

การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลย



ปริญญานิพนธ์
ของ
นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มีนาคม 2559

การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลย



บทคัดย่อ
ของ
นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มีนาคม 2559

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียน
ในเครือข่ายอาเซียน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
ปรินญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัย 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็น
เจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น
เจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน และ 3) เพื่อศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ
บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1
เป็นบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน จำนวน 710 คน และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรโรงเรียนในเครือ
ชาอาเซียน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26-0.59 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และ 2) แบบสัมภาษณ์การ
มีจิตใจเป็นเจ้าของ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
(Exploratory Factor Analysis) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal
Component Analysis) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวกซ์
(Varimax Method) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดย
มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum
Likelihood: ML) ส่วนการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียนใช้
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนใน
เครือข่ายอาเซียน มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ระหว่าง 2.59-16.13 และมีค่าความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ
50.86 มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ
บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=37.92$, $df=27$
 $p=.07$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.96$, $CFI=1.00$, $RMSEA=0.03$, $SRMR=0.02$) โดยมีค่าดัชนี
องค์ประกอบมาตรฐานทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิง
โครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.46-0.85 โดยองค์ประกอบด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง การเป็นเจ้าของ และความอิสระใน
ตนเอง ตามลำดับ

3. การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเขียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$ S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบการเป็นเจ้าของมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$ S.D.=0.48) รองลงมาคือ องค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.40$ S.D.=0.48) องค์ประกอบความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.39) และองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$ S.D.=0.49)



A FACTOR ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP OF EDUCATION OFFICER
AT SALESIANS SCHOOLS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Research and Human Potential Development
At Srinakharinwirot University
March 2016

Narisara Siripantasak. (2016). *The Factor Analysis of Psychological Ownership of Education Officer at Salesians Schools*. Master Thesis, M.Ed. (Research and Development on Human Potentials). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Dr. Patcharaporn Srisawat. Dr.Wilailak Langka.

The purposes of this research were 1) To factor analysis of psychological ownership of Education Officer at Salesians Schools. 2) To confirmatory of measurement model of psychological ownership of education officer at Salesians Schools. And 3) To study of psychological ownership of education officer at Salesians Schools. The subjects of this study with two groups. The first group were 710 Education Officer at Salesians Schools. The second group were 5 Education Officer at Don Bosco Technological College. This research instruments used for study were 1) psychological ownership questionnaire with the discrimination ranges from 0.26 to 0.59 and the reliability coefficient (alpha) of 0.91. 2) Interview on psychological ownership. The statistical employed were analyzed by exploratory factor analysis performed by using principal component analysis with the orthogonal rotation by varimax method and by confirmatory factor analysis of maximum likelihood: ML. The studies of psychological ownership of education officer at Salesians Schools were statistics (Mean and Standard Deviation) and content analysis.

The research result were as follows:

1. The factor analysis of psychological ownership of education officer at Salesians Schools. The eigen values were in the range of 2.59 to 16.13 and sum of squared loading cumulative was 50.86. They were four components of psychological ownership; territoriality belonging self-efficacy and self-autonomy.

2 . The confirmatory factor analysis of psychological ownership model in accordance was fit with the empirical data ($\chi^2=37.92$ df=27 $p=.07$, GFI=0.98, AGFI=0.96, CFI=1.00, RMSEA=0.03 and SRMR=0.02). The standard factor loading of those four components were high at the .01 level and they were construct reliability which were in the range of 0.46 to 0.85. The standard factor loading of each component in ranking from the highest to the lowest were belonging self-efficacy territoriality and self-autonomy.

3. The study of psychological ownership of education officer at Salesians Schools was at high level ($\bar{X}=4.13$ S.D.=0.46) and high level in each component of psychological ownership as territoriality belonging self-efficacy and self-autonomy. ($\bar{X}=4.45, 4.40, 4.30, 3.38$)

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน
ของ
นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)
วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา) (อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ให้ความรักความเมตตา และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำปริญญานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน อาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ ผู้วิจัยจะนำแบบอย่างที่ดีของท่าน อาจารย์ไปใช้ในชีวิตการทำงานวิจัยต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม ที่เป็นประธานสอบปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ที่ให้ความกรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบในครั้งนี้ โดยให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนทั้ง 6 โรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพทุกท่านที่ยินดีด้วยความเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณนิสิตรุ่นพี่รุ่นน้องและเพื่อนร่วมรุ่น สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจในการทำวิจัย จนกระทั่งการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนและให้การสนับสนุนด้านการศึกษาของผู้วิจัย มีความรักความเข้าใจ ความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือ และเป็นที่กำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเกียรติในการบูชาพระคุณของบิดามารดา คณาจารย์ทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	9
ความหมายของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	9
ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	11
องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	12
ทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	20
ผลของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ	26
ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	26
จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	26
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ	28
ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	28
ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	28
ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	31
ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตัวอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	50
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเขียน	52
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเขียน	72
ตอนที่ 4 การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนใน เครือข่ายเขียน	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
ความมุ่งหมายของการวิจัย	94
สมมติฐานการวิจัย	94
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะ	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	181



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสรุปองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	18
2 ดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	32
3 จำนวนบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน จำแนกตามโรงเรียน.....	36
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน จำแนกตามโรงเรียน.....	38
5 โครงสร้างและขอบเขตของข้อคำถามของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	39
6 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวนข้อคำถามทางบวกและทางลบของแบบสอบถามการมี จิตใจเป็นเจ้าของ.....	41
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีจิตใจเป็น เจ้าของ.....	53
9 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	61
10 การสกัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	62
11 ค่าไอเกนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	63
12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ภายหลังจากการหมุนแกน องค์ประกอบ.....	64
13 ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	73
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	75
15 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	77
16 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลการวัดการมีจิตใจ เป็นเจ้าของ.....	77
17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของ.....	78
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของ.....	81
19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของ.....	82
20 การเปรียบเทียบระหว่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ค่าสถิติพื้นฐานของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จำแนกตามองค์ประกอบ.....	86
22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ.....	132
23 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม จำนวน 57 ข้อ.....	135
24 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง...	136
25 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความอิสระในตนเอง.....	137
26 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร....	137
27 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการเป็นเจ้าของ.....	138
28 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม จำนวน 40 ข้อ.....	140
29 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง....	141
30 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความอิสระในตนเอง.....	141
31 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร....	142
32 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการเป็นเจ้าของ.....	142

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน.....	71
3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน (คะแนนมาตรฐาน).....	80
4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน (คะแนนมาตรฐาน).....	84



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรเป็นศูนย์รวมของบุคลากรที่มารวมกลุ่มกันเพื่อปฏิบัติงานและทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรจะมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ กฎระเบียบ รวมถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรตามหลัก 4M ประกอบด้วย เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) และบุคลากร (Man) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร แต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ก็จะส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง ส่งผลต่อความเสียหายขององค์กรได้ (พัฒนา มรกตสิทธิ์ 2552: 88) ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร รวมถึงก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

การมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Psychological Ownership) จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีจิตใจเป็นเจ้าของไว้อย่างน่าสนใจ อาทิ เอ็ตซ็อนิน (Etzioni, 1986: 466) ได้กล่าวไว้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการสร้างความคิดและทัศนคติการเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับเบิร์กสตรอม (Bergstrom 2000: 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยมีสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเอง ส่วนพีช คาซโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk, 2002: 5) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยบุคคลมีความต้องการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบริบทขององค์กรที่มีส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในทรัพย์สินภายในองค์กรและบริบทรอบตัว ส่วนเฮเซต ซาเซอร์ และวีเลอร์ (Hesett; Sasser; & Wheeler, 2011: 12) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบทรอบตัวที่สร้างเสริมประสบการณ์สำหรับบุคคล รวมถึงการพยายามดูแลรักษาสิ่งของในองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร โดยความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตนเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและตัดสินใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ (2556: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การมีจิตใจเป็น

เจ้าของเป็นความต้องการให้บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้เรื่องราวขององค์กร จนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์กร ดังที่ เมสัน (Mason. 2013: ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของต้องรับรู้ในความสำเร็จขององค์กรและเมื่องานผิดพลาดสามารถยอมรับและปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงบวก ทั้งในส่วนของการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การมีความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลไม่มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ บุคคลจะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น เมื่อมีงานหรือกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง บุคคลนั้นจะมีความคิดที่ว่าสิ่งที่ทำนั้นไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคคลเลือกที่จะปฏิเสธงาน โดยใช้เหตุผลต่างๆ นานา เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงบุคคลไม่มีความสนใจบริบทแวดล้อมขององค์กร เมื่อองค์กรเกิดปัญหา บุคคลจะไม่ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาขององค์กร แต่บุคคลก็จะลาออกเพื่อหนีปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วไปทำงานในองค์กรแห่งใหม่ที่มีการบริหารจัดการที่ดีกว่าเดิม ส่งผลให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนาและมีแนวโน้มที่ตกต่ำลง จนในที่สุดองค์กรไม่สามารถดำเนินกิจการได้อีกต่อไป ดังนั้นการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ถ้าบุคคลมีจิตใจเป็นเจ้าของ บุคคลจะมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ประคัลภ์ ปัญพหลังกูร 2556: ออนไลน์)

ส่วนองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังที่ พีช คาชโทว่า และเคิร์ท (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) ส่วนลาซาเพล (Lachapelle 2008: 53-55) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย การรับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในทรัพย์สินทุกชนิดในองค์กร นอกจากนี้ ประคัลภ์ ปัญพหลังกูร (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 4 ลักษณะ ประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ การมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร การเสียสละเวลาในการทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์กร และการให้ความช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหา จากองค์ประกอบที่นักวิชาการได้กล่าวในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้

ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การเป็นเจ้าของ (Territoriality) และความอิสระในตนเอง (Autonomy)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพีช คาซโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 298-308) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ สามารถส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้คุณคลมีการยอมรับหน้าที่และมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก นอกจากนี้ อาร์เคอร์และเพรย์ซิส (Olickers; & Plessis. 2012: 15-17) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคคลมีการรับรู้และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

โรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ 2) โรงเรียนเซนต์ดอมินิก 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง 4) โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี 5) โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา 6) โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย 7) โรงเรียนแสงทองวิทยา และ 8) โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน ซึ่งโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนเป็นสถาบันที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพภายในจิตใจ เพื่อที่จะได้สร้างสรรค์สังคมที่มีความยุติธรรมและเทิดทูนศักดิ์ศรีของมนุษย์ยิ่งขึ้น รวมถึงมีการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม สอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียนที่ว่า “มุ่งความรู้ คู่คุณธรรม นำทักษะ” ซึ่งการที่นักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนมีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบประมิตฐานกว้าง โดยให้ผู้บริหารแต่ละแผนกไปบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างอิสระตามนโยบายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ แล้วมีการจัดประชุมเพื่อติดตามผล ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการบริหารและจัดการองค์กร ก่อให้เกิดการเจ้าขององค์กร รวมถึงการสร้างแนวคิดจิตอาสามณ์ครอบครัว (Family Spirit) โดยการดูแลบุคลากรเสมือนว่าเป็นสมาชิกในครอบครัวของตนเอง บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทำให้บุคลากรมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยการดูแลรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ รวมถึงเมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน ก็จะมีการชมเชยและมอบรางวัลให้ แต่ถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะเรียกมาเพื่อพูดคุยเพื่อตักเตือนและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีการ

ยอมรับและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน)

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เบื้องต้น พบว่า โรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน เป็นโรงเรียนตัวอย่างที่มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของในบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน และการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการพัฒนาแบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้บริหารของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการจัดกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกและมีจิตใจเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลบุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีจำนวนกี่องค์ประกอบ และสามารถอธิบายความแปรปรวนโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้นั้น มีจำนวนมากน้อยเพียงใด
2. โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร
3. บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน
3. เพื่อศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ รวมถึงเป็นแนวทางต่อผู้บริหารของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ 2) โรงเรียนเซนต์ดอมินิก 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง 4) โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี 5) โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา 6) โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย 7) โรงเรียนแสงทองวิทยา และ 8) โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 1,392 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มย่อย (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ประกอบด้วย โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัยและโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 338 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก และโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 372 คน รวมจำนวน 710 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ การมีจิตใจเป็นเจ้าของ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง วิธีการทางสถิติเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน ถ้าเป็นตัวแปรที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ทำให้เกิดการรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน แต่ถ้าตัวแปรที่มีลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ซึ่งวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 วิธี ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

หมายถึง การสำรวจองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรแต่ละตัวแปรที่สังเกตได้ เพื่อจัดกลุ่มขององค์ประกอบ

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

หมายถึง การตรวจสอบและยืนยันผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจว่าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่าไร มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้มากหรือน้อยเพียงใด

2. การมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Psychological Ownership) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานในโรงเรียน สามารถคิดและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง มีการยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รวมทั้งปกป้องรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

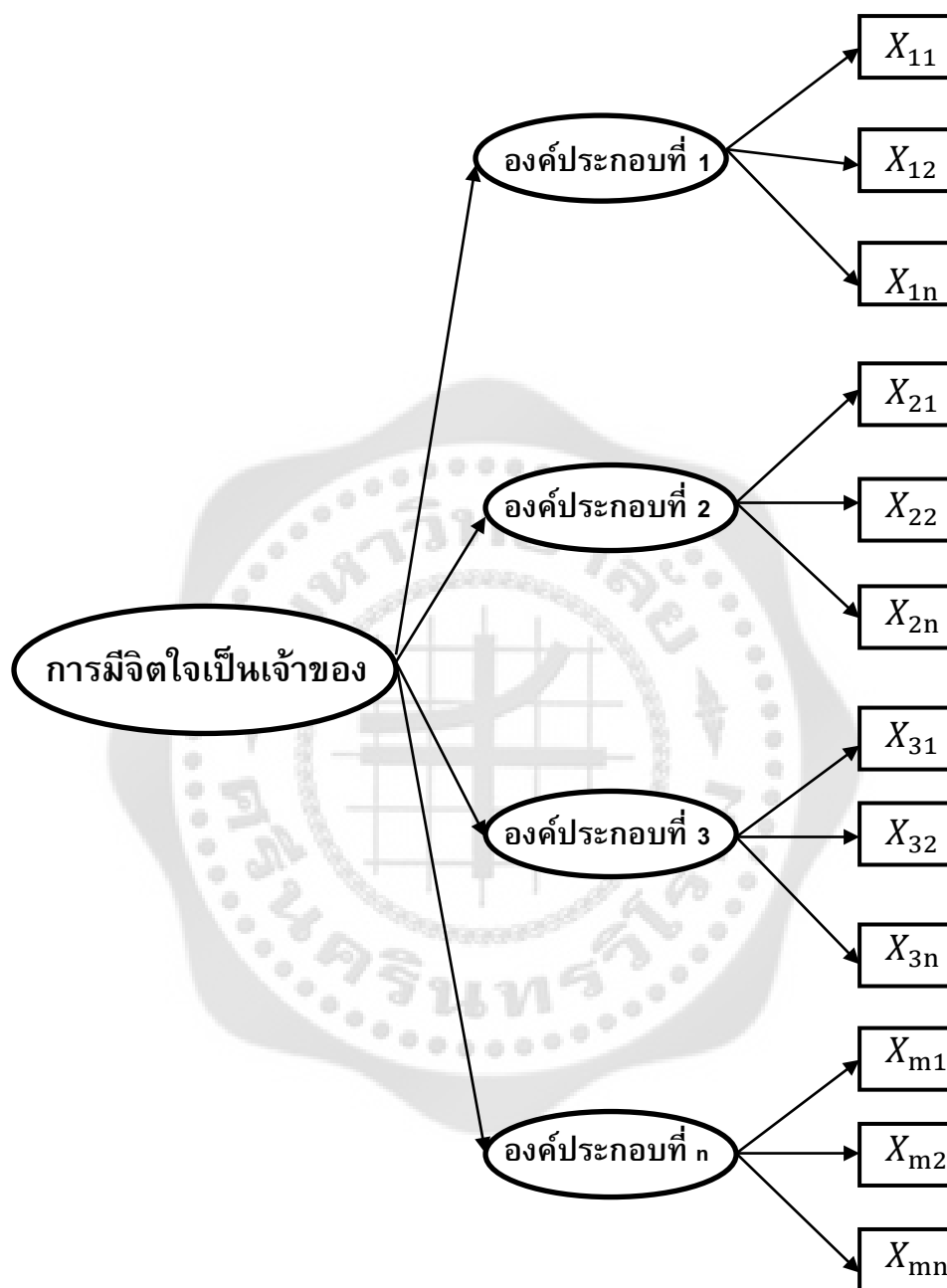
2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ลักษณะความคิดและความเชื่อของบุคคลในการรับรู้และควบคุมความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง ได้แก่ บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน

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

2.3 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มองว่าองค์กรเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ

2.4 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กร เปรียบเสมือนว่าองค์กรเป็นบ้านของตนเอง ทำให้บุคคลมีการดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นอย่างดี มีการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ บุคคลดูแลรักษาทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีจำนวนองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.1 ความหมายของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.2 ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.3 องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.4 ทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.5 ผลของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
 - 2.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 2.7 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

1.1 ความหมายการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

นักวิชาการได้ให้ความหมายการมีจิตใจเป็นเจ้าของดังต่อไปนี้

ฮีเดอร์ (Heider. 1958: 149) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นความรู้สึกร่วมในการแสดงความเป็นเจ้าของร่วมกัน

โกสแมน ซานฟอร์ด และฮาร์ล (Grossman; Sanford; & Hart. 1986: 693-694) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการมีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอ็สซีโอนิน (Etzionin. 1986: 466) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการสร้างความคิดและทัศนคติการเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร โดยมีความร่วมมือกันในการบริหารและจัดการองค์กร รวมถึงการบริหารสภาพจิตใจของบุคคล

รุดมินและเบอร์รี่ (Rudmin; & Berry. 1987: 293) การมีจิตใจเป็นเจ้าของ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมบริบทแวดล้อมรอบตัวที่ตนเองรู้ว่าเป็นเจ้าของ

รอสเจอร์ (Rodger. 2000: ออนไลน์) ได้สรุปความหมายของการมีจิตใจเป็นเจ้าของไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันในองค์กร
2. การตัดสินใจในการทำงานร่วมกันในองค์กร
3. การได้รับอิทธิพลในการดำเนินงานในภาพรวม
4. การสร้างความรู้สึกทางสังคมในการทำงานร่วมกัน
5. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

เบิร์กสตรอม (Bergstrom. 2000: 5-6) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการที่บุคคลมีสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเอง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

มาร์คิน (Mackin. 2001: 1) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการรับรู้ความรู้สึกและวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยมีการรับรู้พฤติกรรมกลุ่มและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พีช คาซโทว่า และเคิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2002: 5) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบริบทรอบตัวที่สร้างเสริมประสบการณ์สำหรับบุคคล รวมถึงการพยายามดูแลรักษาทรัพย์สินภายในองค์กรและไม่ใช้สิ่งของที่มองเห็นได้ตามธรรมชาติ

เฮเซต ซาเซอร์ และวีเลอร์ (Hesett; Sasser; & Wheeler. 2012: 12) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันเพื่อสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทำให้บุคคลได้รับผลประโยชน์มากขึ้น ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

ทวิยา วัณณะวิโรจน์ (2555: 93) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ หมายถึง การมีความรู้สึกยอมรับและความภาคภูมิใจต่อองค์กร รวมถึงการมีความรู้สึกร่วมกับผู้บริหารที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นความรู้สึกคาดหวังของเจ้าของกิจการที่มีความต้องการให้พนักงานทุกคนและทุกระดับมีความรู้สึกมีส่วนร่วม

ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนเปรียบเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดและทัศนคติในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการในองค์กร มีความรู้สึกต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร รวมถึงบุคคลมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนหนึ่งว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

1.2 ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ดังต่อไปนี้

คิลลิง (Keeling. 2010: ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

วิลเลียม (Williams. 2011: ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลกล้าที่จะคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลทำงานผิดพลาด บุคคลจะยอมรับการตัดสินใจของตนเองและพยายามแก้ไขงานนั้นอย่างสุดความสามารถ ส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขององค์กรมากขึ้น

บาลาสซาบาเมเนียน (Balasubramanian. 2012: ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีดังต่อไปนี้

1. การมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. การมีความคิดว่าเป็นของตนเอง ทำให้บุคคลมีการคิดและตัดสินใจในการแก้ปัญหาของตนเอง ทำให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. การส่งเสริมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยบุคคลจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ

4. การยอมรับผลในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลทำงานผิดพลาด บุคคลนั้นจะถูกหัวหน้างานตำหนิติเตียนด้วยถ้อยคำที่รุนแรง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชิงลบในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ถ้าหัวหน้างานเปิดโอกาสให้บุคคลได้คิดทบทวนตัวเอง จะทำให้บุคคลยอมรับและมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานตนเองให้มีประสิทธิภาพ

เร็ค (Reh. 2013: ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 4 ประการ ดังนี้

1. การทำให้บุคคลมีความสนุกสนานในการทำงานของตนเอง ช่วยให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองมากขึ้น

2. การทำให้บุคคลมีการสร้างความคิดที่แตกต่างในการทำงาน ทำให้การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางบวก ก่อให้เกิดแนวทางใหม่ในการทำงาน

3. การทำให้บุคคลมีความรักและความภาคภูมิใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

4. การได้รับเกียรติยศและชื่อเสียงในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองต่อไป

บาเคิล (Bacal. 2013: ออนไลน์) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่องานที่ตนเองกระทำอยู่ จนก่อให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ช่วยให้ผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง รวมถึงมีความปรารถนาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

1.3 องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของไว้หลากหลาย ดังนี้

เบิร์กสตรอม (Bergstrom. 2000: 5-6) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ประการคือ

1. บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพย์สินขององค์กรเป็นอย่างดี รวมถึงบุคคลมีการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่

2. บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

3. บุคคลมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ในการทำงานในองค์กร ทำให้บุคคลมีคุณลักษณะเฉพาะขององค์กร

มาร์คิน (Mackin. 2001: 2) กล่าวถึง ลักษณะการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม
2. การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การยอมรับความสามารถในการทำงานในองค์กร
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการวางกลยุทธ์การทำงานใน

องค์กร

5. การได้รับความยุติธรรมในการทำงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

พีช คาชโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 300-301) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-Identify) เป็นการมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มเพื่อน ทำให้เกิดการเรียนรู้และการได้รับประสบการณ์ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง

3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มองว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง

แอลซาร์วอฟ และคาร์โลว์ (Alshawaf; & Khalil. 2008: 26) กล่าวถึง องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)
2. การตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (Decision Making)
3. การยอมรับและการปรับปรุงการทำงานของตนเอง (Improving Work Effective)

ลาซาเพล (Lachapelle. 2008: 53-55) กล่าวว่า ลักษณะการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ทำให้เกิดทางเลือกในการบริหารจัดการองค์กรที่มีความหลากหลาย ช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยให้บุคคลมีอิสระทางความคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน บุคคลต้องเรียนรู้และรับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

3. การเป็นเจ้าของในทรัพย์สินทุกชนิดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ เครื่องใช้ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทในองค์กร โดยมีการปกป้องและหวงแหนทรัพย์สินเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยไม่ให้ใครเข้ามาวุ่นวายได้

อาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่น ท่าน

มีความต้องการในการทำงานนี้ ท่านมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานนี้ได้ ท่านมีความต้องการรับผิดชอบในการทำงานนี้ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้ เป็นต้น

2. การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) การที่บุคคลรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อองค์กรหรืองานมีปัญหา บุคคลจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

3. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และพึงพอใจในองค์กร เป็นต้น ส่งผลทำให้บุคคลมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป

4. เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-Identify) การที่บุคคลมีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างสิ่งของหรือบุคคล ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวเอง เช่น ความปลอดภัย ความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการทำงาน เป็นต้น ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล

5. การเป็นเจ้าของ (Territoriality) การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิดและบทบาทขององค์กร ทำให้บุคคลมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

ทายด์ (Tye. 2009: 10-11) ได้อธิบายถึงลักษณะของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องต่อองค์กร (Employee Engagement) การที่บุคคลมีความผูกพันในการทำงาน บุคคลจะมีความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

3. ความรักต่อองค์กร (Passion) การที่บุคคลมีความเชื่อว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

4. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การที่บุคคลมีความคิดและการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงมีความคิดริเริ่มทำให้เกิดแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การที่บุคคลมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ในองค์กร

6. การดูแลเอาใจใส่องค์กร (Stewardship) การดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมขององค์กรและบุคคลที่ทำงานในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศในการคิดและสร้างสรรค์ในการทำงาน

7. สัมพันธภาพที่ดี (Fellowship) การที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทำให้บุคคลมีการประสานงานที่ดี ส่งผลให้บุคคลมีการทำงานอย่างมีความสุข

8. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Pride) การที่บุคคลมีความรักและความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างสุด ความสามารถ

มิตซึติน ซามบาซีแวน และมูนีแอนดี (Md-Sidin; Sambasivan; & Muniandy. 2010: 50) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรในโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้และสามารถในการทำงาน (Performance) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานได้อย่างอิสระ ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นการทำให้บุคคลมีความ ตั้งใจในการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3. ความผูกพันในงาน (Job Commitment) เป็นการทำให้บุคคลมีความรักและ ความผูกพันต่องานของตนเอง ทำให้บุคคลทุ่มเทในการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

บัมเบล (Bambele. 2013: 6) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ดังนี้

1. การมีความคิดว่าตนเองมีความเป็นเจ้าขององค์กร
2. การที่บุคคลมีการมีจิตใจเป็นเจ้าขององค์กรอยู่ในระดับสูง
3. การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
4. การที่บุคคลมีความคิดว่าองค์กรเป็นสถานที่ของทุกคน
5. การที่บุคคลไม่สามารถคิดได้เลยว่าองค์กรไม่ใช่สถานที่ของตนเอง

อาร์เคอร์ (Olickers. 2013: 8) กล่าวว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีเอกลักษณ์เฉพาะตน (Self-Identity) เป็นการเชื่อมโยงความคิดระหว่าง สิ่งของหรือบุคคล ก่อให้เกิดการรับรู้ส่วนบุคคล เช่น ความปลอดภัย ความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการมีเอกลักษณ์เฉพาะตนสามารถ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการควบคุมตนเองในการทำงานใน องค์กร โดยมีความเชื่อว่าความรับผิดชอบย่อมเกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะ ส่งเสริมการทำงานในองค์กร รวมถึงการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) เป็นการที่บุคคลมีอิสระทางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกิดจากอิทธิพล การมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยบุคคลมีการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานของตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อ ทักษะในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีการรับรู้แห่งตน ทำให้ บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

4. การเป็นเจ้าของ (Territoriality) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อทรัพย์สินทุกสิ่งทุกอย่าง รวมถึงพื้นที่ในองค์กร โดยไม่ต้องการแบ่งปันสิ่งที่ตนเองเป็นเจ้าของให้ผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรของตนเอง โดยบุคคลจะไม่ยอมให้ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาสร้างปัญหาและความเดือดร้อนในองค์กรได้

อำนาจ วัดจินดา (2551: 1-2) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 6 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การที่บุคคลมีความคิดว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเองที่ต้องดูแลเอาใจใส่และรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การที่บุคคลมีความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบเปรียบเสมือนเป็นมืออาชีพในการทำงาน

3. การมีสัมพันธภาพที่ดี (Relationship) การที่บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

4. ความสนุกสนานในการทำงาน (Humor) การทำงานของบุคคลควรมีการผ่อนคลายความเครียด เพื่อให้บุคคลมีความคิดเชิงบวกที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. กลยุทธ์การทำงาน (Strategy) การให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิสัยทัศน์ขององค์กร

6. ความซื่อสัตย์ (Integrity) การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2552: 14) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ประการดังต่อไปนี้

1. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลสถานการณ์ในภาพรวมขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การที่ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน โดยการดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

3. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในเรื่องราวขององค์กร โดยมีการสุขร่วมเสพ มีทุกข์ร่วมต้าน ทำให้พนักงานมีการแบ่งปันความสุขในองค์กรให้แกกันและกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าองค์กรมีปัญหาจากสถานการณ์และสภาวะของเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ พนักงานจะให้ความร่วมมือในการทำงานและประคับประคองให้องค์กรรอดพ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก็เป็นได้

ทวิยา วัฒนะวิโรจน์ (2555: 94-95) กล่าวถึง การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตนต่อพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว โดยการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของบุคคล การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การรับรู้ถึงปัญหาภายในเป็นอยู่ มีการให้ความ

ช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรม รวมถึงการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคคลยอมรับและเต็มใจในการทำงานต่อองค์กร

2. การเปิดโอกาสให้บุคคลได้นำเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการและแนวทางแก้ปัญหา เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง รวมถึงผู้บริหารรับรู้และได้แนวคิดมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

3. การส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานที่ดี และการป้องกันคอร์รัปชัน โดยการปลูกฝังให้บุคคลเป็นคนดีเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะเมื่อบุคคลเป็นคนดี จะเกิดจิตสำนึกและมุมมองในเชิงบวกในการทำงาน โดยเมื่อบุคคลพบความผิดปกติหรือความผิดพลาดในการทำงาน บุคคลจะช่วยแก้ไขปัญหาก็ให้ความช่วยเหลือองค์กรอย่างสุดความสามารถ

4. การสร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยปลูกจิตสำนึกให้บุคคลมีความตระหนักถึงผลประโยชน์ในการทำงานขององค์กร

5. ความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการบริหารจัดการ โดยการให้บุคคลได้รับค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตนเอง จะก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้

ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า ลักษณะของการมีจิตใจเป็นเจ้าของมี 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจในการทำงานขององค์กร ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่งานของตนเอง บุคคลย่อมจะให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี
3. การทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานและความเสียสละในการทำงานขององค์กร
4. การให้ความช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหา โดยการแสดงความคิดเห็นและช่วยเหลือการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรกลับสู่สภาวะปกติโดยเร็ว

จากตาราง 1 การสรุปองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ผู้วิจัยมีแนวทางในการคัดเลือกองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของจากแนวคิดของนักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ คือ พีช คาซโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk: 300-301) และอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) รวมถึงการนับค่าคุณลักษณะที่ 50 เปอร์เซนต์พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ลักษณะความคิดและความเชื่อของบุคคลในการรับรู้และควบคุมความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง ได้แก่ บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในองค์กร ซึ่งสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2556: 36; 58-59) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการที่บุคคลทำให้มีความคาดหวังในการทำงานของตนเอง เมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง ทำให้บุคคลมีความคิดเชิงบวก ก่อให้เกิดความคิดและความเชื่อในความรู้ความสามารถและจะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลทำงานนั้นไม่สำเร็จ บุคคลนั้นจะมีความคิดและความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถทำงานนี้ได้ ก็จะมีแนวโน้มว่าบุคคลจะหลีกเลี่ยงและไม่ทำงานนั้นอีก ซึ่งการฝึกอบรมนั้น จะช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ดังที่สมชาติ กิจบรรยงและอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550: 17) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้รับรู้และเข้าใจในหลักการและทักษะในการทำงานจากการเรียนรู้ตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น ช่วยให้ทราบถึงเป้าหมายในการทำงานในองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน ทำให้มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความสอดคล้องกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 2 ความอิสระในตนเอง (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกที่เป็นตัวของตัวเอง โดยมีสัมพันธภาพที่ดีและไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น ได้แก่ การที่บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเองสามารถกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง มีการยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวก่ายและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้วัชรินทร์พรมมี (2556: 49-50) ได้กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีความรู้ความสามารถในการตระหนักตนเอง สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองได้ แต่สิทธิเสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วย

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มองว่าองค์กรเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน มีความรักและผูกพันต่อ

โรงเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ โดยการสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น พรณราย ทรัพย์ประภา (2548: 13) กล่าวว่า เป็นการปลูกฝังให้บุคคลมีความคิดและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้บุคคลตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในองค์กร โดยบุคคลในทุกตำแหน่งงานมีหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกันไป ทุกตำแหน่งต้องมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วย

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กร เปรียบเสมือนว่าองค์กรเป็นบ้านของตนเอง ทำให้บุคคลมีการดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นอย่างดี มีการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ บุคคลดูแลรักษาทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมขององค์กร มีการปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งการเสริมสร้างการเป็นเจ้าของนั้น ควรเรียนรู้จากกรณีศึกษาของเหตุการณ์ของตัวแบบ ดังที่เดวิด คัทวณิช (2546: 193-194) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูราไว้ว่า การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบหรือบุคคลที่มีความใกล้ชิด รวมไปถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และมีการแสดงพฤติกรรมตามการเสริมแรงและตัวแบบที่ได้รับแตกต่างกันไป

1.4 ทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

พีช คาซโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 298-308) เป็นผู้สร้างทฤษฎีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Psychological Ownership) โดยบุคคลมีการเรียนรู้การทำงานจากประสบการณ์ชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้สึกของตนเองก่อให้เกิดการวางเงื่อนไขทางจิตใจ ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในองค์กรเชิงบวก

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี

1. การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดและความรู้สึกของตนเองโดยบุคคลจะมีการเชื่อมโยงความคิดของตนเองกับการทำงานด้วยการแสดงออกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร โดยบุคคลมีการเปรียบเทียบการทำงานในองค์กรเสมือนบ้านของตนเอง หรือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมือนบุคคลในครอบครัว ซึ่งการเชื่อมโยงในลักษณะนี้ สามารถจำแนกบุคคลได้หลายลักษณะ เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานเฉพาะตน เป็นต้น ดังนั้น การมีจิตใจเป็นเจ้าของจึงเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองในเชิงบวก มี 3 ประการ คือ

1.1 การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์กับความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม
การทำงานของบุคคล

1.2 การมีจิตใจเป็นเจ้าของเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จน
เกิดการวางเงื่อนไขทางความรู้สึก โดยบุคคลมีความคิดว่าตนเองเป็นเจ้าของทรัพย์สินและ
ทรัพยากรภายในองค์กร รวมถึงมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจใน
การทำงานและมีเอกลักษณ์เฉพาะในการทำงาน

1.3 การมีจิตใจเป็นเจ้าของพัฒนาจากความรู้สึกเป็นเจ้าของทรัพย์สินและความคิด
ภายในองค์กร

2. การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความคิดและความรู้สึกที่สำคัญ มี 3 ประการ ดังนี้

2.1 การอยู่ในสถานที่ที่มีความหมายต่อจิตใจ ทำให้บุคคลมองว่าองค์กร
เปรียบเสมือนบ้านของตนเอง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้
บุคคลมีการจัดการดูแลรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร ก่อให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร

2.2 การที่บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการรับรู้และควบคุมการ
ปฏิบัติงานของตนเอง มีการยอมรับและมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้บุคคลเกิด
การพัฒนาความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อ
องค์กร

2.3 การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตนเอง โดยการ
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างชัดเจน

3. ลักษณะเฉพาะของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี 3 ประการ ดังนี้

3.1 การควบคุมตนเองและผู้อื่น การที่บุคคลมีความสามารถในการควบคุม
ร่างกายและจิตใจของตนเอง ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง รวมถึงบุคคล
สามารถดูแลเอาใจใส่และควบคุมสมาชิกในองค์กร ให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้

3.2 การเข้าถึงข้อมูลขององค์กร การที่บุคคลมีความรู้และความเข้าใจเป้าหมาย
ขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคล
ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงช่วยรักษาเกียรติยศและผลประโยชน์ขององค์กร

3.3 การอุทิศชีวิตเพื่อองค์กร การที่บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานและ
องค์กรของตนเอง ทำให้บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงาน
เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่เหน็ดเหนื่อย

1.5 ผลของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

พีช คาซโทว่า และเคิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 298-308) กล่าวว่า ผลของ
การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีดังต่อไปนี้

1. การมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ทำให้บุคคลมีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำเป็นอย่างดี เมื่องานเกิดปัญหาบุคคลจะยอมรับและแก้ไขปัญหการทำงานที่เกิดขึ้น

2. องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคคลมีการรับรู้ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ทำให้บุคคลเรียนรู้ ยอมรับ และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาไปในทางบวก

3. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้บุคคลมีการประสานงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดพลวัตกลุ่ม โดยบุคคลจะควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และพยายามพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานขององค์กรขึ้น

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์ (2554: 92-93) ได้ทำการศึกษาศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของพนักงานสัญญาจ้าง พบว่า พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรสูงสุด เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกที่สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง โดยพื้นที่สำหรับการทำงานของตนเองไม่ได้มีแต่อุปกรณ์การทำงานเท่านั้น ยังมีสิ่งของตกแต่งเพื่อแสดงความเป็นเจ้าของสถานที่ ส่วนอัตลักษณ์ของความเป็นเจ้าขององค์กรมีความสำคัญรองลงมา ซึ่งพนักงานจะแต่งกายและใช้สิ่งของที่มีตราสัญลักษณ์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร และการปกป้องสิทธิในการครอบครองมีความสำคัญน้อยที่สุด เพราะ พนักงานมองว่าทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์สามารถแบ่งปันกันในองค์กรได้

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

ไวสกอตและคลีแลนด์ (Weiskott; & Cleland. 1977: 111-116) ได้ทำการศึกษาศึกษาการฝึกอบรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การเป็นเจ้าขององค์กร และพฤติกรรมส่วนบุคคลของบุคลากรในศูนย์การให้คำปรึกษาจำนวน 42 คน พบว่า หลังการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรในศูนย์การให้คำปรึกษามีความมั่นใจในตนเอง มีการเป็นเจ้าขององค์กร และและพฤติกรรมส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีแนวคิดเชิงบวกต่อนตนเอง มีความสามารถในการกำกับตนเอง ก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง การเป็นเจ้าขององค์กร และมีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกันในสังคมให้ดีมากยิ่งขึ้น

แวนดี ไดซ์ และ คอสแทล (Vande; Dye; & Kostowa. 1995: 219-220) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศอังกฤษจำนวน 797 คน พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถ

วากเนอร์ พาร์กเกอร์และคริสเทิล (Wagner; Parker; & Christian. 2003: 862-864) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของพฤติกรรมการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่มีต่อความเชื่อของการมีจิตใจเป็นเจ้าของและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 290.85 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07 โดยการปฏิบัติงานด้านการเงินได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 ส่วนทัศนคติในการทำงานในองค์กรและพฤติกรรมการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเชื่อในการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40 และ 0.39 ตามลำดับ ส่วนความเชื่อในการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำหนดตนเองและการวางแผนของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.34 และ 0.33 ตามลำดับ

พีช ดิสคอร์ต และคอกแลนด (Pierce; Driscoll; & Coghlan. 2004: 526-528) ได้ทำการศึกษาเรื่องโครงสร้างของสภาพในการทำงานและการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า สภาพในการทำงาน ประกอบด้วย พื้นฐานการทำงานที่มีจิตใจเป็นเจ้าของ พื้นฐานองค์กรที่มีจิตใจเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีผลต่อความคิด ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความอิสระในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของในการทำงาน เช่น การคิดคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร การตัดสินใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานในองค์กร เป็นต้น ส่งผลให้เกิดการควบคุมการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยบุคคลมีความรู้สึกว่าการทำงานอย่างมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น บุคคลมีการเรียนรู้การทำงานอย่างเป็นพลวัต โดยมีความเชื่อมโยงประสบการณ์ทำงานของบุคคลและองค์กร ก่อให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การสนับสนุนความคิดในการทำงาน เป็นต้น

ไดและพีช (Dyne; & Pierce. 2004: 454-456) ได้ทำการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของและความรู้สึกที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การที่บุคคลมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จะมีความตระหนักรู้แห่งตน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้รับอิสระในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถวางแผนและควบคุมงานของตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ รวมถึงยังช่วยบุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยบุคคลมีการปฏิบัติตามตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ขององค์กรอย่างชัดเจน

เควี่ยนยิงและคณะ (QianYing; et al. 2006: 7) ได้ทำการศึกษาการเล่นเกมส์ฝึกสมองที่มีผลต่อการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า ในช่วงแรกของการเล่นเกมส์ฝึกสมอง บุคคลยังไม่มีสัมพันธภาพต่อกัน จะเกิดความรู้สึกแปลกแยกและโดดเดี่ยว ทำให้บุคคลต่างคนต่างเล่นเกมส์ฝึกสมองของตนเอง เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลได้เริ่มพูดคุยกัน ทำให้เกิดการประสานงานและเล่นเกมส์ฝึกสมองร่วมกันได้เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญในเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน บุคคลจะมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมการเป็นเจ้าของ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

ชีและฮาน (Chi; & Han. 2008: 702-704) ได้ทำการศึกษาการเชื่อมโยงขนบธรรมเนียมและการมีจิตใจเป็นเจ้าของในองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างชาวไต้หวัน จำนวน 387 คน พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 557.40 ค่าสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ .08 โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 การมีจิตใจเป็นเจ้าของในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนอย่างยุติธรรมและการแบ่งปันอย่างยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.37 และ 0.33 ตามลำดับ โดยการสนับสนุนอย่างยุติธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการวางแผนการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 และการแบ่งปันอย่างยุติธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเข้าถึงข้อมูลทางธุรกิจและการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21 และ 0.19 ตามลำดับ

การ์ฟอและคณะ (Ghafoor; et al. 2011: 7396-7400) ได้ทำการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของเริ่มต้นมาจากการที่บุคคลได้มีโอกาสในการคิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ทำให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองมีการเป็นเจ้าของ บุคคลจึงต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

ฟรีดแมนและเริร์ธ (Friedman; & Ross. 2011: 2-6) ได้ทำการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล สามารถสร้างความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมและพฤติกรรมของบุคคลที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกรักและหวงแหนในทรัพย์สินที่ตนเองเป็นเจ้าของ รวมถึงช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น การเคารพต่อกฎระเบียบ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกัน เป็นต้น

อาเวย์ เวิร์นซิง และพาลานซากี (Avey; Wernsing; & Palanski. 2012: 30) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความคิดและการมีจิตใจเป็นเจ้าของของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,319 คน พบว่า จริยธรรมของผู้นำมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ โดย ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.06 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 โดยจริยธรรมของผู้นำประกอบด้วย การมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพจิต การตอบสนองของบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 0.38 0.24 และ 0.20 ตามลำดับ ซึ่งผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลให้บุคคลมีความคิดและทัศนคติในการทำงานในเชิงบวก ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ รวมถึงบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

อาร์เคอร์และเพรียซีส (Olickers; & Plessis. 2012: 15-17) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยการมีจิตใจเป็นเจ้าของลักษณะเด่นที่สำคัญมี 3 ประการ ดังนี้

1. การมีจิตใจเป็นเจ้าของทำให้บุคคลมีการรับรู้และเข้าใจตนเอง ส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการมีความคิดและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

2. การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

3. การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ชัดเจน คือ บุคคลความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างสุดความสามารถ รวมถึงบุคคลมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

พาร์คและคณะ (Park et al. 2013: 566-568) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 198.40 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.88 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.09 โดยการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีจิตใจเป็นเจ้าของและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50 และ 0.12 ตามลำดับ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นความคิดและทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคคลมีความรู้สึกรักและหวงแหนองค์กร จนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การคิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ ดังนี้

กัลยา วาณิชยปัญญา (2548: 214) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาก โดยการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือการลดจำนวนตัวแปรอีกเทคนิคหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่

สมบูรณ์ สุริยวงศ์ (2550: 9) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการสกัดเพื่อค้นหาองค์ประกอบที่แฝงอยู่ในเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้โดยให้มีการสูญเสียข้อมูลเดิมน้อยที่สุดและสามารถระบุโครงสร้างตัวแปรขององค์ประกอบแต่ละตัวตามความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรที่เรียกว่า น้ำหนักองค์ประกอบ รวมถึงการตีความหมายขององค์ประกอบและการให้คะแนนตามองค์ประกอบนั้น

สุวิมล ติรกานันท์ (2553: 15) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มหนึ่งที่ระบุโครงสร้างเบื้องหลังตัวแปรกลุ่มนั้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของกลุ่มตัวแปร โดยที่ไม่มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรต้นหรือตัวแปรตาม ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้เป็นลักษณะการรวมกลุ่มของตัวแปรในลักษณะของเส้นตรง

