open and Distance Innovative Learning, 13*(1), 82–103.
- Office of Labour relations. (2023, May 1). *The number of state enterprise employees*.
<https://relation.labour.go.th/2017-08-25-02-37-40/73-2017-08-25-03-01-50>.
- Perttula, K. H. (2004). *The POW Factor: Understanding and Igniting Passion for Own's Work*. [Doctoral Dissertation, University of Southern California].
- PPTV HD 36. (2023, 20 May). *3 Occupational Group have Burn out Syndromes in High the Cost of Living Problem*. <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88/179341>.
- Rassameekaew, P. (2008). *Administrators, Leadership Traits in Quality Schools*[Master's thesis, Silpakorn Univerity].
- Silpcharu, T. (2008). *Research and Statistical Analysis with SPSS*. SE-EDUCATION.
- Soralum, D. (2012). *A Comparative Study Factors Affecting Work Passion in Cross Generations; Case Study of The Cement Thai (Kaeng Khoi) Co. Ltd*[Master's thesis, National Institute of Development Administration].
- Srisatidharakul, B. (2012). *Development and Validation of Research Instruments: Psychometric Properties*. Chulalongkorn University.
- Tirakanan, S. (2008). *Creating a Variable Measurement Tool in Social Science Research: A Practical Guide* (2nd ed.). Chulalongkorn University.
-

Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G.A., & Koestner, R. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. DOI:10.1037/0022-3514.85.4.756

Vethisakul, W., & Boonsathorn, W. (2019). The Study of the Relationship between Passion, Transformational Leadership and Innovative Behavior: A Case Study of Human Resources Employees of a Financial Institution. *Journal of BU Academic Review*, 18(2), 14–25.

Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). *Employee Work Passion*.
https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf