



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY Volume 10 No. 2 July – December 2016

การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียน
ในเครือซาเลเซียน

**The Factor Analysis of Psychological Ownership of Education Officer
at Salesians Schools**

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
Narisara Siripantasak, Patcharaporn Srisawat, Wilailak Langka

สาขาการวิจัยและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Research and Development on Human Potentials Srinakharinwirot University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียน 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียน จำนวน 710 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26-0.59 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 มีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียน มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ระหว่าง 2.59-16.13 และมีค่าความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 50.86 มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=37.92$, $df= 27$, $p=0.07$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.96$, $CFI=1.00$, $RMSEA=0.03$, $SRMR=0.02$) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.68-0.92 ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิง

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

โครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.46-0.85 แสดงว่า โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้ โดยสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเป็นเจ้าของ และความอิสระในตนเอง ตามลำดับ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, การมีจิตใจเป็นเจ้าของ, โรงเรียนในเครือซาเลเซียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to analyzed factor of psychological ownership of Education Officer at Salesians School. 2) To confirmatory of measurement model of psychological ownership of Education Officer at Salesians School. The Sample of study were 710 Education Officer at Salesians School. This research instruments used for study were psychological ownership questionnaire with the discrimination ranges from 0.26 to 0.59 and the reliability coefficient (alpha) of 0.91. The statistical were analyzed by exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. The research result were as follows 1) The factor analysis of psychological ownership The eigen values were in the range of 2.59 to 16.13. The sum of squared loading cumulative ware 50.86. There were four factors: Territoriality Belonging Self-Efficacy and Self-Autonomy. 2) The confirmatory factor analysis of psychological ownership model in accordance was fit with the empirical data with $X^2 = 37.92$ $df = 27$ $p = 0.07$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = 0.03$ and $SRMR = 0.02$. The standard factor loading of each psychological ownership in the range 0.68 to 0.92. They were all significant at .01 levels. And they were construct reliability which were in the range of 0.46 to 0.85. The standard factor loading of each in descending order as follows: Belonging Self-Efficacy Territoriality and Self-Autonomy.

Keyword: Factor Analysis, Psychological Ownership, Salesians School

บทนำ

องค์กรเป็นศูนย์รวมของบุคลากรที่มารวมกลุ่มกันเพื่อปฏิบัติงานและทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรจะมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ กฎระเบียบ รวมถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรตามหลัก 4M ประกอบด้วย เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) และบุคลากร (Man) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (พัฒนา มรดกสิทธิ์ 2552: 88) ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

การมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Psychological Ownership) จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งพีช คาซโทวา และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2002: 5) ได้กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยบุคคลมีความต้องการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในทรัพย์สินภายในองค์กรและบริบทรอบตัว ส่วนเฮเซต ซาเซอร์ และวีเลอร์ (Hesett; Sasser; & Wheeler. 2008: 2) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบทรอบตัวที่สร้างเสริมประสบการณ์สำหรับบุคคล รวมถึงการพยายามดูแลรักษาสิ่งของในองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร โดยความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตนเพื่อทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและตัดสินใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีจิตใจเป็นเจ้าของทำให้บุคคลมีการรับรู้ถึงความสำเร็จขององค์กรและยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลไม่มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ บุคคลจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เมื่อมีงานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง บุคคลนั้นอาจจะหลีกเลี่ยงหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้นการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ถ้าบุคคลมีจิตใจเป็นเจ้าของ บุคคลจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (ประคัลภ์ ปัญญาพลังกูร 2556: ออนไลน์)

ส่วนองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาได้กล่าวไว้ ดังที่ พีช คาซโทวา และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 300-301) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-Identity) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) ส่วนอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ประกอบด้วย การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) และการเป็นเจ้าของ (Territoriality) นอกจากนี้ลาซาเพล (Lachapelle 2008: 53-55) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย การรับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในทรัพย์สินทุกชนิดในองค์กร จากองค์ประกอบที่นักวิชาการได้กล่าวในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การเป็นเจ้าของ (Territoriality) และความอิสระในตนเอง (Autonomy)

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพีช คาซโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 302) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ สามารถเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลมีการยอมรับหน้าที่และมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ก่อให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก นอกจากนี้ อาร์เคอร์และเพย์ซิส (Olickers; & Plessis. 2012: 15-17) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคคลมีการรับรู้และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

โรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ 2) โรงเรียนเซนต์ดอมินิก 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง 4) โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี 5) โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา 6) โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย 7) โรงเรียนแสงทองวิทยา และ 8) โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน ซึ่งโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนเป็นสถาบันที่ส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม สอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียนที่ว่า “มุ่งความรู้ คู่คุณธรรม นำทักษะ” ซึ่งการที่นักเรียนจะมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนมีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบปีระมิดฐานกว้าง โดยให้ผู้บริหารแต่ละแผนกไปบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างอิสระตามนโยบายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการบริหารและจัดการองค์กร ก่อให้เกิดการเจ้าขององค์กร รวมถึงการสร้างแนวคิดจิตอาสามณ์ครอบครัว (Family Spirit) โดยการดูแลบุคลากรเสมือนว่าเป็นสมาชิกในครอบครัวของตนเอง บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทำให้บุคลากรมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยการดูแลรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ รวมถึงเมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน ก็จะมีการชมเชยและมอบรางวัลให้ แต่ถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะเรียกมาเพื่อพูดคุยเพื่อตักเตือนและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีการยอมรับและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของในบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน และการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการพัฒนาแบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้บริหารของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการจัดกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกและมีจิตใจเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลบุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. การได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้ อย่างชัดเจนมากนัก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของหรือสนใจใน การศึกษากับประชากรในกลุ่มอื่น

2. การได้โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน เพื่อเป็นแนวทางในจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนมีจำนวนองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอน บอสโก กรุงเทพฯ 2) โรงเรียนเซนต์ดอมินิก 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง 4) โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก สุราษฎร์ธานี 5) โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา 6) โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย 7) โรงเรียนแสงทองวิทยา และ 8) โรงเรียน หัวหินวิทยาลัย รวมจำนวน 1,392 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งกลุ่มย่อย (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ประกอบด้วย โรงเรียนสาร สิทธิ์พิทยาลัยและโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 338 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก และ โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 372 คน รวมจำนวน 710 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 ประการดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)
2. ความอิสระในตนเอง (Autonomy)
3. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging)
4. การเป็นเจ้าของ (Territoriality)

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Mackin. 2001: 1; Pierce; Kostova; & Dirk. 2002: 5; Hesett; Sasser; & Wheeler. 2008: 2) การรวบรวมความหมายของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกที่บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทรอบตัวที่สร้างเสริมประสบการณ์ของบุคคล ทำให้บุคคลมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

ในการปฏิบัติงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการในองค์กร มีความรู้สึกต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร รวมถึงบุคคลมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตนเองด้วย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Pierce; Kostova; & Dirk: 300-301; Avey; et al. 2009: 173-191; Olckers. 2013: 8) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ลักษณะความคิดและความเชื่อของบุคคลในการรับรู้และควบคุมความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง ได้แก่ บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 ความอิสระในตนเอง (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกที่เป็นตัวของตัวเอง โดยมีสัมพันธภาพที่ดีและไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น ได้แก่ การที่บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง สามารถกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง มีการยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวท้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มองว่าองค์กรเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กร เปรียบเสมือนว่าองค์กรเป็นบ้านของตนเอง ทำให้บุคคลมีการดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นอย่างดี มีการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ บุคคลดูแลรักษาทรัพย์สิน วัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมขององค์กร มีการปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
2. ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยจะมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-Type Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด ก่อนข้างจริง จริงปานกลาง ก่อนข้างไม่จริง และจริงน้อยที่สุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
4. การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้จำนวนข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

5. การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ จำนวน 175 คน แล้วนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ในแต่ละด้าน ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 51 ข้อ

6. การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ทำให้ได้แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวมมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.75 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.91

7. การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของฉบับที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขอย่างสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย และโรงเรียนแสงทองวิทยา โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบครบถ้วน ได้จำนวน 710 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

8. การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เพื่อยืนยันโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือซาเลเซียนพบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยมีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ระหว่าง 2.59-16.13 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 50.86 ซึ่งสามารถแยกอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44-0.76 เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและการปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.37-0.72 เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.68 เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.63-0.80 เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ความสามารถในการ

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

การกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง การยอมรับ ใ่วใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวท้าว และบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตามมิติการวัดขององค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของตั้งผลการวิจัยข้างต้น พบว่า โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=37.92$, $df=27$, $p=0.07$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.96$, $CFI=1.00$, $RMSEA=0.03$, $SRMR=0.02$) และเมื่อพิจารณาขององค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.68-0.92 ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.46-0.85 ส่วนรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.84 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.09-0.70 ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้ โดยโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ประกอบด้วย ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การเป็นเจ้าของ (Territoriality) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.84 0.83 และ 0.68 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่าโมเดลการวัดที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ (Territoriality) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียน ผู้วิจัยได้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (Second Order) พบว่า โมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 37.92 ค่า df มีค่าเท่ากับ 27 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ .07 จะเห็นได้ว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลการวัดของผู้วิจัย ดังที่พูลพงษ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เท่ากับ 1.40 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลการวัดมีลักษณะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพึงพอใจ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เป็นดัชนีที่เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ยิ่งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ (พุลพงษ์ สุขสว่าง 2556: 15-16) รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าที่ต่ำมากใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังคำกล่าวของพุลพงษ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ที่กล่าวว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง สอดคล้องกับอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) ที่ได้สรุปองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เอกลักษณะของตนเอง และการเป็นเจ้าของ