ยุทธ ไกยวรรณ (2556: 57) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณสมบัติในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เหมือนกันได้ รวมถึงการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะหรือความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันเข้าไปในกลุ่มเดียวกัน

จากความหมายที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติตัวแปรหลายตัว เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะที่มีความสัมพันธ์ที่มีความใกล้เคียงกันเข้าไปอยู่ในตัวแปรกลุ่มเดียวกัน

2.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักวิชาการมีการอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

กัลยา วาณิชยปัญญา (2548: 216-217) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรที่มีจำนวนมาก ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อย รวมถึงตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
2. เพื่อลดจำนวนตัวแปรด้วยการสร้างองค์ประกอบขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของตัวแปรหลาย ๆ ตัว โดยการศึกษาโครงสร้างของตัวแปร
3. เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าเป็นไปตามที่ศึกษาไว้หรือไม่

สมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2550: 10-11) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวแปรใหม่ที่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้สามารถอธิบายข้อมูลเดิมได้ดีขึ้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อค้นหาองค์ประกอบหรือคุณลักษณะใหม่ที่ซ่อนเร้นอยู่ในกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ
2. เพื่อกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่อยู่ในตัวแปรแฝงให้เหมาะสมกับข้อมูลเดิม
3. เพื่อตีความหมายขององค์ประกอบหรือคุณลักษณะใหม่แฝงรวมถึงการตั้งชื่อในองค์ประกอบใหม่นั้น
4. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการใช้องค์ประกอบหรือคุณลักษณะใหม่ที่ซ่อนเร้นอยู่ในรูปของความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง
5. เพื่อใช้องค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรใหม่ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอื่น เช่น การวิเคราะห์ปัจจัยของกลุ่มตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อตัวแปรอีกตัวหนึ่ง เป็นต้น
6. เพื่อสร้างสเกลการวัด เพื่อพัฒนาแบบวัด โดยการตัดข้อคำถามที่ไม่มี ความสำคัญออก เพื่อนำแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
7. เพื่อทดสอบสมมติฐานหรือยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบ ว่าโครงสร้างนั้นมีองค์ประกอบเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีหรือไม่

สุวิมล ติรภานันท์ (2553: 15-19) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ลักษณะ คือ

1. เพื่อการสรุปข้อมูล (Data Summarization) เป็นการสรุปความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรให้อยู่ในรูปขององค์ประกอบหรือระบุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มตัวแปร รวมถึงการลดจำนวนตัวแปรด้วยการรวมเข้ากันเป็นองค์ประกอบ
2. เพื่อยืนยันโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการระบุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มตัวแปร (Underlying Structure) ซึ่งเป็นขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ยุทธ ไกยวรรณ (2556: 59) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรว่าตัวแปรใดควรจะอยู่ในองค์ประกอบใด
2. เพื่อยืนยันความถูกต้องของน้ำหนักองค์ประกอบ

จากจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันนำมาอยู่ในรูปขององค์ประกอบ และเพื่อยืนยันโมเดลการวัดที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2550: 18) กล่าวว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีจำนวนอย่างน้อย 5 เท่าหรือมากกว่าจำนวนตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ และถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับควรใช้จำนวนอย่างน้อย 10 เท่าหรือมากกว่าตัวแปรทั้งหมด

2.4 ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ยุทธ ไกยวรรณ (2556: 61) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้แนวคิดหรือทฤษฎีสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน การวิเคราะห์จึงเป็นการสร้างตัวแปรใหม่หรือองค์ประกอบใหม่ภายใต้ตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมาเป็นจำนวนมาก

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันแนวคิดและทฤษฎีขององค์ประกอบที่สร้างขึ้น

2.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

สมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2550: 15-27) กล่าวว่า ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มี 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหาของการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ มีการกำหนดปัญหาการวิจัยออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อสร้างองค์ประกอบของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทำการยืนยันโครงสร้างของแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีการวางแผนที่สำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

2.1 การคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อค้นหาโครงสร้างหรือองค์ประกอบตามความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมากหรือน้อยเท่าใด

2.2 การเลือกตัวแปรมาวิเคราะห์ ควรเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ถ้าเป็นตัวแปรจัดประเภท ผู้วิจัยก็สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ โดยการแทนค่า 0-1 เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยตัวแปรแต่ละตัวควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบนั้น ๆ โดยอิงแนวคิดทฤษฎีหรือนิยามศัพท์ของผู้วิจัย

2.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น จะต้องมีความน้อย 5-10 เท่าของจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด เพื่อลดความคลาดเคลื่อนแบบสุ่มที่มีผลต่อระดับความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะต้องมีความสัมพันธ์พอเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป

3.2 การวิเคราะห์เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยภาพรวม (Barlett Test of Sphericity) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ทดสอบเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความเหมาะสมเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่

3.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมเพียงพอของตัวแปร (Measure of Sampling Adequacy หรือ MSA) ที่ใช้ตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเหมาะสมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่าความเหมาะสมเพียงพอของตัวแปรเท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรตัวอื่นสูง แต่ในทางกลับกันถ้าค่าความเหมาะสมเพียงพอของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรอื่น สามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.1 การเลือกวิธีการสกัดองค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Component Analysis) เป็นการหาภาพรวมของความแปรปรวนของข้อมูลเดิมโดยให้มีองค์ประกอบน้อยที่สุด ตามจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบหลัก (Principal Component: PCA) วิธีนี้จะพิจารณาความแปรปรวนร่วมก่อนสกัดองค์ประกอบโดยให้สัดส่วนที่เป็นความแปรปรวนเฉพาะ (Unique Variance) ให้มีค่าน้อยที่สุด ทำให้ค่าเริ่มต้นมีค่าเท่ากับ 1 อยู่ในเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งบ่งบอกถึงตัวแปรรวม หลังจากนั้นตัวแปรรวมจะถูกสกัดเป็นองค์ประกอบและจัดส่วนที่เป็นความแปรปรวนเฉพาะให้มีค่าน้อยที่สุดออกไป จะเหลือเพียงส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วม เรียกว่า เมทริกซ์องค์ประกอบ (Factor Matrix) ซึ่งค่าของส่วนที่เป็น Communalities เป็นค่าประมาณของความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ จะอยู่ในเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์องค์ประกอบ

4.2 การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ เมื่อตัวแปรถูกสกัดออกเป็นองค์ประกอบ วิธีการสกัดองค์ประกอบจะเริ่มจากการสกัดองค์ประกอบแรกที่มีค่าตัวแปรรวมมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่สองจะมีความแปรปรวนร่วมรองไปจากองค์ประกอบแรก องค์ประกอบที่สามจะเป็นองค์ประกอบที่มีความแปรปรวนร่วมรองจากองค์ประกอบที่สอง จนถึงองค์ประกอบสุดท้าย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- เกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบความแปรปรวน (Latent Root) เป็นเกณฑ์ที่พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มีค่ามากกว่า 1.0 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญ ซึ่งวิธีนี้มีความเหมาะสมกับตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนอยู่ระหว่าง 20-50 ตัวแปร

แต่ถ้ามีตัวแปรในการวิเคราะห์น้อยกว่า 20 ตัวแปร วิธีนี้มีแนวโน้มที่จะได้จำนวนองค์ประกอบน้อย แต่ถ้ามีจำนวนตัวแปรในการวิเคราะห์มากกว่า 50 ตัวแปรก็จะมีจำนวนองค์ประกอบมาก

- เกณฑ์ความรู้ของผู้วิจัย (A Prior Criterion) เป็นเกณฑ์ที่นักวิจัยมีความรู้ในเรื่องที่ศึกษามาเป็นอย่างดีว่างานวิจัยนี้มีจำนวนกี่องค์ประกอบ ส่วนใหญ่การใช้วิธีนี้เป็นการตรวจสอบสมมติฐานตามทฤษฎี แล้วนำไปทำซ้ำและตรวจสอบเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่แน่นอน เพื่อยืนยันองค์ประกอบในการวิจัย

- เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนร่วม (Percentage of Variance criteria) เป็นเกณฑ์ของการใช้เปอร์เซ็นต์สะสมของความแปรปรวนร่วมที่มีองค์ประกอบร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในการวิจัยทางสังคมศาสตร์นั้น จำนวนองค์ประกอบที่ตัดนั้นควรมีเปอร์เซ็นต์สะสมของความแปรปรวนร่วมอย่างน้อย 60 เปอร์เซ็นต์ถึงจะอยู่ในระดับชั้นยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 5 การตีความหมายขององค์ประกอบ

การคัดเลือกองค์ประกอบที่สกัดได้ในครั้งแรกนั้น เป็นเมทริกซ์ขององค์ประกอบที่ยังไม่ผ่านการหมุนแกน (Unrotated Factor Matrix) ซึ่งจะแสดงจำนวนขององค์ประกอบเบื้องต้นที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ เมทริกซ์ขององค์ประกอบจะประกอบด้วย น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบแต่ละอัน ซึ่งองค์ประกอบที่ยังไม่มีการหมุนแกนนี้เป็นการลดจำนวนตัวแปรให้อยู่ในรูปขององค์ประกอบเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถตีความหมายตัวแปรเพื่อทำการตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะน้ำหนักองค์ประกอบ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบแต่ละอันเท่านั้น ผู้วิจัยต้องทำการหมุนแกนขององค์ประกอบเพื่อให้องค์ประกอบมีความหมายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น การสร้างองค์ประกอบเพิ่มเติม การลบตัวแปรบางตัวออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล การเปลี่ยนแปลงวิธีการหมุนแกนแบบอื่น เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 ความเที่ยงตรงของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การตรวจสอบและการสรุปผลจากการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงไปยังประชากร นั่นคือ ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างนั้นสามารถใช้เป็นตัวแทนของผลประชากรได้หรือไม่ โดยการยืนยันและประเมินผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทำซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งและนำผลการวิเคราะห์ที่ทำซ้ำมายืนยันกับผลการวิเคราะห์ในครั้งก่อน เพื่อนำมาเปรียบเทียบรูปแบบขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 7 การใช้ประโยชน์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำไปประยุกต์ใช้ ถ้าวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องการลดจำนวนตัวแปรโดยการหาโครงสร้างของตัวแปรในรูปขององค์ประกอบและตีความหมายขององค์ประกอบ ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างของตัวแปรที่มีผลต่อการ

ตีความหมายของการวิเคราะห์ในการใช้เทคนิคอื่นต่อไป ถ้าวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการที่จะเลือกตัวแปรที่เหมาะสมต่อการที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป รูปแบบของการวิเคราะห์จะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

7.1 ตัวแปรที่เป็นตัวแทนขององค์ประกอบสามารถใช้เป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป ต้องมีการตรวจสอบเมทริกซ์ขององค์ประกอบและเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเพียงตัวเดียวกับองค์ประกอบและเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดเพียงตัวเดียวกับองค์ประกอบแต่ละตัวมาเป็นตัวแทนของตัวแปรชีวิตขององค์ประกอบนั้น ๆ ส่วนตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่ำจะถูกตัดทิ้ง ซึ่งการเลือกใช้ตัวแปรเป็นตัวแทนขององค์ประกอบนั้นมีข้อเสีย คือ การไม่สามารถประมาณความคลาดเคลื่อนได้ อาจส่งผลทำให้ตีความหมายขององค์ประกอบนั้นผิด

7.2 ตัวแปรใช้ในการสร้างมาตราส่วนประเมินค่า ตัวแปรทุกตัวที่มีความสัมพันธ์สูงกับองค์ประกอบหนึ่งจะนำมารวมกันเป็นมาตรวัดที่มีทิศทางเดียวหรือองค์ประกอบเดียว ทำให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดลดลงและมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น เพราะ ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันสูงจึงเหมาะที่จะใช้เป็นมาตรวัดประเมินค่า

7.3 การคำนวณหาคะแนนขององค์ประกอบ (Factor Scores) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการสร้างกลุ่มของตัวแปรที่มีจำนวนน้อยกว่าแทนกลุ่มของตัวแปรเดิมที่มีตัวแปรมากกว่าแล้วได้สูตรคำนวณหาคะแนนขององค์ประกอบ ซึ่งเป็นคะแนนรวมที่คำนวณมาจากองค์ประกอบแต่ละอันสำหรับผู้ตอบแต่ละคน คะแนนขององค์ประกอบนี้จะมีค่ามากในข้อคำถามที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบสูง และมีค่าน้อยในข้อคำถามที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบต่ำ เพราะ คะแนนขององค์ประกอบนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับน้ำหนักขององค์ประกอบ

2.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เสรี ชัดรัมย์ (2547: 25-31) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนต่างๆ ในโมเดลองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แทนสิ่งที่ผู้วิจัยได้คาดการณ์ไว้

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวหรือไม่ โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบโมเดลที่ระบุเกินพอดี (Over Identified Model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่า (ความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมของข้อคำถาม) ควรมีมากกว่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า (เช่น ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น) ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่าโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) ซึ่งโปรแกรมลิสเรล (Lisrel) ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล

ระบุไม่พอดีและประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุไม่ได้ไม่ดี ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้เฉพาะโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ค่าเศษเหลือ เป็นต้น โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์มีสิ่งที่ต้องคำนึง 2 เรื่อง มีดังนี้

3.1 เรื่องค่าที่ประมาณมีค่าเท่ากับพารามิเตอร์จริงหรือไม่ ผู้วิจัยควรพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญเหล่านี้ว่า ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มีความผิดพลาดเท่าใด

3.2 เรื่องประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์ มีการใช้วิธีการประมาณค่าที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลมากที่สุดแล้วหรือยัง มีโมเดลทางเลือกที่สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าหรือไม่ พิจารณาจากสถิติการวัดความสอดคล้องของข้อมูล

4. การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data-Model Fit) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณาค่าสถิติต่างๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบมีการปฏิเสธสมมติฐาน ผู้วิจัยอาจต้องทำการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือทำการปรับโมเดลใหม่ จนกว่าข้อมูลจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พลพงษ์ สุขสว่าง 2556: 15-16) ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square)	ค่าไคสแควร์ที่น้อยกว่าค่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาจากค่า p-value ต้องมีค่ามากกว่า 0.05
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	มีค่าน้อยกว่า 2.00
Goodness of Fit Index (GFI)	มีค่ามากกว่า 0.95
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	มีค่ามากกว่า 0.95
Comparative Fit Index (CFI)	มีค่ามากกว่า 0.95
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.08
Standard Root Mean Square Residual (SRMR)	มีค่าน้อยกว่า 0.05

5. การดัดตัวแปรโมเดล (Model Modification) การที่ค่าสถิติที่วัดความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเกิดจากการกำหนดความสัมพันธ์ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โดยอ่านค่าดัชนีดัดตัวแปรในโมเดล (Modification Indices: MI) เพื่อทำการวิเคราะห์ว่าควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจในการปรับโมเดลขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของผู้วิจัยในการปรับพารามิเตอร์ในเชิงเนื้อหาของการวิจัยนั้นๆ

2.7 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ยุทธ ไกยวรรณ (2556: 60) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ มีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. การรวมกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ทำให้สามารถกำหนดเป็นตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า องค์ประกอบ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ประกอบใหม่ไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไปได้ เช่น การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และความถดถอย การวิเคราะห์ความแปรปรวน เป็นต้น
2. การแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุได้ ทำให้เกิดการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงนี้เป็นตัวแปรใหม่หรือองค์ประกอบใหม่
3. การจัดความสำคัญขององค์ประกอบทั้งหมดได้ว่า องค์ประกอบใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

สุราสินี นาคพันธุ์ (2552: 90-91) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 1,150 คน พบว่า การคิดเชิงบวกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 2047.67 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 โดยการคิดเชิงบวกมีจำนวน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การยึดมั่นในหลักคุณธรรม การกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค การควบคุมอารมณ์ที่ดี และการยอมรับฟังและให้เกียรติผู้อื่น

เสรี ใหม่จันทร์ (2553: 259-261) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอิสระแห่งตนของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า อิสระแห่งตนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 302.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 โดย

อิสระแห่งตนของนักเรียนวัยรุ่น มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การกำกับตนเอง การพึ่งพาตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และการประเมินตนเอง

กาญจนชนก ภัทรวนิชานันท์ (2554: 67-72) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า สมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาษาและเทคโนโลยี และการยึดมั่นในความถูกต้องและการสื่อสาร สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ 77.09%

ศศิธร อมรินทร์แสงเพ็ญ (2554: 192-193) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินคุณลักษณะประชาธิปไตยของเด็กปฐมวัย พบว่า โมเดลลักษณะประชาธิปไตยของเด็กปฐมวัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 20.09 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 โดยลักษณะประชาธิปไตยของเด็กปฐมวัย มี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเคารพซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจ และความเชื่อมั่นในวิธีการแก้ปัญหา

ลัดดาพร จูปะมะตัง ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และสุมาลี ชูกำแพง (2555: 251-252) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อส่งเสริมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 4 จำนวน 1,123 คน พบว่า โมเดลส่งเสริมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1266.17 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 โดยส่งเสริมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 มีจำนวน 13 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ครูและผู้บริหาร ด้านการจัดเตรียมการสอนของครู ด้านพฤติกรรมการสอนของครู ด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน ด้านปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ด้านความเอาใจใส่ของครูและผู้ปกครอง ด้านพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ ด้านแรงสนับสนุนของผู้ปกครอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการให้แรงเสริมของผู้บริหาร

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

ซาฟากี้ (Safakli. 2007: 137-139) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการใช้บัตรเครดิตในประเทศไซปรัส ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor

Analysis) ด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า แรงจูงใจในการใช้บัตรเครดิต มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจ ความสะดวกสบาย ความทันสมัยในสังคม ความปลอดภัยในการใช้ และการซื้อของ สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 64.10

อาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 180-186) ได้ทำการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับบุคลากรที่ทำงานมหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เอกลักษณ์ของตนเอง และการเป็นเจ้าของ และเมื่อมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.96 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.06

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อลดตัวแปรให้น้อยลง และจัดกลุ่มตัวแปรให้มีความชัดเจนมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ โรงเรียนเซนต์ดอมินิก วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนแสงทองวิทยา โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย รวมจำนวน 1,392 คน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน	จำนวนประชากร (คน)
1. วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ	230
2. โรงเรียนเซนต์ดอมินิก	200
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง	100
4. โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี	100
5. โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา	162
6. โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย	200
7. โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย	200
8. โรงเรียนแสงทองวิทยา	200
รวมทั้งสิ้น	1,392

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมบรูณ์ สุริยวงศ์ (2550: 18) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าต่อตัวบ่งชี้จำนวน 1 ตัว ซึ่งในงานวิจัยนี้มีข้อคำถามจำนวน 51 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ควรมีจำนวน 7 เท่าต่อตัวบ่งชี้จำนวน 1 ตัว ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 900 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มย่อย (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในเครือข่ายเลยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ประกอบด้วย โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัยและโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 400 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก และโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือข่ายเลย ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มย่อย (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในเครือข่ายเลยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ประกอบด้วย โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัยและโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 338 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก และโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 372 คน รวมจำนวนทั้งหมด 710 คน

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเอเชียัน จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนในเครือข่ายเอเชียัน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูล (คน)
1. วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง	100	64
2. โรงเรียนเซนต์ดอมินิก	200	125
3. โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย	200	182
4. โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย	200	183
5. โรงเรียนแสงทองวิทยา	200	156
รวมทั้งสิ้น	900	710
คิดเป็นร้อยละ	100.00	78.88

2. ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลส่วนบุคคลไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (P1) เพศชาย อายุ 60 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนกและผู้แทนครู มีประสบการณ์ทำงาน 40 ปี

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (P2) เพศชาย อายุ 46 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ผู้บริหารแผนกประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีประสบการณ์ทำงาน 24 ปี

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (P3) เพศชาย อายุ 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนกการพิมพ์ มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปี

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (P4) เพศชาย อายุ 41 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนกช่างยนต์ มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปี

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (P5) เพศชาย อายุ 38 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนกไฟฟ้า มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

1.2 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยจะมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-Type Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด ก่อนข้างจริง จริงปานกลาง ก่อนข้างไม่จริง และจริงน้อยที่สุด โดยมีโครงสร้างขอบเขตการวัด ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 โครงสร้างและขอบเขตของข้อคำถามของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

องค์ประกอบ	มิติการวัด	จำนวน
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)	- ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ - ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน - การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน	3
ความอิสระในตนเอง (Autonomy)	- ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง - ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง - การยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวก่ายและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ	3

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	มิติการวัด	จำนวน
ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging)	- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรมของโรงเรียน - ความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน - การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของ โรงเรียนให้สำเร็จ	3
การเป็นเจ้าของ (Territoriality)	- การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน - การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียน เปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง	2
รวม 4 องค์ประกอบ	รวมตัวบ่งชี้	11

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญา
นิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำ
แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์

1.4 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน
จิตวิทยาและวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยาม
ศัพท์เฉพาะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบสอบถาม
มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้จำนวนข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ

1.5 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับ
บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ จำนวน 175 คน แล้วนำแบบสอบถามการมีจิตใจ
เป็นเจ้าของมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง
คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ในแต่ละด้าน ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น
51 ข้อ

1.6 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้ง
โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-
Moment Correlation) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ทำให้ได้
แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวมมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.75 มีค่า
ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.91 ส่วนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าอำนาจ

จำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.32-0.75 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.90 องค์ประกอบความอิสระในตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.56 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.74 องค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.24-0.57 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.83 และองค์ประกอบการเป็นเจ้าของ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.43-0.65 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.81 ดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวนข้อคำถามทางบวกและทางลบของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ใหญ่	ข้อ	คำถาม ทางบวก	คำถาม ทางลบ
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง r = 0.32-0.75 (α = 0.90)	ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ	1-5	4	1
	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	6-9	4	-
	การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน	10-13	4	-
	รวม	13	12	1
ความอิสระ ในตนเอง r = 0.20-0.56 (α = 0.74)	ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง	14-18	1	4
	ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง	19-22	4	-
	การยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ	23-26	4	-
	รวม	13	9	4

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ใหญ่	ข้อ	คำถาม ทางบวก	คำถาม ทางลบ
ความเป็น ส่วนหนึ่ง ขององค์กร	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมของโรงเรียน	27-29	3	-
$r = 0.24-0.57$ ($\alpha = 0.83$)	ความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน	30-33	4	-
	การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความ ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้ สำเร็จ	34-40	7	-
	รวม	14	14	-
การเป็น เจ้าของ	การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน	41-46	6	-
$r = 0.43-0.65$ ($\alpha = 0.81$)	การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่า โรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง	47-51	5	-
	รวม	11	11	-
รวมทั้งหมด	รวมทั้งหมด	51	46	5
$r = 0.20-0.75$ ($\alpha = 0.91$)				

1.7 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของฉบับที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขอย่างสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย และโรงเรียนแสงทองวิทยา โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบครบถ้วน ได้จำนวน 710 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.8 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

ตัวอย่างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากรมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังต่อไปนี้

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ <u>มากที่สุด</u>
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ <u>ค่อนข้างมาก</u>
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ <u>ปานกลาง</u>
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ <u>ค่อนข้างน้อย</u>
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ <u>น้อยที่สุด</u>

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	จริงน้อยที่สุด
	การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
00	ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถของท่านช่วยในการทำงานของโรงเรียนได้					
	ความอิสระในตนเอง					
00	ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง					
	ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
00	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ					
	การเป็นเจ้าของ					
00	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ระดับความถี่	คะแนนในข้อความทางบวก	คะแนนในข้อความทางลบ
จริงมากที่สุด	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
จริงปานกลาง	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อ	การแปลความหมาย
1.00-1.50	มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51-2.50	มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับน้อย
2.51-3.50	มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับปานกลาง
3.51-4.50	มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมาก
4.51-5.00	มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ รวมถึงการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง มาสร้างแบบสัมภาษณ์ให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์การมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์วัน..... เวลา สถานที่
.....เขต อายุ ปี ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์
ในการทำงาน ปี

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. การเป็นเจ้าของ

- 1.1 ท่านมีความเข้าใจในการเป็นเจ้าของเป็นอย่างไร
- 1.2 ท่านรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของของโรงเรียนเป็นอย่างไร
- 1.3 ท่านมีการแสดงออกในการเป็นเจ้าของของโรงเรียนเป็นอย่างไร
- 1.4 ท่านมีการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

2. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- 2.1 ท่านคิดอย่างไรในการทำงานของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
- 2.2 ท่านรู้สึกอย่างไรในการทำงานในโรงเรียนของท่าน
- 2.3 ท่านจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรให้ตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

- 3.1 ท่านคิดว่าการรับรู้ความสามารถของท่านนั้นเป็นอย่างไร
- 3.2 ท่านเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร
- 3.3 ความสามารถอะไรที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนของท่าน
- 3.4 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะคิดวิธี

ในการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร

3.5 ท่านคิดว่าควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง เพื่อความสอดคล้องต่อการทำงานของโรงเรียน

4. ความอิสระในตนเอง

- 4.1 ท่านมีความเข้าใจในคำว่าอิสระในตนเองเป็นอย่างไร
- 4.2 ความอิสระในการทำงานในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร
- 4.3 ท่านให้อิสระในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร
- 4.4 ท่านสามารถคิดหาแนวทางในการทำงานเป็นอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรจำนวน 175 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของในการทดลองเครื่องมือ (Try-Out) เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยต่อไป

2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการวิทยาลัยและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย และโรงเรียนแสงทองวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2558

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายละเรียน จากนั้นนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามทั้งหมด 710 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.88 ของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของทั้งหมด 900 ชุด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับเป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายละเรียน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method)

2. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

3. การนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาทำการอธิบายการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายละเรียน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับภาพรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งหาได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient Correlation)

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ หาได้จากสูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Coefficient Cronbach 's Alpha)

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยการใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method)

4.3.2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน
SK	แทน	ค่าความเบ้
KU	แทน	ค่าความโด่ง
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
t	แทน	ค่าสถิติที
FS	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
SC	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐาน
CR	แทน	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง

ตัวอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

PO	แทน	การมีจิตใจเป็นเจ้าของ
SEF	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
SEF1	แทน	ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ
SEF2	แทน	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
SEF3	แทน	การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน
SAO	แทน	ความอิสระในตนเอง
SAO1	แทน	ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง
SAO2	แทน	ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง
SAO3	แทน	การยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวท้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ
BEL	แทน	ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
BEL1	แทน	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน
BEL2	แทน	ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน
BEL3	แทน	การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ
TER	แทน	การเป็นเจ้าของ
TER1	แทน	การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
TER2	แทน	การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง
NO	แทน	ตัวบ่งชี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากร
โรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากร
โรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน

ตอนที่ 4 การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงเรียนใน
เครือข่ายอาเซียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=710)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	260	36.60
หญิง	450	63.40
รวม	710	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	191	26.90
31-40 ปี	223	31.40
41-50 ปี	161	22.70
51-60 ปี	135	19.00
รวม	710	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	6.60
ปริญญาตรี	570	80.30
ปริญญาโท	89	12.50
ปริญญาเอก	4	0.60
รวม	710	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	171	24.10
5-10 ปี	150	21.10
11-15 ปี	94	13.20
16-20 ปี	117	16.50
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	178	25.10
รวม	710	100.00
5. โรงเรียน		
วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง	64	9.00
โรงเรียนเซนต์ดอมินิก	125	17.60
โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย	182	25.60
โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย	183	25.80
โรงเรียนแสงทองวิทยา	156	22.00
รวม	710	100.00

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเลเซียนส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.60 โดยบุคลากรส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.90 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.70 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.50 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.60 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.10 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.10 ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี

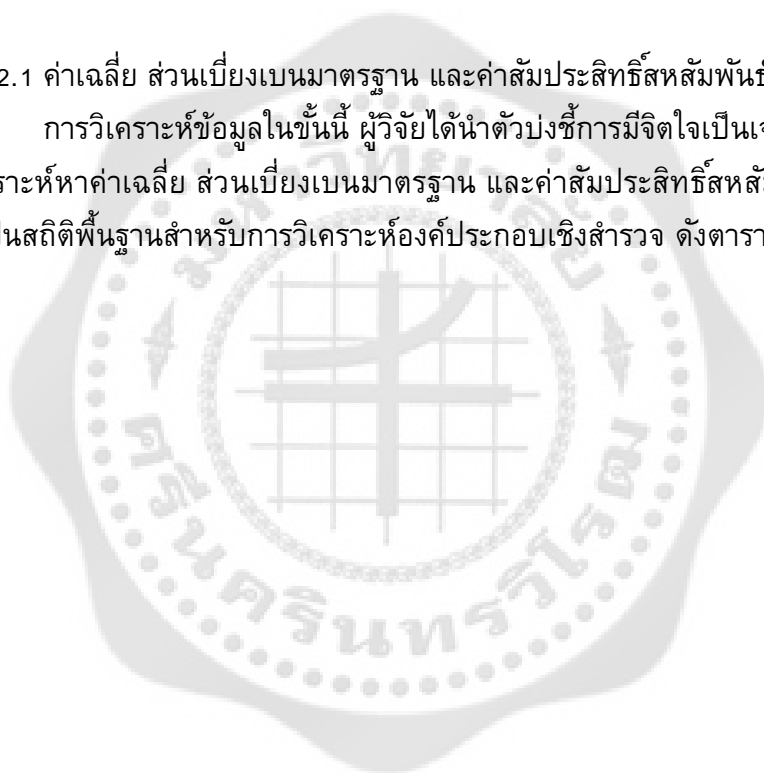
คิดเป็นร้อยละ 16.50 และประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.20 และบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 25.80 รองลงมาคือ โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 25.60 โรงเรียนแสงทองวิทยา คิดเป็นร้อยละ 22.00 โรงเรียนเซนต์ดอมินิก คิดเป็นร้อยละ 17.60 และวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน

ผู้วิจัยนำแบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน จำนวน 338 ชุด จำนวน 51 ข้อ มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังตาราง 8 ดังนี้



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ตัวบ่งชี้	NO1	NO2	NO3	NO4	NO5	NO6	NO7	NO8	NO9	NO10	NO11	NO12	NO13	NO14	NO15	NO16	NO17
NO1	1.00																
NO2	0.60**	1.00															
NO3	0.57**	0.54**	1.00														
NO4	0.27**	0.30**	0.34**	1.00													
NO5	0.44**	0.50**	0.38**	0.30**	1.00												
NO6	0.37**	0.46**	0.37**	0.23**	0.60**	1.00											
NO7	0.37**	0.43**	0.42**	0.34**	0.47**	0.57**	1.00										
NO8	0.41**	0.37**	0.45**	0.40**	0.39**	0.42**	0.51**	1.00									
NO9	0.45**	0.41**	0.49**	0.36**	0.31**	0.47**	0.51**	0.63**	1.00								
NO10	0.30**	0.30**	0.28**	0.38**	0.32**	0.36**	0.37**	0.46**	0.38**	1.00							
NO11	0.33**	0.34**	0.29**	0.11*	0.29**	0.32**	0.31**	0.28**	0.34**	0.23**	1.00						
NO12	0.34**	0.31**	0.28**	0.22**	0.19**	0.19**	0.25**	0.35**	0.36**	0.23**	0.16**	1.00					
NO13	0.39**	0.22**	0.31**	0.29**	0.28**	0.31**	0.29**	0.40**	0.44**	0.26**	0.18**	0.28**	1.00				
NO14	0.45**	0.46**	0.40**	0.39**	0.45**	0.43**	0.48**	0.47**	0.44**	0.36**	0.23**	0.21**	0.41**	1.00			
NO15	0.06	0.10*	0.06	0.02	0.09	0.13*	0.13*	0.03	0.07	0.10*	0.12*	0.06	0.02	0.03	1.00		
NO16	0.11*	0.14**	0.12*	0.08**	0.09	0.08	0.12*	0.07	0.09	0.08	0.00	0.02	0.08	0.08	0.30**	1.00	
NO17	0.30**	0.27**	0.23**	0.43**	0.31**	0.28**	0.38**	0.41**	0.38**	0.59**	0.17**	0.17**	0.31**	0.44**	0.13*	0.04	1.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	NO1	NO2	NO3	NO4	NO5	NO6	NO7	NO8	NO9	NO10	NO11	NO12	NO13	NO14	NO15	NO16	NO17
NO18	0.27**	0.19**	0.30**	0.33**	0.28**	0.27**	0.30**	0.36**	0.34**	0.49**	0.19**	0.17**	0.35**	0.47**	0.00	0.13*	0.43**
NO19	0.16**	0.23**	0.28**	0.45**	0.17**	0.18**	0.28**	0.27**	0.34**	0.26**	0.16**	0.23**	0.21**	0.21**	-0.03	0.19**	0.25**
NO20	0.30**	0.27**	0.33**	0.62**	0.22**	0.26**	0.34**	0.35**	0.36**	0.44**	0.11*	0.19**	0.22**	0.27**	0.09	0.18**	0.42**
NO21	0.06	0.11*	0.07	0.03	0.07	0.11*	0.13*	0.04	0.05	0.10*	0.12*	-0.03	0.02	0.02	0.96**	0.29**	0.11*
NO22	0.04	0.18**	0.09	0.13*	0.09	0.09	0.05	0.06	0.08	0.09	-0.07	-0.03	-0.07	0.02	0.37**	0.39**	0.09
NO23	0.13*	0.15**	0.14**	0.09	0.10*	0.08	0.12*	0.09	0.10*	0.10*	0.01	0.04	0.08	0.09	0.32**	0.97**	0.05
NO24	0.06	0.19**	0.05	0.17**	0.06	0.11*	0.15**	0.05	0.08	0.13*	-0.02	0.05	-0.01	0.05	0.33**	0.56**	0.16**
NO25	0.04	0.18**	0.12*	0.27**	0.11*	0.12*	0.15**	0.13*	0.15**	0.14**	-0.04	0.03	0.05	0.06	0.39**	0.44**	0.19**
NO26	0.05	0.19**	0.11*	0.14**	0.09	0.11*	0.07	0.08	0.09	0.11*	-0.05	-0.01	-0.07	0.04	0.39**	0.34**	0.11*
NO27	0.30**	0.27**	0.23**	0.43**	0.31**	0.28**	0.38**	0.41**	0.38**	0.59**	0.17**	0.17**	0.31**	0.44**	0.13*	0.04	0.00
NO28	0.29**	0.26**	0.23**	0.41**	0.30**	0.27**	0.37**	0.39**	0.38**	0.58**	0.16**	0.18**	0.30**	0.43**	0.12*	0.04	0.99**
NO29	0.35**	0.30**	0.24**	0.20**	0.23**	0.26**	0.17**	0.17**	0.14**	0.17**	0.09	0.05	0.31**	0.33**	0.11*	0.17**	0.22**
NO30	0.30**	0.30**	0.28**	0.38**	0.32**	0.36**	0.37**	0.46**	0.38**	0.00	0.23**	0.23**	0.26**	0.36**	0.10*	0.08	0.59**
NO31	0.40**	0.44**	0.39**	0.38**	0.35**	0.38**	0.45**	0.44**	0.43**	0.42**	0.23**	0.22**	0.29**	0.51**	0.04	0.19**	0.40**
NO32	0.39**	0.41**	0.49**	0.28**	0.45**	0.40**	0.41**	0.36**	0.34**	0.31**	0.16**	0.06	0.29**	0.57**	0.17**	0.17**	0.39**
NO33	0.21**	0.25**	0.24**	0.21**	0.25**	0.28**	0.29**	0.34**	0.49**	0.32**	0.28**	0.20**	0.28**	0.21**	-0.02	-0.06	0.30**
NO34	0.22**	0.21**	0.28**	0.38**	0.12*	0.25**	0.35**	0.35**	0.33**	0.24**	0.10*	0.21**	0.29**	0.32**	0.10*	0.16**	0.31**

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	NO1	NO2	NO3	NO4	NO5	NO6	NO7	NO8	NO9	NO10	NO11	NO12	NO13	NO14	NO15	NO16	NO17
NO35	0.21**	0.13*	0.27**	0.33**	0.12*	0.16**	0.19**	0.33**	0.29**	0.31**	0.10*	0.22**	0.28**	0.31**	0.00	0.15**	0.34**
NO36	0.19**	0.20**	0.27**	0.35**	0.12*	0.16**	0.23**	0.25**	0.29**	0.35**	0.11*	0.17**	0.35**	0.30**	0.04	0.18**	0.39**
NO37	0.29**	0.27**	0.32**	0.45**	0.23**	0.28**	0.38**	0.37**	0.44**	0.43**	0.21**	0.23**	0.37**	0.40**	0.04	0.17**	0.44**
NO38	0.24**	0.27**	0.29**	0.47**	0.21**	0.27**	0.36**	0.38**	0.41**	0.44**	0.20**	0.23**	0.34**	0.38**	0.01	0.18**	0.41**
NO39	0.37**	0.38**	0.46**	0.25**	0.38**	0.42**	0.40**	0.37**	0.42**	0.35**	0.19**	0.08	0.27**	0.46**	0.16**	0.10*	0.38**
NO40	0.36**	0.28**	0.36**	0.37**	0.29**	0.35**	0.30**	0.40**	0.38**	0.43**	0.23**	0.28**	0.39**	0.46**	-0.03	0.12*	0.40**
NO41	0.19**	0.17**	0.20**	0.34**	0.23**	0.33**	0.35**	0.36**	0.44**	0.30**	0.17**	0.20**	0.28**	0.30**	-0.02	0.07	0.42**
NO42	0.32**	0.35**	0.34**	0.35**	0.35**	0.38**	0.34**	0.37**	0.45**	0.35**	0.20**	0.21**	0.42**	0.45**	0.10*	0.08	0.43**
NO43	0.32**	0.25**	0.27**	0.21**	0.28**	0.24**	0.24**	0.30**	0.30**	0.30**	0.15**	0.18**	0.40**	0.42**	0.07	0.11*	0.42**
NO44	0.44**	0.38**	0.31**	0.26**	0.25**	0.35**	0.36**	0.37**	0.43**	0.35**	0.24**	0.23**	0.40**	0.41**	0.07	0.07	0.37**
NO45	0.42**	0.40**	0.35**	0.36**	0.33**	0.45**	0.46**	0.33**	0.42**	0.33**	0.23**	0.21**	0.34**	0.42**	0.12*	0.11*	0.37**
NO46	0.40**	0.46**	0.38**	0.33**	0.32**	0.40**	0.41**	0.34**	0.37**	0.36**	0.24**	0.25**	0.35**	0.49**	0.07	0.10*	0.37**
NO47	0.36**	0.37**	0.34**	0.32**	0.34**	0.36**	0.41**	0.30**	0.31**	0.22**	0.17**	0.11*	0.31**	0.54**	0.13*	0.19**	0.38**
NO48	0.24**	0.25**	0.27**	0.34**	0.27**	0.16**	0.29**	0.23**	0.19**	0.19**	0.12*	0.08	0.29**	0.46**	0.05	0.07	0.31**
NO49	0.32**	0.31**	0.39**	0.31**	0.37**	0.34**	0.32**	0.39**	0.36**	0.22**	0.21**	0.16*	0.34**	0.45**	0.10*	0.17**	0.35**
NO50	0.21**	0.26**	0.36**	0.33**	0.37**	0.36**	0.34**	0.32**	0.26**	0.19**	0.13*	0.08	0.32**	0.42**	0.09	0.14**	0.27**
NO51	0.21**	0.23**	0.34**	0.28**	0.29**	0.31**	0.23**	0.36**	0.27**	0.23**	0.11*	0.13*	0.24**	0.36**	-0.07	0.09	0.35**
$\bar{x}$	4.70	4.67	4.56	4.47	4.75	4.78	4.73	4.47	4.60	4.58	4.42	4.16	4.48	4.62	3.83	3.16	4.51
S.D.	0.56	0.52	0.61	0.65	0.49	0.45	0.48	0.65	0.56	0.58	0.81	0.83	0.62	0.57	1.50	1.30	0.67

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	NO18	NO19	NO20	NO21	NO22	NO23	NO24	NO25	NO26	NO27	NO28	NO29	NO30	NO31	NO32	NO33	NO34
NO18	1.00																
NO19	0.36**	1.00															
NO20	0.34**	0.44**	1.00														
NO21	-0.01	0.02	0.08	1.00													
NO22	0.00	0.02	0.19**	0.35**	1.00												
NO23	0.14**	0.19**	0.17**	0.31**	0.37**	1.00											
NO24	0.01	0.07	0.24**	0.31**	0.54**	0.58**	1.00										
NO25	0.07	0.19**	0.30**	0.36**	0.64**	0.44**	0.65**	1.00									
NO26	0.04	0.03	0.19**	0.35**	0.96**	0.35**	0.55**	0.65**	1.00								
NO27	0.43**	0.25**	0.42**	0.11*	0.09	0.05	0.16**	0.19**	0.11*	1.00							
NO28	0.42**	0.26**	0.40**	0.09	0.09	0.06	0.15**	0.18**	0.11*	0.99**	1.00						
NO29	0.31**	0.08	0.14**	0.10*	0.02	0.18**	0.08	0.06	0.04	0.22**	0.21**	1.00					
NO30	0.49**	0.26**	0.44**	0.10*	0.09	0.10*	0.13*	0.14**	0.11*	0.59***	0.58**	0.17**	1.00				
NO31	0.41**	0.28**	0.43**	0.03	0.09	0.20**	0.16**	0.14**	0.11*	0.40***	0.39**	0.33**	0.42**	1.00			
NO32	0.45**	0.16**	0.24**	0.16**	0.13*	0.18**	0.16**	0.19**	0.16**	0.39**	0.38**	0.41**	0.31**	0.50**	1.00		
NO33	0.30**	0.23**	0.23**	-0.03	-0.02	-0.05	-0.03	0.06	-0.01	0.30**	0.29**	0.10*	0.32**	0.27**	0.24**	1.00	
NO34	0.40**	0.32**	0.39**	0.12*	0.09	0.18**	0.18**	0.17**	0.11*	0.31**	0.30**	0.17**	0.24**	0.34**	0.33**	0.15**	1.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	NO18	NO19	NO20	NO21	NO22	NO23	NO24	NO25	NO26	NO27	NO28	NO29	NO30	NO31	NO32	NO33	NO34
NO35	0.00	0.30**	0.29**	0.02	0.04	0.15**	0.06	0.06	0.00	0.34**	0.33**	0.26**	0.31**	0.41**	0.28**	0.24**	0.52**
NO36	0.57**	0.35**	0.37**	0.03	0.07	0.18**	0.11*	0.15**	0.10*	0.39**	0.37**	0.26**	0.35**	0.43**	0.35**	0.32**	0.49**
NO37	0.59**	0.38**	0.49**	0.01	0.14**	0.18**	0.15**	0.22**	0.16**	0.44**	0.43**	0.24**	0.43**	0.54**	0.34**	0.35**	0.47**
NO38	0.61**	0.39**	0.51**	0.01	0.16**	0.18**	0.15**	0.24**	0.17**	0.41**	0.40**	0.20**	0.44**	0.50**	0.35**	0.31**	0.44**
NO39	0.41**	0.19**	0.29**	0.14	0.17**	0.11*	0.11*	0.18**	0.19**	0.38**	0.37**	0.35**	0.35**	0.49**	0.76**	0.27**	0.35**
NO40	0.70**	0.30**	0.34**	-0.05	-0.02	0.14**	0.06	0.05	0.01	0.40**	0.40**	0.38**	0.43**	0.47**	0.38**	0.23**	0.46**
NO41	0.39**	0.27**	0.32**	-0.04	0.01	0.08	0.12*	0.10*	0.02	0.42**	0.41**	0.13*	0.30**	0.39**	0.25**	0.37**	0.25**
NO42	0.45**	0.15**	0.30**	0.07	0.08	0.10*	0.05	0.14**	0.11*	0.43**	0.42**	0.31**	0.35**	0.39**	0.47**	0.41**	0.35**
NO43	0.52**	0.17**	0.18**	0.05	-0.01	0.13*	-0.03	-0.02	-0.08	0.42**	0.41**	0.33**	0.30**	0.44**	0.39**	0.29**	0.22**
NO44	0.42**	0.19**	0.31**	0.07	0.06	0.09	0.08	0.05	0.10*	0.37**	0.35**	0.30**	0.35**	0.44**	0.37**	0.28**	0.32**
NO45	0.36**	0.21**	0.33**	0.10*	0.08	0.12*	0.15**	0.14**	0.10*	0.37**	0.36**	0.34**	0.33**	0.44**	0.43**	0.27**	0.35**
NO46	0.40**	0.23**	0.27**	0.07	0.08	0.11*	0.10*	0.05	0.10*	0.37**	0.35**	0.30**	0.36**	0.42**	0.45**	0.19**	0.31**
NO47	0.43**	0.18**	0.21**	0.12*	0.04	0.21**	0.17**	0.15**	0.07	0.38**	0.36**	0.34**	0.22**	0.37**	0.52**	0.17**	0.31**
NO48	0.39**	0.16**	0.24**	0.04	-0.05	0.07	0.05	0.07	-0.04	0.31**	0.31**	0.31**	0.19**	0.34**	0.40**	0.14**	0.28**
NO49	0.41**	0.20**	0.18**	0.07	0.02	0.18**	0.10*	0.15**	0.05	0.35**	0.34**	0.31**	0.22**	0.35**	0.52**	0.26**	0.33**
NO50	0.46**	0.26**	0.21**	0.07	0.07	0.15**	0.11*	0.14**	0.09	0.27**	0.26**	0.28**	0.19**	0.34**	0.60**	0.23**	0.37**
NO51	0.41**	0.22**	0.22**	-0.09	-0.03	0.01	0.05	0.05	-0.02	0.35**	0.35**	0.23**	0.23**	0.35**	0.46**	0.31**	0.25**
$\bar{x}$	4.16	4.32	4.52	3.79	3.95	3.20	3.75	3.99	3.99	4.51	4.50	4.57	4.58	4.41	4.62	4.47	4.41
S.D.	0.88	0.81	0.65	1.53	1.27	1.29	1.21	1.17	1.25	0.67	0.67	0.71	0.58	0.74	0.67	0.70	0.72