นอกจากนี้ การศึกษาโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของในรายองค์ประกอบ พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.92 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายโรงเรียนในเครือชาเลเซียนรับศิษย์เก่าเข้ามาทำงานในโรงเรียน ทำให้บุคคลได้รับการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่แล้ว จึงก่อให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูง รวมถึงการที่บุคคลมีการเชื่อมโยงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีความคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร มีการแสดงความคิดเห็น มีการทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนว่าเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลในครอบครัวของตนเอง จึงทำให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกและมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) กล่าวว่า ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และพึงพอใจในองค์กร เป็นต้น ส่งผลทำให้บุคคลมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความคิดและความเชื่อในความรู้ความสามารถของตนเองอยู่แล้ว จึงทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถอย่างไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวของอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการมีจิตใจเป็นเจ้านองนั้น บุคคลจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่น ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานนี้ได้ ท่านมีความต้องการทำงานนี้ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้ เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบการเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นอันดับที่สามทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือชาเลเซียนมีการปลูกฝังบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา มีการจัดสถานที่ของโรงเรียนให้มีความร่มรื่นและน่าอยู่ มีจิตสาธารณะในการทำงานเพื่อโรงเรียน รวมถึงมีการปกป้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนเสมือนว่าเป็นผลประโยชน์ของตนเอง สอดคล้องกับลาซาเพล (Lachapelle. 2008: 53-55) ที่กล่าวถึง การเป็นเจ้าของไว้ว่า เป็นความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในสิ่งของ เครื่องใช้ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทในองค์กร ทำให้บุคคลการปกป้องและดูแลรักษาทรัพย์สินเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยไม่ให้ใครเข้ามาวุ่นวายได้ ส่วนองค์ประกอบความอิสระในตนเอง (Autonomy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดเท่ากับ 0.68 ทั้งนี้เกิดจากโรงเรียนในเครือชาเลเซียนเป็นโรงเรียนที่มีการอบรมบุคลากรโดยการใช้หลักศาสนา

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

เหตุผล และความรักใจดี ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติตามกฎและนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลมีความสามารถในการคิดและการตัดสินใจทำงานด้วยตนเองยังไม่เต็มที่มากนัก อาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน ดังที่อาร์ว็เคอร์ (Olickers. 2013: 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความอิสระในตนเอง เป็นการที่บุคคลมีอิสระทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกิดจากอิทธิพลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยบุคคลมีการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานของตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ (Territoriality) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่มีค่านำหน้าองค์ประกอบมาตรฐานสูงไปหาต่ำ คือ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเป็นเจ้าของ และความอิสระในตนเอง ตามลำดับ ซึ่งการพัฒนาองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ควรจะเริ่มต้นในการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่านำหน้าองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด เนื่องจากองค์ประกอบที่มีค่านำหน้าองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด สามารถพัฒนาบุคลากรให้เข้าถึงบริบทของการพัฒนาองค์ประกอบได้ง่ายกว่าองค์ประกอบที่มีค่านำหน้ามาตรฐานต่ำสุด

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เช่น การศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