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	NO35	NO36	NO37	NO38	NO39	NO40	NO41	NO42	NO43	NO44	NO45	NO46	NO47	NO48	NO49	NO50	NO51
NO35	1.00																
NO36	0.62**	1.00															
NO37	0.54**	0.68**	1.00														
NO38	0.47**	0.66**	0.80**	1.00													
NO39	0.30**	0.33**	0.36**	0.36**	1.00												
NO40	0.59**	0.50**	0.56**	0.56**	0.37**	1.00											
NO41	0.35**	0.31**	0.41**	0.44**	0.21**	0.41**	1.00										
NO42	0.37**	0.37**	0.46**	0.47**	0.49**	0.51**	0.43**	1.00									
NO43	0.42**	0.38**	0.34**	0.30**	0.34**	0.50**	0.30**	0.51**	1.00								
NO44	0.30**	0.33**	0.37**	0.40**	0.42**	0.49**	0.40**	0.50**	0.49**	1.00							
NO45	0.36**	0.36**	0.38**	0.43**	0.52**	0.45**	0.43**	0.61**	0.43**	0.71**	1.00						
NO46	0.33**	0.34**	0.41**	0.47**	0.47**	0.45**	0.39**	0.60**	0.39**	0.59*	0.63**	1.00					
NO47	0.34**	0.34**	0.31**	0.38**	0.43**	0.46**	0.41**	0.53**	0.47**	0.47**	0.55**	0.58**	1.00				
NO48	0.30**	0.39**	0.27**	0.32**	0.27**	0.42**	0.35**	0.42**	0.41**	0.36**	0.45**	0.44**	0.63**	1.00			
NO49	0.35**	0.35**	0.34**	0.36**	0.49**	0.41**	0.41**	0.59**	0.46**	0.40**	0.53**	0.54**	0.61**	0.57**	1.00		
NO50	0.34**	0.40**	0.33**	0.37**	0.48**	0.40**	0.43**	0.50**	0.46**	0.34**	0.47**	0.45**	0.60**	0.54**	0.74**	1.00	
NO51	0.35**	0.32**	0.29**	0.29**	0.32**	0.41**	0.73**	0.42**	0.35**	0.33**	0.35**	0.37**	0.46**	0.47**	0.53**	0.59**	1.00
$\bar{x}$	4.26	4.33	4.44	4.41	4.73	4.22	4.45	4.56	4.32	4.48	4.64	4.56	4.55	4.27	4.57	4.62	4.44
S.D.	0.74	0.71	0.70	0.74	0.51	0.75	0.68	0.56	0.77	0.60	0.55	0.61	0.63	0.83	0.64	0.59	0.69

*p<.05, **p<.01

จากตาราง 8 ตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า บุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน มีค่าเฉลี่ยของการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ระหว่าง 3.16-4.75 โดยตัวบ่งชี้ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (NO5) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนตัวบ่งชี้ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง (NO12) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.16 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 51 ตัว รวมทั้งหมด 1275 คู่ พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.10-0.99 โดยการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 90 คู่ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 996 คู่ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีจำนวน 2 คู่ คือ ตัวบ่งชี้ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองในการทำงานของโรงเรียน (NO17) และตัวบ่งชี้ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน (NO28) ซึ่งเท่ากันกับตัวบ่งชี้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ (NO27) และตัวบ่งชี้ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน (NO28) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.99 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีจำนวน 26 คู่ คือ ตัวบ่งชี้ท่านรับรู้ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้ (NO2) และตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) ตัวบ่งชี้ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน (NO9) และตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) ตัวบ่งชี้เมื่อมีโอกาสในการศึกษาต่อ ท่านจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของโรงเรียน (NO10) และตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) ตัวบ่งชี้เมื่อมีโอกาสในการศึกษาต่อ ท่านจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของโรงเรียน (NO10) และตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO21) ตัวบ่งชี้เมื่อมีโอกาสในการศึกษาต่อ ท่านจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของโรงเรียน (NO10) และตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) ตัวบ่งชี้ท่านพยายามหาเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ผลงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (NO11) และตัวบ่งชี้ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (NO34) ตัวบ่งชี้ท่านพยายามหาเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ผลงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (NO11) และตัวบ่งชี้เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ท่านมักจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงานอยู่เสมอ (NO35) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) และตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน (NO30) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15)

และตัวบ่งชี้ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (NO34) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) และตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพยากรสินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง (NO42) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) และตัวบ่งชี้ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน (NO49) ตัวบ่งชี้ท่านท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง (NO16) และตัวบ่งชี้ท่านมักจะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ไปเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ (NO39) ตัวบ่งชี้ท่านท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง (NO16) และตัวบ่งชี้เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที (NO46) ตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO21) และตัวบ่งชี้ท่านพยายามมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (NO29) ตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO21) และตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน (NO30) ตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO21) และตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพยากรสินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า (NO45) ตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) และตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน (NO30) ตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) และตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพยากรสินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง (NO42) ตัวบ่งชี้ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย (NO24) และตัวบ่งชี้เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที (NO46) ตัวบ่งชี้ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย (NO24) และตัวบ่งชี้ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน (NO49) ตัวบ่งชี้ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO25) และตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่าอยู่และร่มรื่น (NO41) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) และตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานของท่านเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน (NO36) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) และตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาทรัพยากรสินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา (NO44) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) และตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพยากรสินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า (NO45) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) และตัวบ่งชี้เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที (NO46) ตัวบ่งชี้ท่านพยายามมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

(NO29) และตัวบ่งชี้ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้โรงเรียนแห่งนี้ (NO33) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.10

2.2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ โดยใช้สถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's Test) และหาค่าความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ของตัวบ่งชี้จำนวน 51 ตัว และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (MSA) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวบ่งชี้ที่มีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น	χ^2	KMO	df	p
Bartlett's Test	9266.72	0.90	1275	.00
ค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.72-0.96				

จากตาราง 9 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของจำนวน 51 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือ ตัวบ่งชี้ทั้ง 51 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2=9266.72$ df=1275 p=.00) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) เท่ากับ 0.90 และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.72-0.96 แสดงว่า ตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

2.3 การสกัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสกัดองค์ประกอบ (Extraction of Initial Factor) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบรวมที่น้อยที่สุดระหว่างตัวแปร โดยการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) โดยองค์ประกอบหลักจะเป็นผลรวมเชิงเส้นตรง (Linear Combination) ของตัวบ่งชี้ และมีความแปรปรวนมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบหลักอื่นๆ จะมีความแปรปรวนรองลงมา โดยเป็นอิสระจากองค์ประกอบที่ได้สกัดมาก่อนหน้าแล้ว ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสกัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

Communality			Communality		
ตัวบ่งชี้	Initial	Extraction	ตัวบ่งชี้	Initial	Extraction
NO1	1.00	0.50	NO27	1.00	0.64
NO2	1.00	0.55	NO28	1.00	0.62
NO3	1.00	0.45	NO29	1.00	0.27
NO4	1.00	0.41	NO30	1.00	0.65
NO5	1.00	0.49	NO31	1.00	0.47
NO6	1.00	0.52	NO32	1.00	0.56
NO7	1.00	0.50	NO33	1.00	0.28
NO8	1.00	0.49	NO34	1.00	0.37
NO9	1.00	0.52	NO35	1.00	0.53
NO10	1.00	0.65	NO36	1.00	0.61
NO11	1.00	0.27	NO37	1.00	0.62
NO12	1.00	0.19	NO38	1.00	0.62
NO13	1.00	0.32	NO39	1.00	0.49
NO14	1.00	0.52	NO40	1.00	0.58
NO15	1.00	0.46	NO41	1.00	0.39
NO16	1.00	0.56	NO42	1.00	0.54
NO17	1.00	0.64	NO43	1.00	0.45
NO18	1.00	0.60	NO44	1.00	0.45
NO19	1.00	0.26	NO45	1.00	0.54
NO20	1.00	0.47	NO46	1.00	0.53
NO21	1.00	0.43	NO47	1.00	0.62
NO22	1.00	0.66	NO48	1.00	0.50
NO23	1.00	0.57	NO49	1.00	0.63
NO24	1.00	0.60	NO50	1.00	0.63
NO25	1.00	0.64	NO51	1.00	0.45
NO26	1.00	0.65			

จากตาราง 10 พบว่า ตัวบ่งชี้ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของทุกตัวมีค่าการร่วมในการสกัดองค์ประกอบอยู่ในระดับที่สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าการร่วมในการสกัดองค์ประกอบสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงานของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน (NO22) มีค่าการสกัดองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.66 ส่วนตัวบ่งชี้ท่านไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จได้ (NO10) มีค่าการสกัดองค์ประกอบต่ำสุดเท่ากับ 0.19

2.3 ค่าไอเกนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ตาราง 11 ค่าไอเกนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.13	31.62	31.62	16.13	31.62	31.62	7.79	15.27	15.27
2	4.36	8.56	40.18	4.36	8.56	40.18	7.48	14.66	29.93
3	2.86	5.61	45.79	2.86	5.61	45.79	6.04	11.84	41.77
4	2.59	5.08	50.86	2.59	5.08	50.86	4.64	9.10	50.86

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 มีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้มากที่สุดถึงร้อยละ 31.62 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.56 องค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.61 และองค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.08 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) โดยทุกองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 50.86

2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคमुखสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO50	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก	0.76	0.09	0.18	0.09	การเป็นเจ้าของ
NO49	ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน	0.73	0.10	0.28	0.07	การเป็นเจ้าของ
NO47	ท่านต้องการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่	0.72	0.10	0.28	0.12	การเป็นเจ้าของ
NO48	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย	0.69	0.13	0.12	0.02	การเป็นเจ้าของ
NO51	ปัญหาของโรงเรียนในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขเพื่อโรงเรียน	0.61	0.23	0.14	0.07	การเป็นเจ้าของ
NO42	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง	0.58	0.30	0.33	0.04	การเป็นเจ้าของ
NO43	ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยของทรัพย์สินภายในโรงเรียนอยู่เสมอ	0.57	0.27	0.20	0.09	การเป็นเจ้าของ
NO32	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน	0.57	0.13	0.43	0.19	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่มองค์ประกอบ
NO45	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า	0.57	0.22	0.41	0.09	การเป็นเจ้าของ

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO46	เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที	0.56	0.22	0.40	0.05	การเป็นเจ้าของ
NO44	ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา	0.48	0.27	0.39	0.01	การเป็นเจ้าของ
NO29	ท่านพยายามมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	0.46	0.05	0.21	0.10	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO41	ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่าอยู่และรื่นรมย์	0.44	0.42	0.15	0.04	การเป็นเจ้าของ
NO13	ท่านพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จและผลประโยชน์ของโรงเรียน	0.37	0.28	0.31	0.08	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO17	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองในการทำงานของโรงเรียน	0.15	0.72	0.31	0.05	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO27	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ	0.15	0.72	0.31	0.05	ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
NO28	ท่านมีส่วนร่วมในช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน	0.14	0.72	0.29	0.05	ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
NO10	เมื่อมีโอกาสในการศึกษาต่อ ท่านจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของโรงเรียน	0.00	0.71	0.38	0.05	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO30	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้ อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของ โรงเรียน	0.00	0.71	0.38	0.05	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO37	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข	0.38	0.68	0.08	0.11	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO38	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	0.41	0.65	0.06	0.12	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO20	ท่านให้อภัยกับข้อผิดพลาดที่เกิด จากการทำงาน of เพื่อนร่วมงาน	0.11	0.62	0.18	0.21	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO36	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของ ท่านเปรียบเสมือนสมาชิกใน ครอบครัวของท่าน	0.50	0.58	0.11	0.08	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO18	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญใน การทำงานของตนเองได้	0.54	0.55	0.07	0.03	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานของ โรงเรียนที่ไม่ตรงกับความสามารถ ของตนเอง ท่านเชื่อว่าตนเองมี ความสามารถในหาวิธีการในการ ทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงได้	0.23	0.55	0.20	0.12	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO35	เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาใน การทำงาน of โรงเรียน ท่านมักจะ เข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของ ท่านในการทำงานอยู่เสมอ	0.51	0.52	0.09	0.00	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO40	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่ มีปัญหาในการทำงานของโรงเรียน	0.56	0.49	0.15	0.05	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO19	ท่านวางใจที่จะให้เพื่อนร่วมงานร่วม คิดและตัดสินใจในการทำงาน	0.18	0.47	0.07	0.08	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO34	ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	0.41	0.43	0.04	0.15	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO31	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านก็ยังรู้สึกว่าคุณเองอยากที่จะ ทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป	0.39	0.42	0.36	0.10	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO33	ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้ โรงเรียนแห่งนี้	0.15	0.37	0.32	0.12	ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร
NO2	ท่านรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้	0.22	0.10	0.68	0.18	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO6	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายของ โรงเรียนอย่างสุดความสามารถ	0.23	0.14	0.66	0.09	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO5	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ของโรงเรียนอย่างเต็มที่	0.23	0.09	0.65	0.07	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO1	ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถ ของท่านช่วยในการทำงานของ โรงเรียนได้	0.25	0.14	0.65	0.03	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO7	ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการ ทำงานของโรงเรียน	0.22	0.28	0.60	0.10	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO3	ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของ ท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนา โรงเรียน	0.32	0.15	0.56	0.09	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO9	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนา ความสามารถของตนเองช่วยให้ท่าน ประสบความสำเร็จในการทำงานของ โรงเรียน	0.20	0.41	0.56	0.03	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO8	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานของโรงเรียน	0.20	0.42	0.53	0.01	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO11	ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือ สัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ตนเอง	0.06	0.11	0.50	0.06	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO14	ท่านสามารถทำงานของตนเองได้ อย่างเต็มที่	0.47	0.26	0.49	0.01	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO39	ท่านมักจะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ ไปเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัด ขึ้นอยู่เสมอ	0.46	0.18	0.46	0.17	ตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่ม องค์ประกอบ
NO12	ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการทำงาน ของโรงเรียนให้สำเร็จได้	0.05	0.28	0.32	0.07	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง
NO22	ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อ เพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงาน ของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน	0.08	0.10	0.04	0.80	ความอิสระในตนเอง
NO26	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมา วุ่นวายกับการทำงานของท่าน	0.06	0.11	0.06	0.79	ความอิสระในตนเอง
NO25	ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน	0.01	0.21	0.03	0.77	ความอิสระในตนเอง
NO24	ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตาม คำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดย ที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้ เลย	0.04	0.13	0.01	0.76	ความอิสระในตนเอง
NO23	ท่านไม่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจในการ ทำงานของโรงเรียนได้เลย	0.24	0.05	0.07	0.71	ความอิสระในตนเอง

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวย่อ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ				ผลพิจารณา อยู่ในองค์ประกอบ
		1	2	3	4	
NO16	ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง	0.23	0.04	0.09	0.70	ความอิสระในตนเอง
NO15	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้	0.01	0.06	0.18	0.65	ความอิสระในตนเอง
NO21	ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	0.02	0.06	0.17	0.63	ความอิสระในตนเอง

จากตาราง 12 จากทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของด้วยเทคนิคमुखสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้นมีตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่มองค์ประกอบจำนวน 11 ตัว ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 4, 10, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 29, 32 และ 39 ทำให้ผู้วิจัยต้องตัดตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัวทิ้ง จึงเหลือตัวบ่งชี้จำนวน 40 ตัว โดยการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

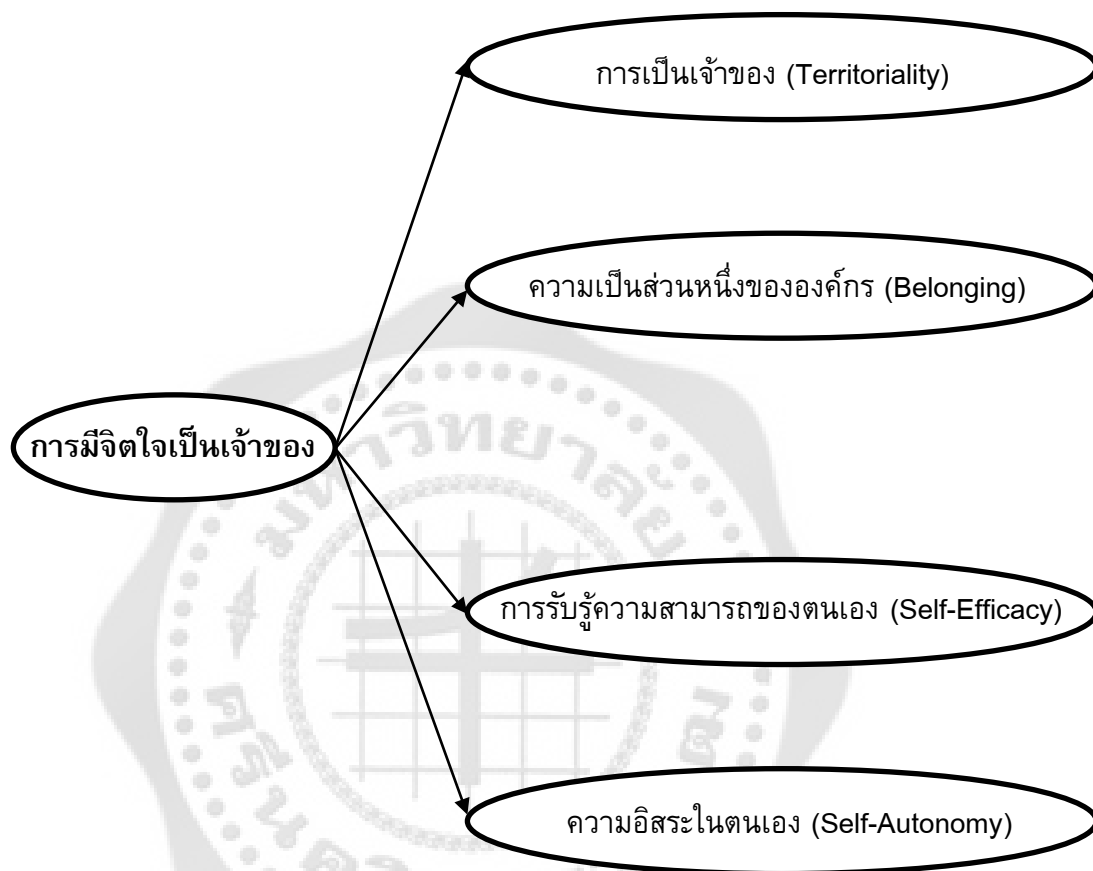
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44-0.76 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก (NO50) ตัวบ่งชี้ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน (NO49) ตัวบ่งชี้ท่านต้องการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (NO47) ตัวบ่งชี้ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย (NO48) ตัวบ่งชี้ปัญหาของโรงเรียนในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขเพื่อโรงเรียน (NO51) ตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง (NO42) ตัวบ่งชี้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยของทรัพย์สินภายในโรงเรียนอยู่เสมอ (NO43) ตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า (NO45) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที (NO46) ตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา (NO44) ตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่าอยู่และร่มรื่น (NO41)

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.37-0.72 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน จัดขึ้นอยู่เสมอ (NO27) ตัวบ่งชี้ท่านมีส่วนร่วมในช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน (NO28) ตัวบ่งชี้ท่าน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน (NO30) ตัวบ่งชี้ท่าน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข (NO37) ตัวบ่งชี้การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (NO38) ตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่าน เปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน (NO36) ตัวบ่งชี้เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ท่านมักจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงานอยู่เสมอ (NO35) ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงานของโรงเรียน (NO40) ตัวบ่งชี้ ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (NO34) ตัวบ่งชี้ เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านก็ยังรู้สึกว่าตนเองอยากที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป (NO31) และตัวบ่งชี้ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้โรงเรียนแห่งนี้ (NO33)

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.68 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านรับรู้ว่าจะสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้ (NO2) ตัวบ่งชี้ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ (NO6) ตัวบ่งชี้ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการ ทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (NO5) ตัวบ่งชี้ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถของท่านช่วยในการ ทำงานของโรงเรียนได้ (NO1) ตัวบ่งชี้ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของโรงเรียน (NO7) ตัวบ่งชี้ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน (NO3) ตัวบ่งชี้ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ของโรงเรียน (NO9) ตัวบ่งชี้ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของโรงเรียน (NO7) และตัวบ่งชี้ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางใน การพัฒนาตนเอง (NO11)

องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัว มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.63-0.80 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อ เพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงานของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน (NO22) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อน ร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) ตัวบ่งชี้ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน (NO25) ตัวบ่งชี้ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย (NO24) ตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการ ทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) ตัวบ่งชี้ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วย ตนเอง (NO16) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) และตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน (NO21)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ (Territoriality) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) สามารถสรุปได้ดังในภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในข้างต้นนั้น มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 51 ตัว เมื่อทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้นมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ (Territoriality) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) โดยมีตัวบ่งชี้ไม่เข้ากลุ่มองค์ประกอบจำนวน 11 ตัว ทำให้ผู้วิจัยเหลือตัวบ่งชี้จำนวน 40 ตัว

และเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตามมิติการวัดขององค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว ประกอบด้วย การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) และการปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน (BEL1) ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน (BEL2) และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ (BEL3) องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (SEF1) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (SEF2) และการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) ส่วนองค์ประกอบความอิสระในตนเอง (SAO) ประกอบด้วย ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง (SAO2) และการยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) โดยมีการนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ค่าสถิติพื้นฐานของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของ (n=372)

การมีจิตใจ เป็นเจ้าของ	จำนวน ข้อ	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	SK	KU	แปลผล คะแนน
การเป็นเจ้าของ	11	4.36	0.43	9.83	-0.79	0.79	มาก
TER1	6	4.36	0.47	10.77	-0.69	0.43	มาก
TER2	5	4.38	0.47	10.73	-0.78	0.68	มาก
ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	11	4.34	0.42	9.67	-0.71	0.26	มาก
BEL1	2	4.44	0.54	12.16	-0.85	0.29	มาก
BEL2	3	4.43	0.50	11.28	-0.82	0.52	มาก
BEL3	6	4.15	0.55	13.25	-0.72	0.41	มาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	10	4.37	0.45	10.29	-0.84	0.65	มาก
SEF1	4	4.26	0.58	13.65	-0.57	-0.20	มาก
SEF2	4	4.50	0.45	10.00	-0.97	0.65	มาก
SEF3	2	4.35	0.57	13.10	-0.40	0.55	มาก
ความอิสระในตนเอง	8	4.04	0.46	11.38	-0.22	-0.50	มาก
SAO1	4	3.55	0.91	25.63	-0.43	-0.31	มาก
SAO2	2	4.08	0.64	15.68	-0.27	-0.57	มาก
SAO3	2	4.49	0.55	12.24	-0.92	0.53	มาก
รวมทั้งหมด	40	4.27	0.35	8.19	-0.78	0.59	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 จากคะแนนเต็ม 5.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 แสดงว่าบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนส่วนใหญ่มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมาก โดยมีการกระจายข้อมูลใกล้เคียงกันปกติ มีความเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEF1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 4.37 โดยตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (SEF2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) และตัวบ่งชี้ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (SEF1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.26 ตามลำดับ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 โดย

ตัวบ่งชี้การปกป้องรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 และตัวบ่งชี้การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโรงเรียน (BEL1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน (BEL2) และตัวบ่งชี้การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และ 4.15 ตามลำดับ ส่วนความอิสระในตนเอง (SAO) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.04 โดยตัวบ่งชี้การยอมรับ ไว้วางใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานของตนเอง (SAO2) และตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 3.55 ตามลำดับ

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเฉลี่ยจำนวน 11 ตัว มาทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ตัวบ่งชี้	TER	TER	BEL	BEL	BEL	SEF	SEF	SEF	SAO	SAO	SAO
	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3
TER1	1.00										
TER2	0.68**	1.00									
BEL1	0.42**	0.43**	1.00								
BEL2	0.40**	0.32**	0.43**	1.00							
BEL3	0.56**	0.47**	0.37**	0.53**	1.00						
SEF1	0.35**	0.39**	0.40**	0.35**	0.24**	1.00					
SEF2	0.47**	0.50**	0.41**	0.54**	0.42**	0.57**	1.00				
SEF3	0.44**	0.39**	0.34**	0.32**	0.35**	0.46**	0.58**	1.00			
SAO											
1	0.08	0.13**	0.14**	0.18**	0.23**	0.33**	0.18**	0.09	1.00		
SAO											
2	0.38**	0.34**	0.32**	0.21**	0.34**	0.32**	0.40**	0.49**	0.01	1.00	
SAO											
3	0.34**	0.31**	0.26**	0.35**	0.44**	0.24**	0.32**	0.32**	0.21**	0.61**	1.00

**p<.01

จากตาราง 14 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม มี 4 องค์ประกอบ คือ การเป็นเจ้าของ (TER) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEF) และความอิสระในตนเอง (SAO) สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่ 1 ถึง 11 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พื้นฐานของตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของทั้ง 11 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.13-0.68 โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 52 คู่ โดยตัวบ่งชี้การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) และตัวบ่งชี้การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.68 ส่วนตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) และตัวบ่งชี้การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.13 และสามารถพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) โดยตัวบ่งชี้การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) และตัวบ่งชี้การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.37-0.53 โดยตัวบ่งชี้ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน (BEL2) และตัวบ่งชี้การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ (BEL3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 ส่วนตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน (BEL1) และตัวบ่งชี้การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ (BEL3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.37

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.46-0.58 โดยตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (SEF2) และตัวบ่งชี้การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.58 ส่วนตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SEF1) และตัวบ่งชี้การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.46

องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (SAO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.21-0.61 โดยตัวบ่งชี้ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง (SAO2) และตัวบ่งชี้การยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.61 ส่วนตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) และตัวบ่งชี้การยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.21

3.3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ โดยใช้สถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's Test) และหาค่าความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ของตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (MSA) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวบ่งชี้ที่มีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ ดังตาราง 15

ตาราง 15 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น	χ^2	KMO	df	p
Bartlett's Test	1543.25	0.85	55	.00
ค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.65-0.94				

จากตาราง 15 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของจำนวน 11 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือ ตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2=1543.25$ df=55 p=.00) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) เท่ากับ 0.85 และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.65-0.94 แสดงว่า ตัวบ่งชี้การมีจิตใจเป็นเจ้าของของทุกตัวที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

3.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาทำการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับหนึ่ง (First Order) พบว่า โมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติในโมเดล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วน χ^2 / df ไม่เกิน 2	χ^2 ที่ df 26 เท่ากับ 37.96 (p=.06) 37.96/26=1.46
GFI	มากกว่า 0.95	0.98
AGFI	มากกว่า 0.95	0.96
CFI	มากกว่า 0.95	1.00
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.03
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.02

จากตาราง 16 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 37.96, $df=26$, $p=.06$, ค่า GFI=0.98, ค่า AGFI=0.96, ค่า RMSEA=0.03, ค่า SRMR=0.02 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ตามสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้ โดยการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายละติน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง โดยแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ตามรายละเอียดตาราง 17 และภาพที่ 3

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	R ²	SE	t	FS	SC	
TER1	0.83	0.05	17.55	0.35	0.83	0.69
TER2	0.82	0.05	17.26	0.43	0.82	0.68
BEL1	0.60	0.06	10.84	0.09	0.60	0.36
BEL2	0.72	0.05	13.17	0.38	0.72	0.52
BEL3	0.72	0.06	13.02	0.20	0.73	0.53
SEF1	0.67	0.05	13.54	0.23	0.67	0.45
SEF2	0.83	0.05	17.80	0.43	0.83	0.69
SEF3	0.70	0.05	14.32	0.22	0.70	0.49
SAO1	0.31	0.06	4.94	0.23	0.31	0.10
SAO2	0.84	0.06	15.15	0.71	0.84	0.71
SAO3	0.73	0.05	13.83	0.19	0.73	0.53

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.31-0.84 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

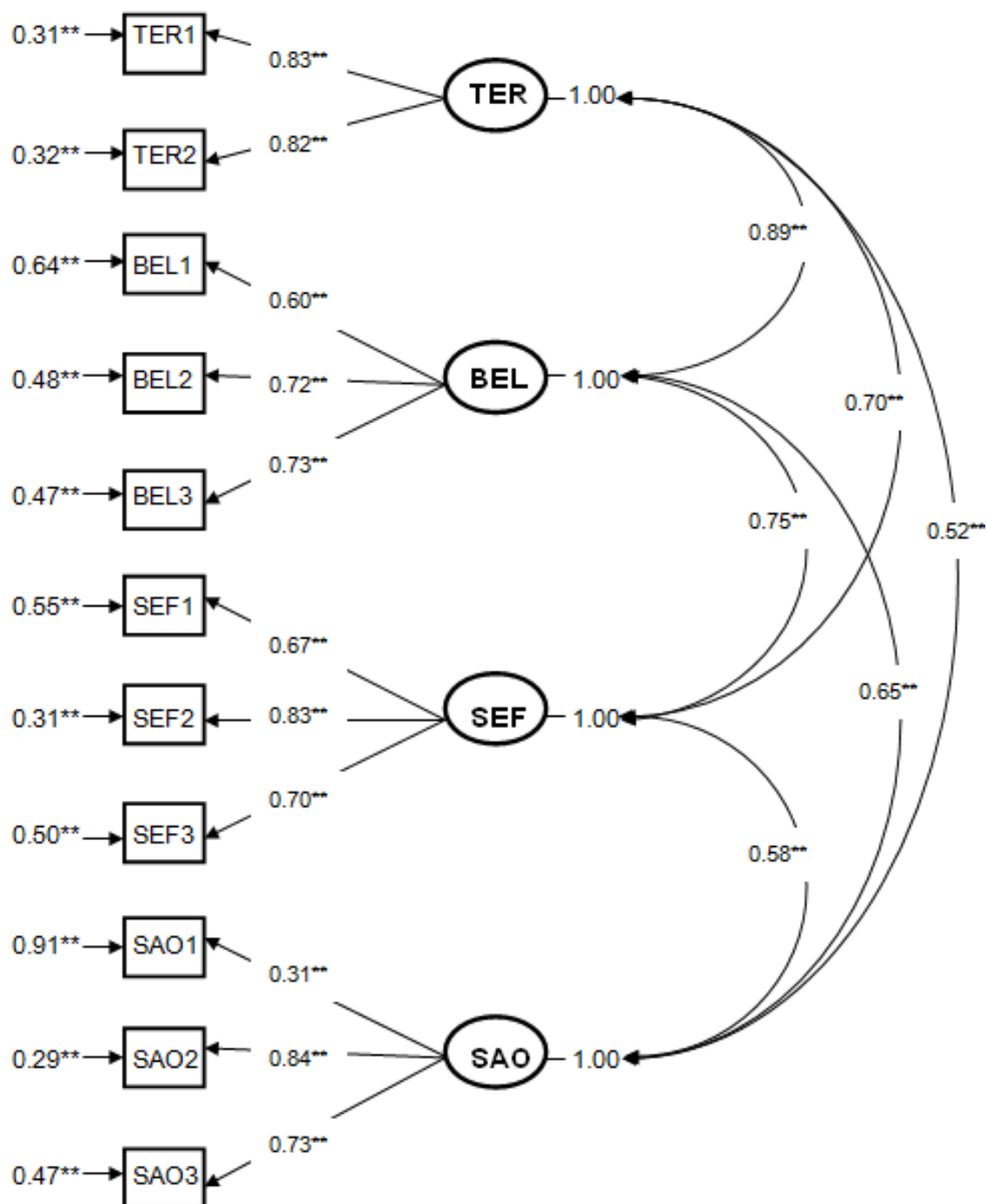
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82-0.83 โดยตัวบ่งชี้การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการเป็นเจ้าของในระดับสูง (ร้อยละ 69) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.82 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการเป็นเจ้าของในระดับสูง (ร้อยละ 69)

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.60-0.72 โดยตัวบ่งชี้ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน (BEL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.73 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ (BEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53) และตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน (BEL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.60 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 36) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67-0.83 โดยตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (SEF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 69) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 49) และตัวบ่งชี้ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (SEF1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (SAO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.31-0.84 โดยตัวบ่งชี้ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานของตนเอง (SAO2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.84 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 71) รองลงมาคือตัวบ่งชี้การยอมรับ ไว้วางใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวท้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53) และตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 10)

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน ดังในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอาเซียน (คะแนนมาตรฐาน)

3.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาทำการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) พบว่า โมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลใหม่ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ จนข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติในโมเดล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วน χ^2 / df ไม่เกิน 2	χ^2 ที่ df 27 เท่ากับ 37.92 (p=.07) 37.92/27=1.40
GFI	มากกว่า 0.95	0.98
AGFI	มากกว่า 0.95	0.96
CFI	มากกว่า 0.95	1.00
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.03
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.02

จากตาราง 18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 37.92, df= 27, p=.07, ค่า GFI=0.98, ค่า AGFI=0.96, ค่า RMSEA=0.03, ค่า SRMR=0.02 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ตามสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้ โดยการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเอกชน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง โดยแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ตามรายละเอียดตาราง 19 และภาพ 4

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น
เจ้าของ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	R ²	SE	t	FS	SC	
TER1	0.83	-	-	0.41	0.83	0.69
TER2	0.83	0.06	14.00	0.45	0.83	0.69
BEL1	0.64	-	-	0.19	0.64	0.41
BEL2	0.72	0.08	8.76	0.35	0.72	0.51
BEL3	0.71	0.07	10.05	0.26	0.71	0.51
SEF1	0.67	-	-	0.24	0.67	0.45
SEF2	0.83	0.07	12.48	0.42	0.83	0.69
SEF3	0.70	0.06	11.38	0.22	0.70	0.49
SAO1	0.30	-	-	0.22	0.30	0.09
SAO2	0.83	0.19	4.43	0.69	0.84	0.70
SAO3	0.73	0.16	4.53	0.21	0.73	0.54
องค์ประกอบ						
TER	0.83	0.06	12.93	-	0.83	0.69
BEL	0.92	0.08	11.56	-	0.92	0.85
SEF	0.84	0.07	11.31	-	0.84	0.70
SAO	0.68	0.15	4.53	-	0.68	0.46

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.83 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของการมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) โดยตัวบ่งชี้การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (TER1) ตัวบ่งชี้การปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียนเปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง (TER2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการเป็นเจ้าของในระดับสูง (ร้อยละ 69)

องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.64-0.71 โดยตัวบ่งชี้ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน (BEL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.72 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ (BEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) และตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน (BEL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง (ร้อยละ 41) ตามลำดับ

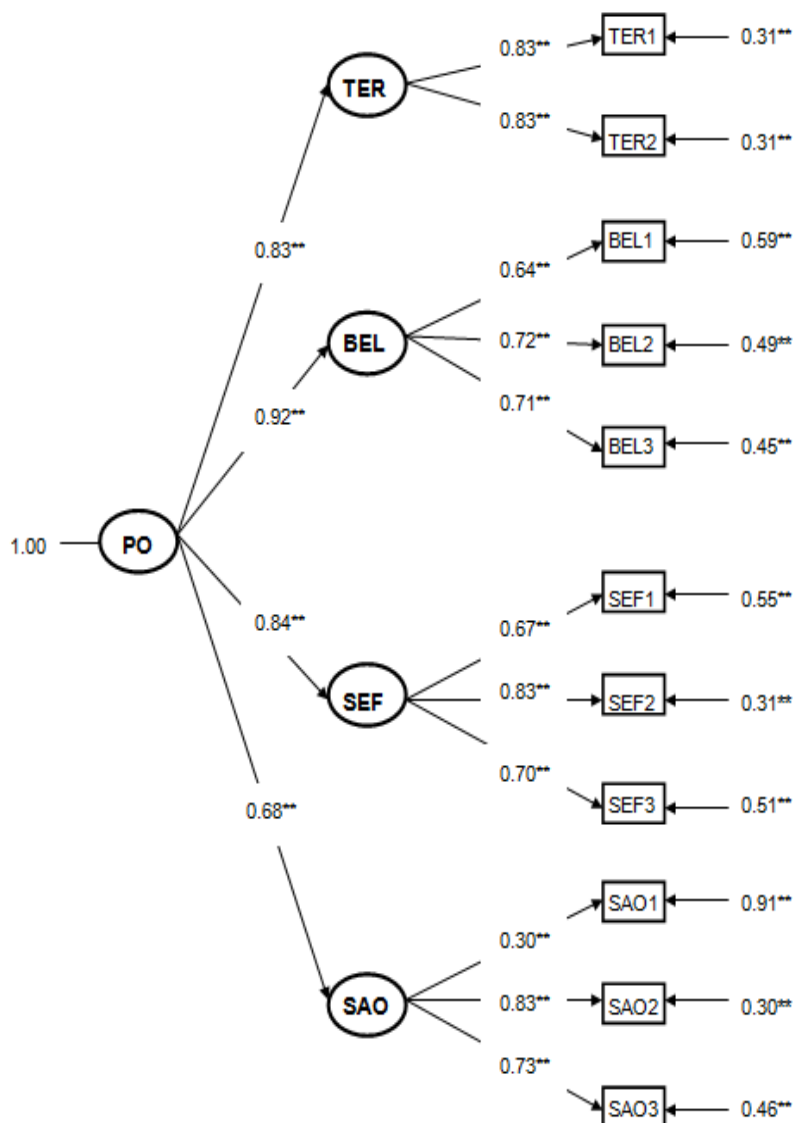
องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67-0.83 โดยตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (SEF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 69) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน (SEF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.70 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 49) และตัวบ่งชี้ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (SEF1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (SAO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.83 โดยตัวบ่งชี้ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานของตนเอง (SAO2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 70) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การยอมรับ ไว้วางใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวร้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ (SAO3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.73 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54) และตัวบ่งชี้ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (SAO1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความอิสระในตนเองอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 9)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่าองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68-0.92 โดยองค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (TER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 69) องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความแปรผันร่วมกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 85) องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

(SEF) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ 0.84 มีความแปรผันร่วมกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 70) และองค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (SAO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความแปรผันร่วมกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 46)

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเซียน ดังในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเซียน (คะแนนมาตรฐาน)

3.5 การเปรียบเทียบระหว่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

หลังจากที่โมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลในการอธิบายผลการวิจัยเพิ่มมากขึ้น จึงมีการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล โดยจะพิจารณาจากคามมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าที และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งจะเป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระหว่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง							
		SC		SE		t		C.R.	
		1order	2order	1order	2order	1order	2order	1order	2order
TER	TER1	0.83	0.83	0.05	-	17.55	-	0.69	0.69
	TER2	0.82	0.83	0.05	0.06	17.26	14.00	0.68	0.69
BEL	BEL1	0.60	0.64	0.06	-	10.84	-	0.36	0.41
	BEL2	0.72	0.72	0.05	0.08	13.17	8.76	0.52	0.51
	BEL3	0.73	0.71	0.06	0.07	13.02	10.05	0.53	0.51
SEF	SEF1	0.67	0.67	0.05	-	13.54	-	0.45	0.45
	SEF2	0.83	0.83	0.05	0.07	17.80	12.48	0.69	0.69
	SEF3	0.70	0.70	0.05	0.06	14.32	11.38	0.49	0.49
SAO	SAO1	0.31	0.30	0.06	-	4.94	-	0.10	0.09
	SAO2	0.84	0.84	0.06	0.19	15.15	4.43	0.71	0.70
	SAO3	0.73	0.73	0.05	0.16	13.83	4.53	0.53	0.54

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบระหว่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าที และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสองมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.31-0.84 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.05-0.06 ค่าสถิติทีอยู่ระหว่าง 4.94-17.55 ซึ่งตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.10-0.71 ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.84 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.06-0.19 ค่าทีอยู่ระหว่าง 4.43-14.00 ซึ่งตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.09-0.70

ตอนที่ 4 การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน มีการนำเสนอข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จำนวน 40 ข้อ และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ตาราง 21 ค่าสถิติพื้นฐานของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ จำแนกตามองค์ประกอบ (n=710)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเป็นเจ้าของ	4.45	0.48	มาก
ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.40	0.48	มาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.30	0.39	มาก
ความอิสระในตนเอง	3.38	0.49	ปานกลาง
รวม	4.13	0.46	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า มีการเป็นเจ้าของสูงสุด ($\bar{X}=4.45$ S.D.=0.48) รองลงมาคือ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.40$ S.D.=0.48) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.39) ส่วนความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$ S.D.=0.49) โดยมีเนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การเป็นเจ้าของ (Territoriality) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการเป็นเจ้าของนั้น มีลักษณะของการเป็นเจ้าของทางกายภาพ เช่น การเป็นเจ้าของทุน เจ้าของทรัพย์สิน เจ้าของโรงเรียน เป็นต้น ทำให้ครูมีการดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนให้ใช้งานได้ดีอยู่เสมอ ถ้าทรัพย์สินของโรงเรียนเกิดความเสียหายก็ทำการซ่อมแซมให้กลับมาใช้ได้ดังเดิม หรือถ้าบุคคลพบเห็นการเปิดน้ำเปิดไฟทิ้งไว้ บุคคลก็จะเดินเข้าไปปิดน้ำปิดไฟทันที เพื่อประหยัดน้ำและไฟในโรงเรียนของตนเอง รวมถึงการดูแลสถานที่ของโรงเรียนให้มีสภาพสะอาดตาและน่าอยู่