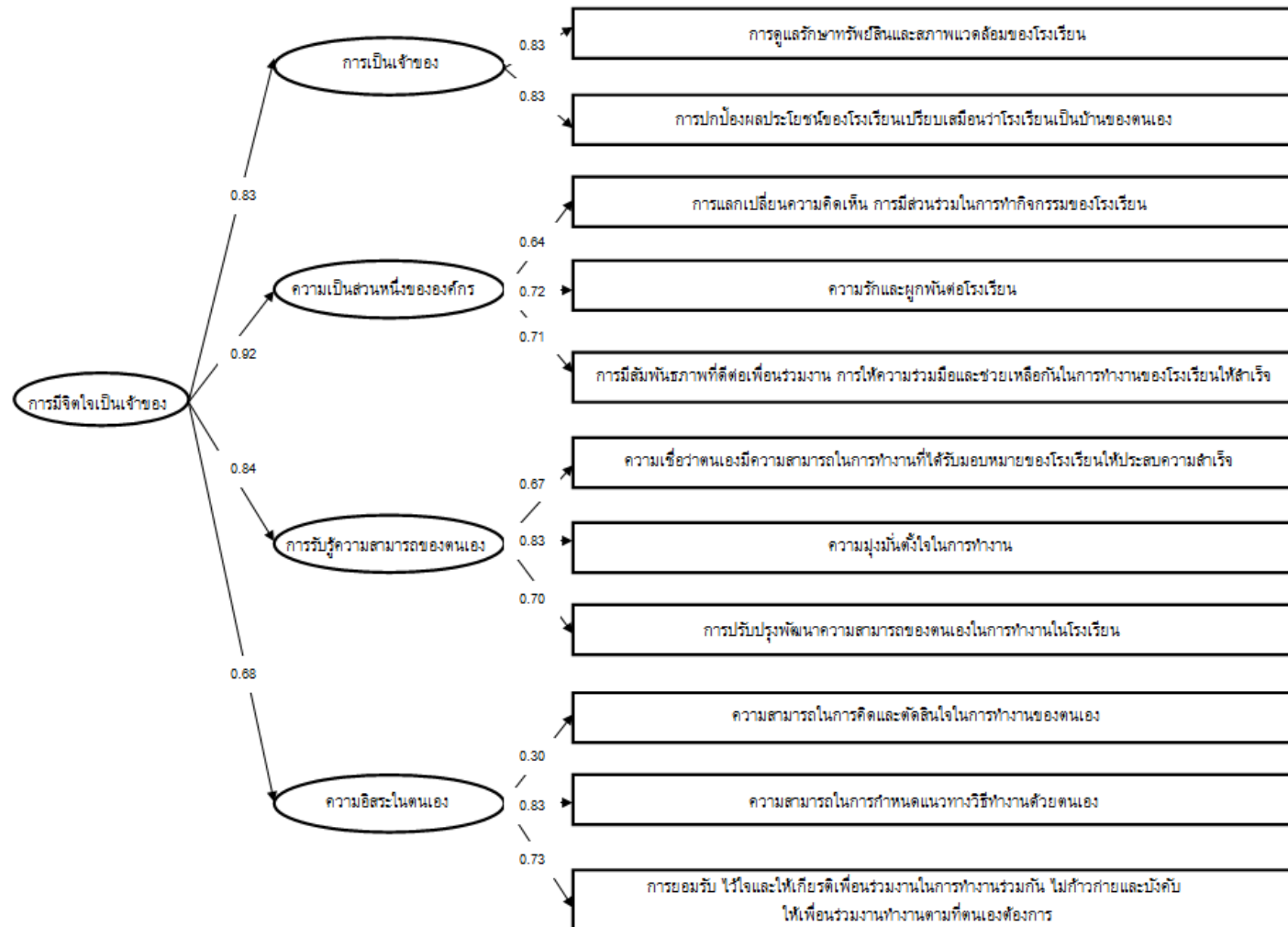
1. ควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย โรงเรียนสังกัดเอกชน โรงเรียนนานาชาติ เป็นต้น รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพอื่น เพื่อยืนยันถึงความเป็นสากลของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของและนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการมีจิตใจเป็นเจ้าของต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เช่น ภาวะผู้นำ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นต้น

3. ควรมีการเปรียบเทียบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของควบคู่กับการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าถึงกับบุคลากรในองค์กร

4. ควรมีการศึกษาโปรแกรมการส่งเสริมมีจิตใจเป็นเจ้าของ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

นริศรา ติริพันธ์ศักดิ์, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)



ภาพประกอบที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน (คะแนนมาตรฐาน)

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, วิไลลักษณ์ ลังกา
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 (80-91)

บรรณานุกรม

- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พัฒนา มรกตสิทธิ์. (2552). ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 55: 88.
- ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2556). พนักงานในองค์กรของเรา มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2556, จาก <http://prakal.wordpress.com/2013/03/27>
- Avey, Jame B.; et al. (2009, November). *Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcome*. *Organizational Behavior*. 30(10): 173-191.
- Heskett, James L., W. Earl Sasser Jr., and Joe Wheeler. *Ownership Quotient: Putting the Service Profit Chain to Work for Unbeatable Competitive Advantage*. Harvard Business Press, 2008.
- Lachapelle, Paul. (2008). *A Sense of Ownership in Community Development: Understanding the Potential for Participation in Community Planning Efforts*. *Community Development Society*. 39(2): 53-55.
- Mackin, Christopher. (2001, November). *Ownership and Motivation What does ownership mean to employee?*. *The Ownership Culture Report*. 4(17): 2.
- Olckers, Chantal; & Plessis, Yvonne Du. (2012, September). *The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review*. *Human Resource Management*. 10(2): 15-17.
- Olckers, Chantal. (2013, October). *Psychological Ownership: Development of an Instrument*. *Industrial Psychology*. 39(2): 8.
- Pierce, Jon L.; Kostova Tatina; & Dirk, Kurt T.. (2001). *Toward A Theory of Psychological Ownership in Organization*. *The Academy of Management Review*. 26(2): 302.
- Pierce, Jon L.; Kostova Tatina; & Dirk, Kurt T.. (2002). *The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research*. *Review of General Psychology*. 5.