นอกจากนี้ครูที่ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวถึงลักษณะของการเป็นเจ้าของทางจิตใจ โดยบุคคลมีความคิดว่าปัญหาของโรงเรียนนั้น เปรียบเสมือนปัญหาของตนเองด้วย ทำให้บุคคลมีการจัดการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการตระหนักถึงการกระทำของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ต้องคิดถึงองค์กร องค์กรอยู่ได้ เค้าก็อยู่ได้ ถ้าเค้าอยู่ไม่ได้ องค์กรก็อยู่ไม่ได้ ให้เค้าตระหนักในสิ่งที่เค้าทำ ณ ขณะนั้นๆ และไม่ใช่ที่จะอยู่ที่นี้ที่เดียว แม้ว่าเค้าจะออกไปที่อื่น ก็ให้เค้าคิดว่าทำอย่างไรให้ดีต่อองค์กรที่เค้าอยู่ ไม่ว่าเค้าจะอยู่นานเท่าไร เมื่อเค้าเข้าไปอยู่ปุ๊บ เค้าต้องทำให้ดีในเรื่องเหล่านี้” (P1. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“...เราก็พยายามทำในส่วนที่เราคุมเองทุกเรื่องที่ลูกน้องเราดูแล จะเป็นในเรื่องของระเบียบหรืออะไรในโรงเรียน เราก็จะพยายามเตือนเลย ปัจจุบันครูที่โรงเรียนที่เราบอกได้ เราก็มักบอกว่าเราอันนี้ไม่ถูก อันนี้ไม่ดี จะเป็นอะไรประมาณนี้ บางเรื่องมันไม่ใช่เรื่องของเรา เราก็รู้ปัญหาเราจะอยู่เฉยบ้าง แต่ในทุกเรื่องมันจะเป็นผลในระยะยาว มันไม่อยู่เฉย ทุกเรื่องไม่เกี่ยวข้องโดยตรงเราจะไปหาทางทำให้เรื่องที่มีมันมีอยู่จัดไป เสมือนว่าปัญหามันเป็นของเราด้วย หรือถ้าตีสามผู้ใหญ่โทรมางานมันมีปัญหา เราต้องลุกจากที่นอน เพราะโรงเรียนมีปัญหา ก็ต้องมา มันเป็นแบบนี้ อย่างเช่นคราวก่อนมีเด็กวัยรุ่นเอาปืนมายิงหน้าโรงเรียนแล้วก็เสียชีวิต ผมก็มอนิเตอร์ข่าวเข้านั้น มีมติชนออนไลน์ขึ้นมาเลย ดอนบอสโกยิงสวน ผมก็แจ้งผู้ใหญ่เลย ข่าวลงแบบนี้ รายละเอียดแบบนี้ พังแน่ ผมก็ติดต่อหาบรรณาธิการข่าวตอนเช้าให้แก้รายละเอียดเลย ซึ่งอะไรที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของโรงเรียนหรือการกระทำของเด็กที่สื่อให้จะเกิดความเสียหายต่อโรงเรียนเนี่ย เราต้องมีส่วนร่วมเลย เราถือว่าเป็นหน้าที่เราทุกเรื่องเลย ที่เราต้องมีหน้าที่มีส่วนร่วมต่อโรงเรียน” (P2. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“การเข้าใจและความรู้สึกว่า เราอยู่โรงเรียนนี้ เราจะต้องคอยรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน แล้วอีกเรื่องหนึ่งคือการเป็นตัวอย่างที่ดี ให้สังคมภายนอกเห็นว่าเราเป็นเจ้าของ ต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อโรงเรียน โดยผมจะทำตัวให้เป็นตัวอย่าง ขอใช้ว่าเป็นตัวอย่างก็แล้วกันนะ แล้วพยายามรักษาชื่อเสียง” (P3. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“การกระทำส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการดูแลละอะมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทรัพย์สินที่โรงเรียนมีอยู่ เช่น คอยปิดน้ำ ปิดไฟ เรื่องรถก็คอยดูแลให้โรงเรียนให้ทำอย่างอื่น ไม่ก็ซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆที่อยู่ในโรงเรียนอะครับ ก็คือดูแลข่าวของ...ถ้าเป็นเรื่องของในโรงเรียนผมถือว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ผมต้องคอยดูแล ก็ต้องจัดการให้แผนก ให้โรงเรียนสามารถยืนหยัด แล้วให้โรงเรียนอยู่ได้ตามจิตอาารมณ์ของโรงเรียนหรือนโยบายที่ผู้บริหารสั่งมา โดยการการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน” (P4. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ถ้าเป็นในเรื่องของการดูแลโรงเรียนเนี่ย จะเห็นได้ชัดมากกว่า อย่างเช่นว่า จะเป็นในเรื่องของครู เรื่องของนักเรียน และเรื่องของทรัพย์สินของโรงเรียน เราจะต้องทำหน้าที่ในการดูแล แล้วก็รักษาให้มันใช้งานได้ หรือทำให้มันสามารถใช้งานอยู่กับโรงเรียนไปได้นานที่สุด ... การปฏิบัติ

ตนเองให้เป็นแบบอย่างของโรงเรียน สอนน้องๆ และลูกศิษย์ ปฏิบัติตัวทั้งในทั้งนอกให้ดี ไม่ใช่เฉพาะที่ใดที่หนึ่งเท่านั้น โดยชื่อเสียงของโรงเรียนต้องช่วยกันรักษาเพราะว่าส่วนใดส่วนหนึ่งเสียหายก็จะกระทบต่อคนที่อยู่ด้วย” (P5. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

2. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น เกิดจากการที่บุคคลส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนในเครือชาเลเซียนตั้งแต่ต้น ทำให้บุคคลได้เรียนรู้และได้รับการปลูกฝังจิตอาารมณ์ของโรงเรียน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยลักษณะการทำงานในโรงเรียนในเครือชาเลเซียนนั้น เป็นการทำงานร่วมกันแบบพ้อหรือพี่น้องกัน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ทุกคนไม่ว่าตำแหน่งจะสูงหรือต่ำก็มีความเท่าเทียมกัน ทุกคนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ เมื่อพบเห็นใครทำผิดก็มีการตักเตือนซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ก็มีการให้คำปรึกษาและการแนะนำในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ก่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ก่อนอื่นคิดว่าผมโชคดีที่ได้ทำงานที่นี่ ก็คิดว่าที่แรกเลยจะไม่เป็นครูที่นี่ เพราะว่าเริ่มต้นจากคุณพ่ออริการ ผมปีสามยังไม่ทันจบเลยเทอมแรก คุณพ่อผมเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุ ก็คิดอย่างเดียวว่าต้องทำงานแล้วก็เรียน แล้วก็สอบคือภาคค่ำแน่นอน ก็ไม่ได้ถูกคัดเลือกกว่าจะเป็นครูนะครับ เพราะว่าคุณพ่อก็เป็นครู พี่สาวคนโตก็เป็นครู พี่สาวคนต่อจากผมก็เป็นครู แล้วผมก็ไม่ใช่ครู แต่จะเป็นช่าง คิดก็สอบคนที่ใหญ่ได้เลือกไว้บางท่านสอบไม่ติด แต่ผมติดภาคค่ำ เพราะผมเลือกภาคค่ำอย่างเดียว แล้วบังเอิญก็ติดเทคนิคกรุงเทพภาคบ่ายเสร็จเรียบร้อย คุณพ่อก็เรียกเข้ามาถามว่ามีอนาคตยังไย เรียนทำงานครับพ้อ ทำงานที่ไหน ไม่ทราบ เรียนได้แล้ว อยู่ช่วยรุ่นน้องได้ไหม นี่คือคำเริ่มต้นที่เกิดขึ้น ผมก็หนึ่งนึงๆ ว่าจะต้องทำยังไง ถ้าผมช่วยแล้ว ผมจะเอาอะไรรับประทาน พ้อบอกว่า พ้อลืมไป พ้อจะหาทุนให้เธอเรียน ผมก็เลยได้เรียน ผมก็คิดว่าอะไรเหมาะสม ผมก็คิดจะทำมันคือความโชคดี ณ เวลานั้น นับตั้งแต่อยู่ปีหนึ่งจนถึงเวลานี้ ก็ความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนนี้แล้ว...การทำงานของเราที่นี่ โดยมุ่งหวังให้เยาวชน ยังไงก็ได้ มองไปที่เด็ก เราอยู่กับเด็กเนี่ย ไม่ใช่อยู่เพื่อบุญ ไม่ใช่ยื่นให้เด็กเห็น แต่เราอยากจะยื่นให้เขาใกล้เค้า ถ้าเค้ามีปัญหา เค้าจะได้คุยกับเรา เนี่ยคือสิ่งที่ครอบครัว ผู้ใหญ่เป็นพ้อคอยดูแลเรา ครูก็เป็นพี่ๆน้องดูแล คือครอบครัวที่เป็นพี่น้องเป็นแบบนี้ เมื่อเราทำไม่ได้ เราหาคำปรึกษาร่วมกันหาแนวความคิดและแนวทางในการปฏิบัติ” (P1. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ก็รู้สึกดีที่เมื่อไหร่เรามีโอกาสที่จะนำเสนอหรือทำอะไรให้เกิดประโยชน์กับที่นี่ แล้วเรามีปากมีเสียงในการนำเสนอ แล้วเรามีความดีใจภูมิใจที่ได้ทำเราก็คูณกับผู้ใหญ่...โรงเรียนมีการปกครองแบบพี่น้อง มันเป็นที่ปกครองน้อง มันเป็นการใต้เต้าแบบนี้ นักเรียนเรา เราก็ดู วันหนึ่งก็มาเป็นผู้ช่วยครู งั้นโรงเรียนนี้ พี่สอนน้อง น้องสอนพี่ เป็นเรื่องของครอบครัวมากกว่าองค์กร สิ่งหนึ่งที่โรงเรียนมี ผมจะบอกเสมอว่า ถ้าคุณไปทำงานข้างนอก ไม่มีองค์กรไหนที่คุณจะรักองค์กรได้ร้อย

เปอร์เซ็นต์ ไม่มีพนักงานที่ร็องค์กรร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่เหมือนที่นี้ นี่คือการทำงานแบบสบายใจ นี่คือลักษณะการทำงานของที่นี้ ที่ผมคิดว่าร็องค์กรร้อยเปอร์เซ็นต์ คือส่วนใหญ่พวกเราเติบโตมากับเด็กที่ไม่มีฐานะทางบ้านดี เราเองได้มือ ได้อาชีพ ได้มีมือทำงานได้แบบนี้ ก็มาจากที่นี้ นั่นความผูกพัน เราเคยกินข้าวฟรี เราเป็นนักเรียนประจำ เรากินฟรี อยู่ฟรีสามมือ อยู่หอพัก อันนี้ต้องตระหนักมากกว่าคนอื่น” (P2. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“เวลาผู้ใหญ่มีอะไรหรือให้นโยบายเรา ผู้ใหญ่ก็จะขอความคิดเห็นเรา อย่างน้อยเราเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น ผมก็เชื่อว่าเป็นการแสดงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนะ ผมทำงานมาสิบกว่าปี ผมรู้สึกว่อบอห์น รู้สึกภูมิใจ หนึ่งคือเราได้คำว่าครู คนภายนอกจะรู้ว่าเราเป็นครู แล้วเรารู้ว่าเราจะต้องวางตัวยังไง เราจะต้องวางตัวเป็นครูทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน เราจะรู้สึกว่โดยเฉพาะการที่เราไปอยู่ข้างนอกอาจจะมีเด็กที่เห็นเรา ซึ่งเราอาจจะไม่รู้ว่เค้าเป็นศิษย์เก่าหรืออะไรประมาณนี้ เราก็ต้องวางตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้ดีที่สุด แม้ว่าอยู่ข้างนอกก็ตาม” (P3. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“เราได้รับการปลูกฝังว่ท่านมีความเสียสละยังไง โดยปลูกฝังกันตั้งแต่เดินเข้ารั้วโรงเรียนเลย จะรู้ว่คุณพ่อบอสโกเป็นผู้เสียสละ ทำงานเพื่อยาวชนที่ยากจน สมัยก่อนที่เราเรียนรู้เราก็อึดอัด ผมว่าครูทั้งหลายก็มีส่วนหนึ่งที่เหมือนหรือทำได้บ้าง ไม่ได้บ้างก็แล้วแต่ ก็ต้องสวมจิตวิญญาณเหมือนกัน แบบเลียนแบบท่าน อยากเป็นเหมือนท่าน เป็นแรงจูงใจทำให้เราอยู่ได้นาน... การทำงานจะอยู่ในรูปแบบของพี่กับน้อง ไซ่รับ ในเรื่องของการดูแลและอะไรที่ว่มันผิด เราก็ว่กันไปตามผิด อันไหนที่เราสอนได้ เราก็ต้องพยายามสอนเขา จะไม่เหมือนกักรูปแบบของบริษัทระหว่างหัวหน้าลูกน้อง อันนั้นมันจะเห็นชัดเจน แต่โรงเรียนก็อยู่ในรูปแบบของครอบครัว พี่สอนน้องมีอะไรก็ตักเตือน คอยให้ความช่วยเหลือ ถ้าตักเตือนแล้วไม่ฟัง ก็จะมีบทลงโทษ ซึ่งบทลงโทษก็จะไปตามกฎหมายโรงเรียนที่กำหนดไว้ ก็ต้องยึดถือตามนั้น โรงเรียนมันก็มีกรอบให้ปฏิบัติตามเหมือนกัน” (P4. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ผมรู้สึกมีความสุขนะครับที่ได้ทำงานนี้ ไม่งั้นผมคงอยู่ได้ไม่นานหรอกครับ โดยผมเรียนที่ดอนบอสโกมาตั้งแต่แรก แล้วก็เรียนมาจนจบมาช่วยงานและเป็นอาจารย์ที่นี้ จริงๆเป็นตั้งแต่ตอนเรียนจบใหม่ๆ เป็นผู้ช่วยครูทำงานที่นี้ โดยส่วนใหญ่บุคลากรครูจบจากที่นี้ตอนปวช. เสร็จแล้วเริ่มทำงาน โดยการเป็นผู้ช่วยครู ก็จะอยู่ในส่วนของการปฏิบัติบ้างอะไรบ้าง หลังจากนั้นก็จะไปเรียนต่อ ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ปวสก็เช่นกัน ก็เรียนจบปริญญาตรีกลับมาทำงาน เราอยู่กันแบบพี่น้อง เรียนจบมาด้วยกัน เราก็เห็นว่คุณคือน้องเรา เป็นนักเรียนเป็นน้อง มีสัมมาคาราวะทั้งหลาย ก็ด้วยลักษณะองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรแบบประเภทสังกักันอย่างเด็ดขาดขนาดนั้น เป็นกัลยาณมิตร ผมว่าเราก็อยู่กันได้อยู่แล้วมีความสุข” (P5. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความคิดและความเชื่อในการทำงานของตนเองในเชิงบวก โดยบุคคลสามารถรับรู้ได้จากตนเองและผู้อื่น ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่มีอยู่ ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นใน

ความสามารถในการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าบุคคลจะประสบปัญหาในการทำงานของตนเองมากมายเพียงใดก็ตาม ถ้าบุคคลเชื่อในความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง บุคคลก็จะสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้บุคคลยังมีการศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในอนาคต เช่น การให้ศิษย์เก่ามาบรรยายเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ เป็นต้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“การรับรู้ความสามารถ ผมได้รับรู้จากตนเองและบุคคลภายนอกจากคณะผู้ใหญ่ จะใช้ งาน จะบอกงาน จะให้ทำงานอะไรก็จะทำงานแล้วแจ้งให้ทราบ จากการศึกษาด้วยตัวเราเอง การเชื่อ ในความรู้ ก็ยังมีความตั้งใจในการทำงาน ต้องเป็นระบบระเบียบก้าวหน้า มั่นคง จริงใจ อดทน ซื่อสัตย์ และยุติธรรม อันนี้จะทำได้ไหม เราก็คิดว่าเราผ่านประสบการณ์ เราก็สามารถทำสำเร็จกับผู้ ที่ร่วมงานกับเราทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ครู หรือใครก็ตามที่อยู่กับเรา อีกอย่างหนึ่งก็คือเราได้สัมผัส ตัวเราเอง เราต้องคิดไว้ จะด้วยเหตุการณ์ใดก็ตาม อันนี้คือส่วนที่เราต้องเตรียมอันนั้นไว้ หลังจากนั้น คือทำทุกอย่างให้ดีที่สุดสู่ความสำเร็จ คือมีอะไรใหม่ๆ เราก็จะพยายามเรียนรู้หรือศึกษาตรงนี้เพื่อจะ นำมาแบ่งปัน คิดมาอย่างเดียว ได้มาก็แบ่งปัน เราคงเก็บไว้ไม่ดีแน่ ประสบการณ์ในสภาพงาน ปัจจุบันก็ทำให้มีอนาคต ก็คือประสบการณ์อะไรเข้ามา เราก็เริ่มทำ เราก็รับทำ ให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสิ่งใหม่ๆ พร้อมไปกับเราด้วย ที่นี้ไม่มีอะไรให้ปิดบังหรือจะมีความลับเป็นส่วนตัว โดยที่ไม่แบ่งปัน เราก็บอกว่ามีอะไรก็ให้เถอะ ชีวิตเราก็มีแค่นี้แหละ เก็บไว้ก็ไม่มีประโยชน์” (P1. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ก็ต้องเอาส่วนที่เราจะต้องไปเรียนรู้ไปเพิ่มเติม โดยการไปอบรมดูงานภายนอก ปัจจุบันก็เหมือนงานที่เราทำอยู่แล้ว ถ้าเมื่อไหร่ที่เราหาความแตกต่างของมันไม่ได้ เราก็จะย้ำตรงที่ น้ำเต็มแก้ว ต้องไปหาที่ ไปถึงความแตกต่างของมันให้ได้ มันก็จะเปลี่ยนแปลงไป ไม่ล่มสลาย เพราะ แตกต่างจากเรา” (P2. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ผมเชื่อว่าจากประสบการณ์ที่มีอยู่และผ่านงานมา ผมคิดว่ามันสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กรได้ส่วนหนึ่ง และโรงเรียนเราเป็นการรับงานจากบุคคลภายนอก ผมเชื่อว่าปัญหาใน งานที่เกิดขึ้นนั้น ผมก็คิดว่าผมสามารถเข้าไปแก้ปัญหาดตรงนั้นได้” (P3. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ก็จะเป็นในเรื่องของความรู้ ทักษะที่เรามีอยู่เนี่ย มันจะสามารถช่วยให้เราได้ประโยชน์ ตรงประสบการณ์เราก็เป็นได้ที่เราอยู่มาจัดการในการที่เราจะถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน ถ่ายทอดให้กับโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ เราจะหาข้อมูลจากศิษย์เก่าหรือรุ่นพี่ที่เราสามารถ ปรีक्षाได้ แล้วอาจศึกษาข้อมูลจากหนังสือ จากอินเทอร์เน็ต อ่านเยอะๆ แล้วเราก็เอามาวิเคราะห์ แล้วก็เอามาใช้กับเราว่าสามารถใช้งานได้ไหม” (P4. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ผมคิดว่าความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จให้เข้าไปสู่เป้าหมายที่องค์กรสำเร็จไปพร้อม กัน ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียนสูงสุด ทั้งเรื่องผิดเรื่องดี ทั้งในเรื่องการทำงานโดย

ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ซึ่งเราจะมีความรู้สึกแบบนั้น ถ้าเป็นงานเราเองส่วนตัวก็ทำเต็มที่ โดยคนที่รักงาน แต่บางทีมีหน้าที่แค่นี้ อาจจะทำมากกว่านี้ หนักกว่านี้ หุ่นหรือเสียสละมากขึ้น แม้ว่าจะเกิดปัญหา มันแก้ได้ แต่บางปัญหาก็ไม่เป็นไปอย่างที่เราคิด เราคิดแบบนี้ อาจถูกตอกกลับมาในอีกแบบหนึ่ง ก็มีบ้าง แต่ก็ไม่ถึงกับท้อไม่ทำ แต่เราก็อเคตรงนี้เราทำไม่ได้ เราหยุดมัน หรืออาจจะใช้วิธีอื่นแทนในการแก้ไขปัญหา...และคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นในเรื่องของคุณวุฒิที่ต้องเรียนต่อ ศึกษาต่อ หรือการเข้าอบรมเพิ่มเติม หาความรู้ เช่น เรื่องของการบริหาร ซึ่งเราเป็นครูอย่างเดียว ซึ่งเราก็ไม่เคยบริหารอะไร หรือแม้แต่หลักสูตรใหม่ๆ ที่อื่นเค้าทำ แล้วเรายังไม่เปิด โดยมีการอบรมและพัฒนาครูตามฝ่ายที่เหมาะสมต่อตนเอง โดยแยกกันตามสาขา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกันในงานที่ตัวเองทำนั้น ๆ แล้วก็มีการศึกษาดูงานโดยบูรณาการความคิดและการทำงานของตนเอง” (P5. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

4. ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่า ความอิสระในตนเอง เป็นอิสระทางการคิด การตัดสินใจ และมีการแสดงออกในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกบังคับให้ตกอยู่ในกรอบทางความคิด หรือภายใต้การควบคุมของผู้อื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองนั้น จะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจนเกิดความเสียหาย ไม่ผิดกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม บุคคลถึงจะคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ โดยบุคคลจะนำกรอบแนวคิดและนโยบายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง โดยครูจะให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับคำวิจารณ์และยอมรับเหตุผลในการทำงานร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ความอิสระสำหรับตัวผมคือการเป็นตัวของตัวเอง พุดง่าย ๆ คือการไม่อยู่ในการควบคุมของใคร ก็ไม่พึ่งพาใคร แต่ก็ไม่เป็นเอกเทศจนเกินไป ทำตนไม่ใช่ตามใจตนเองทุกเรื่อง ไม่ใช่เอาตัวเราเองเป็นที่ตั้ง แต่นั่นอยู่ในกรอบอยู่ในทิศทางที่ดีที่เหมาะสม แล้วก็ถูกต้องตามกฎระเบียบของสังคมทั่วไปด้วย คือ มีอิสระที่เราจะทำยังงี้ก็ได้ แต่ไม่ใช่ไปประรานสิทธิ์ของใครก็ได้ อันนั้นมันก็ไม่ใช่นะ การทำงานเป็นอิสระนั้นหมายความว่า อย่างผมเนี่ย ข้างบนสั่งลงไปล่าง ข้างล่างก็มีสิทธิ์จะขึ้นมาข้างบน มีการพูดคุยการนำเสนอความคิดเห็น ไม่ใช่ว่าผมสั่งเอานี้ไปทิ้ง แล้วโอนี้ก็ไปทิ้ง ถ้ามีคนพูดว่า อาจารย์ครับ อันนี้มันยังดีอยู่เลย อาจารย์มีเหตุผลอะไรหรือทำอะไรถึงเอาไปทิ้งอะไรประมาณนี้ เค้าอาจจะถามเราได้ว่า ไม่ใช่เราจะบอกว่าไม่ได้ ฟังอย่างเดียว ไม่ต้องพูด เอาไปทิ้งอย่างเดียว เราก็จะอธิบายว่ามีชุดใหม่มา หรือให้เค้าคิดว่ามันไม่ใช่คำสั่ง แล้วการทำงานเค้าจะโอเค ผมจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เช่น เมื่อกี้เค้ามาถามอย่างเนี่ย อาจารย์ผมสั่งให้เอาโต๊ะมาวางตรงนี้อาจารย์ครับ ถ้าเราหยิบไปตรงนั้นมันจะสวยกว่า น่าจะดีไหมครับ โอเค อะไรที่มันไม่ขัดต่อความเดือดร้อนก็ทำได้ แต่ถ้างานลูกค้านั้นต้องการแบบนี้ แล้วครูและทีมงานบอกไม่ได้ครับ อันนี้ขอรับรองอันนี้เจ้าของบ้านต้องการแบบนี้ แต่นี้ต้องจบตามนี้” (P1. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ความอิสระในตนเอง คิดว่าโรงเรียนก็ไม่ได้ขีดเส้น ให้เรามีอิสระทางความคิด อิสระก็คือเรื่องการทำอะไรก็ค่อนข้างมาก...โรงเรียนอื่นจะมีกรอบการทำงานที่ค่อนข้างจะชัดเจนหน่อย คือโรงเรียนอื่นจะมีกรอบ มีขั้นตอนที่จะต้องนำเสนอตามลำดับ แต่ที่นี้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ค่อนข้างโอเพ่น เปิดโอกาสให้เราบริหาร ให้เราคิด ให้เราจัดการ เช่นในเรื่องของการสอนอะไรประมาณนี้ ถ้าเป็นบางที่จะสอน ครูก็จะสอนนี้ๆ เบ๊ๆ แต่โรงเรียนนี้ เราสามารถที่จะลงมาจัดการได้ บอกลูกน้องทำงานตามวัสดุอุปกรณ์ที่เรามีอยู่ โดยที่ไม่มีการบีบบังคับมากนัก” (P2. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ความอิสระในตนเอง เป็นความเชื่อว่าเป็นความอิสระทางความคิดมากกว่า คือทุกคนมีโอกาสในการคิด คือ คิดอะไรก็ได้ คือจะถามว่าเมื่อคิดออกมาแล้วการแสดงออก ด้วยความเป็นสังคมอะ ผมเชื่อว่ามันจะต้องมีกฎระเบียบ เพราะ เราคิดอะไรได้ แสดงออกมาได้ไหม บางอย่างไม่สามารถทำได้อย่างที่ใจคิด...การจัดการเรียนการสอนในแผนก เราสามารถจะจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเป็นยังไง ให้เขามีความรู้ มีทักษะ ถ้าเทียบกับโรงเรียนอื่น มันจะมีรูปแบบมาให้เลย บอกมาเลยให้คุณไปทำอย่างนี้ แต่ที่นี้ผู้ใหญ่ก็เพียงให้แนวทาง ต้องการให้เด็กมีความรู้ ต้องการให้เด็กมีทักษะ แค่อ่านนโยบายตรงนั้นมา ก็สามารถดูแลจัดการเด็กและผู้อื่นได้แล้ว...บางครั้งที่เรามีการประชุม เราถามว่า ใครมีปัญหาอะไรไหม มีเสนอแนะอะไรไหม ซึ่งบางครั้งเนี่ย การอยู่ในสังคมที่อยู่ร่วมกันหลายคน ก็จะไม่กล้าที่จะพูด เราก็จึงทำอีกคำหนึ่งว่า ถ้าในที่ประชุมนี้ไม่สามารถพูดได้ เจอกันนอกรอบ คือมาเจอกันนอกเวลาก็จะเป็นการรับฟังเหตุผล” (P3. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

“ถ้าในแนวของความคิดเนี่ยหรือในแนวของการกระทำค่อนข้างจะมีอิสระในการคิดในการกระทำของเรา แต่บางอย่างอาจจะไม่อิสระ เพราะจะมีกรอบหรือมีอะไรอยู่ในความคิดเราโอเค เราสามารถคิดได้ แต่อาจจะยังทำไม่ได้ในบางเรื่อง เช่น แนวความคิดที่เราได้ให้เขาไปคิดกลับมาเค้าสามารถตอบโจทย์อย่างที่เราต้องการได้ไหม โดยผมจะให้อิสระในการทำงานค่อนข้างมาก ในความคิดของตนเอง กับถ้าบางอย่างเราไปตีกรอบให้เค้ามากเกินไป มันก็จะเป็นแรงกดดันให้เค้าอึดอัด แต่ความอิสระต้องมีระดับของมัน เช่นในเรื่องของกรอบการทำงาน จะให้อิสระในการทำ แต่เมื่อในระดับนี้เราเห็นว่าทำไปแล้ว มันไม่โอ ไม่ตอบโจทย์ มันไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็ต้องเรียกเค้ามาคุยเพื่อที่จะเบรคเขาไว้ก่อน ก่อนที่จะไปไกลกว่านี้ แล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร โดยเปิดให้ผู้อื่นวิจารณ์เรา แล้วเราคิดยังไง เราก็นำมาคุยกับผู้อื่นด้วย เช่น ลูกน้องกับนักเรียนก็จะเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เหมือนกัน เราก็ตอบรับฟังเค้า และเค้าก็จะรับฟังเราเช่นกัน โดยส่วนใหญ่ก็จะเรียกเค้าเข้ามาคุยด้วยเป็นรายบุคคล ตัวต่อตัว อะเรียกมาคุย แต่จะไม่มาคุยในที่คนเยอะๆ คือประชุมย่อยอะไรประมาณนี้ เราจะมากุญกันสองคน เจอปัญหาอะไร ทำยังไง ให้เค้าอธิบาย แล้วก็เสริมเค้าอีกนิดนึง อธิบายให้เค้าฟังจนเข้าใจ” (P4. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพขององค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกัน สามารถสรุปได้ว่าการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) มีตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัว คือ การดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและการปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียน เปรียบเสมือนว่าโรงเรียนเป็นบ้านของตนเอง องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัว คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัว คือ ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และการปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานในโรงเรียน และองค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัว คือ ความสามารถในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีทำงานด้วยตนเอง และการยอมรับ ไว้วางใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ไม่ก้าวท้าวและบังคับให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามที่ตนเองต้องการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน
3. เพื่อศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีจำนวนองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกกรุงเทพฯ โรงเรียนเซนต์ดอมินิก วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนแสงทองวิทยา โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย รวมจำนวน 1,392 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มย่อย (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ประกอบด้วยโรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัยและโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 338 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก และโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย จำนวน 372 คน รวมจำนวนทั้งหมด 710 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

1.2 ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยจะมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert-Type Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด ค่อนข้างจริง จริงปานกลาง ค่อนข้างไม่จริง และจริงน้อยที่สุด

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์

1.4 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้จำนวนข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ

1.5 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ จำนวน 175 คน แล้วนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ในแต่ละด้าน ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 51 ข้อ

1.6 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ทำให้ได้แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวมมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.75 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.91 ส่วนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.32-0.75 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.90 องค์ประกอบความอิสระในตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.56 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.74 องค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.24-0.57 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.83 และองค์ประกอบการเป็นเจ้าของ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.43-0.65 มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.81

1.7 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของฉบับที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขอย่างสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย และโรงเรียนแสงทองวิทยา โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบครบถ้วน ได้จำนวน 710 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.8 การนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยการใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ทำให้มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ รวมถึงการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง มาสร้างแบบสัมภาษณ์ให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์การมีจิตใจเป็นเจ้าของไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับเป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรจำนวน 175 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของในการทดลองเครื่องมือ (Try-Out) เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยต่อไป
2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการวิทยาลัยและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง โรงเรียนเซนต์ดอมินิก โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย และโรงเรียนแสงทองวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2558
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรโรงเรียนในเครือสาเลเซียน จากนั้นนำแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามทั้งหมด 710 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.88 ของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของทั้งหมด 900 ฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป
5. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับเป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือสาเลเซียน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)
2. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

3. การนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาทำการอธิบายการศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับภาพรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งหาได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient Correlation)

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ หาได้จากสูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Coefficient Cronbach 's Alpha)

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)

4.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)

สรุปผลการวิจัย

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

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44-0.76 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก (NO50) ตัวบ่งชี้ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน (NO49) ตัวบ่งชี้ท่านต้องการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (NO47) ตัวบ่งชี้ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย (NO48) ตัวบ่งชี้ปัญหาของโรงเรียนในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขเพื่อโรงเรียน (NO51) ตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง (NO42) ตัวบ่งชี้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยของทรัพย์สินภายในโรงเรียนอยู่เสมอ (NO43) ตัวบ่งชี้ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า (NO45) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที (NO46) ตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา (NO44) ตัวบ่งชี้ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่ายุและรื่นรมย์ (NO41)

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.37-0.72 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ (NO27) ตัวบ่งชี้ท่านมีส่วนร่วมในช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน (NO28) ตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน (NO30) ตัวบ่งชี้ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข (NO37) ตัวบ่งชี้การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (NO38) ตัวบ่งชี้ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่านเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน (NO36) ตัวบ่งชี้เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ท่านมักจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงานอยู่เสมอ (NO35) ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงานของโรงเรียน (NO40) ตัวบ่งชี้ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (NO34) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านก็ยิ่งรู้สึกว่าตนเองอยากที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป (NO31) และตัวบ่งชี้ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้โรงเรียนแห่งนี้ (NO33)

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.68 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านรับรู้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้ (NO2) ตัวบ่งชี้ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ (NO6) ตัวบ่งชี้ท่านมีความ

มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (NO5) ตัวบ่งชี้ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถของท่านช่วยในการทำงานของโรงเรียนได้ (NO1) ตัวบ่งชี้ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของโรงเรียน (NO7) ตัวบ่งชี้ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน (NO3) ตัวบ่งชี้ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน (NO9) ตัวบ่งชี้ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของโรงเรียน (NO7) และตัวบ่งชี้ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง (NO11)

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.63-0.80 ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงานของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน (NO22) ตัวบ่งชี้ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน (NO26) ตัวบ่งชี้ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO25) ตัวบ่งชี้ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย (NO24) ตัวบ่งชี้ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย (NO23) ตัวบ่งชี้ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง (NO16) ตัวบ่งชี้เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้ (NO15) และตัวบ่งชี้ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (NO21)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเขียน ระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) โดยสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 37.96 ค่า df เท่ากับ 26 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ .06 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีในกลุ่มสัมบูรณ์ประกอบด้วย ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งค่าดัชนีสัมบูรณ์และค่าดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบมีค่ามากกว่า 0.95 ทุกค่า ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 ทุกค่า แสดงว่า โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.31-0.84 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นเชิง

โครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.10-0.71 ซึ่งหมายความว่าโมเดลการวัดที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 37.92 ค่า df เท่ากับ 27 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ .07 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีในกลุ่มสัมบูรณ์ประกอบด้วย ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งค่าดัชนีสัมบูรณ์และค่าดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบมีค่ามากกว่า 0.95 ทุกค่า ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 ทุกค่า แสดงว่า โมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ 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 โดยโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ประกอบด้วย ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.84 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ซึ่งหมายความว่าโมเดลการวัดที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการมีจิตใจเป็นเจ้าของได้

3. การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีการเป็นเจ้าของสูงสุด ($\bar{X}=4.45$ S.D.=0.48) รองลงมาคือ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.40$ S.D.=0.48) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.39) ส่วนความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$ S.D.=0.49) และเมื่อทำการสัมภาษณ์การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน สามารถสรุปเป็นรายองค์ประกอบได้ ดังนี้

3.1 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการเป็นเจ้าของนั้น มีลักษณะของการเป็นเจ้าของทางกายภาพ เช่น การเป็นเจ้าของทุน เจ้าของทรัพย์สิน เจ้าของโรงเรียน เป็นต้น ทำให้ครูมีการดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนให้ใช้งานได้ดีอยู่

เสมอ ถ้าทรัพย์สินของโรงเรียนเกิดความเสียหายก็ทำการซ่อมแซมให้กลับมาใช้ได้ดังเดิม หรือถ้าบุคคลพบเห็นการเปิดน้ำเปิดไฟทิ้งไว้ บุคคลก็จะเดินเข้าไปปิดน้ำปิดไฟทันที เพื่อประหยัดน้ำและไฟในโรงเรียนของตนเอง รวมถึงการดูแลสถานที่ของโรงเรียนให้มีสภาพสะอาดตาและน่าอยู่นอกจากนี้ครูที่ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวถึงลักษณะของการเป็นเจ้าของทางจิตใจ โดยบุคคลมีความคิดว่าปัญหาของโรงเรียนนั้น เปรียบเสมือนปัญหาของตนเองด้วย ทำให้บุคคลมีการจัดการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน มีการตระหนักถึงการกระทำของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน

3.2 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น เกิดจากการที่บุคคลส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนในเครือชาเลเซียนตั้งแต่ต้น ทำให้บุคคลได้เรียนรู้และได้รับการปลูกฝังจิตอาวมณ์ของโรงเรียน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยลักษณะการทำงานในโรงเรียนในเครือชาเลเซียนนั้น เป็นการทำงานร่วมกันแบบพ้อหรือพี่น้องกัน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ทุกคนไม่ว่าตำแหน่งจะสูงหรือต่ำก็มีความเท่าเทียมกัน ทุกคนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ เมื่อพบเห็นใครทำผิดก็มีการตักเตือนซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ก็มีการให้คำปรึกษาและการแนะนำในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ก่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน

3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความคิดและความเชื่อในการทำงานของตนเองในเชิงบวก โดยบุคคลสามารถรับรู้ได้จากตนเองและผู้อื่น ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่มีอยู่ ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าบุคคลจะประสบปัญหาในการทำงานของตนเองมากมายเพียงใดก็ตาม ถ้าบุคคลเชื่อในความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง บุคคลก็จะสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้บุคคลยังมีการศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในอนาคต เช่น การให้ศิษย์เก่ามาบรรยายเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ เป็นต้น

3.4 ความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) จากการสัมภาษณ์ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการอิสระในตนเอง เป็นอิสระทางการคิด การตัดสินใจ และมีการแสดงออกในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกบังคับให้ตกอยู่ในกรอบทางความคิด หรือภายใต้การควบคุมของผู้อื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองนั้น จะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจนเกิดความเสียหาย ไม่ผิดกฎระเบียบของโรงเรียนและ

สังคม บุคคลถึงจะคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ โดยบุคคลจะนำกรอบแนวคิดและนโยบายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง โดยครูจะให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และยอมรับเหตุผลในการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย เลเซียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ (Territoriality) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความอิสระในตนเอง (Self-Autonomy) และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลของการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย เลเซียน 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) ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลการวัดของผู้วิจัย ดังที่พูลพงศ์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าค่าไค-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 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พูลพงศ์ สุขสว่าง 2556: 15-16) รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าที่ต่ำมากใกล้

ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังค่ากล่าวของพูลฟังก์ สุขสว่าง (2556: 15-16) ที่กล่าวว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ยังมีค่าเข้าใกล้ ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการมีจิตใจเป็น เจ้าของที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของ มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การเป็นเจ้าของ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความอิสระในตนเอง สอดคล้องกับอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) ที่ ได้สรุปองค์ประกอบการมีจิตใจเป็น เจ้าของ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เอกลักษณ์ของตนเอง และการเป็น เจ้าของ

นอกจากนี้ การศึกษาโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็น เจ้าของในรายองค์ประกอบ พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.92 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะนโยบายโรงเรียนในเครือชาเลเซียนรับศิษย์เก่าเข้ามาทำงานในโรงเรียน ทำให้บุคคลได้รับการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่แล้ว จึงก่อให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูง รวมถึงการที่บุคคลมีการเชื่อมโยงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีความคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร มีการแสดงความคิดเห็น มีการทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนว่าเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลในครอบครัวของตนเอง จึงทำให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกและมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) กล่าวว่า ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และพึงพอใจในองค์กร เป็นต้น ส่งผลทำให้บุคคลมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป ส่วน องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความคิดและความเชื่อในความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่แล้ว จึงทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถโดยไม่ท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น บุคคล เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเพื่อให้อาจมีความสามารถในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ ดังค่า กล่าวของอาเวย์และคณะ (Avey; et al. 2009: 173-191) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการมีจิตใจเป็น เจ้าของนั้น บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจใน การควบคุมกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่น ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานนี้ได้ ท่าน

มีความต้องการทำงานนี้ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้ เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบที่เป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นอันดับที่สามทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือศาลาเขียนมีการปลูกฝังบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา มีการจัดสถานที่ของโรงเรียนให้มีความร่มรื่นและน่าอยู่ มีจิตสาธารณะในการทำงานเพื่อโรงเรียน รวมถึงมีการปกป้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนเสมือนว่าเป็นผลประโยชน์ของตนเอง สอดคล้องกับลาซาเพล (Lachapelle. 2008: 53-55) ที่กล่าวถึง การเป็นเจ้าของไว้ว่า เป็นความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในสิ่งของ เครื่องใช้ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทในองค์กร ทำให้บุคคลการปกป้องและดูแลรักษาทรัพย์สินเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยไม่ให้ใครเข้ามาวุ่นวายได้ ส่วนองค์ประกอบความอิสระในตนเอง (Autonomy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดเท่ากับ 0.68 ทั้งนี้เกิดจากโรงเรียนในเครือศาลาเขียนเป็นโรงเรียนที่มีการอบรมบุคลากรโดยใช้หลักศาสนา เหตุผล และความรักใจดี ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติตามกฎและนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคคลมีความสามารถในการคิดและการตัดสินใจทำงานด้วยตนเองยังไม่เต็มที่มากนัก อาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน ดังที่อาร์เคอร์ (Olickers. 2013: 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความอิสระในตนเอง เป็นการที่บุคคลมีอิสระทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกิดจากอิทธิพลการมีจิตใจเป็นเจ้าของ โดยบุคคลมีการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานของตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

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

2. การศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือศาลาเขียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นเจ้าของสูงสุด ($\bar{X}=4.45$ S.D.=0.48) รองลงมาคือ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.40$ S.D.=0.48) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.30$ S.D.=0.39) ส่วนความอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$ S.D.=0.49) จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบของการเป็นเจ้าของมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาครูโดยการนำศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ทำให้รุ่นน้องตระหนักถึงการเป็นเจ้าของในการดูแลรักษาทรัพย์สินและสถานที่ของโรงเรียน มีการตระหนักถึงการปฏิบัติตนเองนั้น จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมถึงการรักษาเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน ดังนั้นการฝึกอบรมโดยใช้ตัวแบบดังกล่าว จึงมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมาก ดังคำกล่าวของเดมคักต์ คทวนิช (2546: 193-194) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีการ

เรียนรู้ทางสังคมของแบนดูราไว้ว่า การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบหรือบุคคลที่มีความใกล้ชิด รวมไปถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และมีการแสดงพฤติกรรมตามการเสริมแรงและตัวแบบที่ได้รับแตกต่างกันไป อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการฝึกอบรมนั้นเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการเป็นเจ้าของ ดังงานวิจัยของไวสกอตและคลีแลนด์ (Weiskott;& Cleland. 1977: 111-116) ได้ทำการศึกษาการฝึกอบรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การเป็นเจ้าขององค์กร และพฤติกรรมส่วนบุคคลของบุคลากรในศูนย์การให้คำปรึกษาจำนวน 42 คน พบว่า หลังการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรในศูนย์การให้คำปรึกษามีความมั่นใจในตนเอง มีการเป็นเจ้าขององค์กร และและพฤติกรรมส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีแนวคิดเชิงบวกต่อตนเอง มีความสามารถในการกำกับตนเอง ก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง การเป็นเจ้าขององค์กร และมีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกันในสังคมให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์ประกอบความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความใกล้เคียงกับการเป็นเจ้าของ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการเป็นเจ้าของมีความคล้ายคลึงกัน โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น ครูผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความคิดและความรู้สึกที่จะเป็นเจ้าของ โดยบุคคลมีมุมมองว่าเรื่องราวของโรงเรียนก็เปรียบเสมือนเรื่องราวของตนเอง ทำให้บุคคลพยายามรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (P2. และ P5. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558) จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่านโยบายโรงเรียนในเครือชาเลเซียนรับศิษย์เก่าเข้ามาทำงานในโรงเรียน ทำให้บุคคลได้รับการปลูกฝังจิตอาารมณ์ของโรงเรียนมาอยู่แล้ว อีกทั้งผู้บริหารและหัวหน้างานมีการปลูกฝังให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินการของโรงเรียน รวมถึงการที่บุคคลได้ทำงานในสถานที่คุ้นเคย มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (P2. P3. P4. และ P5. การสัมภาษณ์: 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558) ดังคำกล่าวของพรณราย ทรัพย์ประภา (2548: 13) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างความรู้สึกร่วมกัน ควรปลูกฝังบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรในทุกตำแหน่งงานล้วนมีความสำคัญและมีหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป จะมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียวไม่ได้ ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวของพีชคาชโทว่า และเดิร์ท (Pierce; Kostova; & Dirk. 2001: 298-308) กล่าวว่า การทำงานในสถานที่มีความหมายทางจิตใจ ทำให้บุคคลมีมุมมองต่อองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง รวมถึงมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้โรงเรียนมีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประชุมภายในโรงเรียนเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อ

พูดคุยติดตามและการประเมินผลในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคคลมีการรับรู้การทำงานของตนเอง มีความเข้าใจในความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง ตลอดจนจุดเด่นและจุดด้อยในการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังคำกล่าวของสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2556: 58-59) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการที่บุคคลทำให้มีความคาดหวังในการทำงานของตนเอง เมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง ทำให้บุคคลมีความคิดและความเชื่อในความรู้ความสามารถและจะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลทำงานนั้นไม่สำเร็จ บุคคลนั้นจะมีความคิดและความเชื่อว่าตนเองไม่สามารถทำงานนี้ได้ ก็จะมีแนวโน้มว่าบุคคลจะหลีกเลี่ยงและไม่ทำงานนั้นอีก นอกจากนี้โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานภายนอก เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานของโรงเรียน การฝึกอบรมการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การฝึกอบรมการคิดเชิงบวกและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมและการพัฒนาในการทำงานของตนเอง เป็นต้น ทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้นำมาใช้ในการทำงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของสมชาติ กิจบรรยงและอรจรรย์ ณะทะกั่วทุ่ง (2550: 17) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้รับรู้และเข้าใจในหลักการและทักษะในการทำงานจากการเรียนรู้ตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น ช่วยให้ทราบถึงเป้าหมายในการทำงานในองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน ทำให้มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความสอดคล้องกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม และองค์ประกอบสุดท้ายคือความอิสระในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนในเครือศาลาเซียนเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแบบปริมิตฐานกว้าง โดยมีนักบวชเป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นการกำหนดนโยบายของโรงเรียน นำไปสู่ผู้บริหารและหัวหน้าแผนกในการบริหารบุคลากร ก่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างอิสระ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยบุคคลต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของโรงเรียน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองไม่สามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้มากนัก ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองต้องทำงานตามที่ผู้อื่นมอบหมายไว้ ทำให้บุคคลมีการทำงานโดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนมากนัก ทำให้งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพ ส่งผลบุคคลไม่ได้รับการยอมรับและการให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการคิดและการตัดสินใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยไม่มีผู้อื่นมาควบคุมการทำงานของตนเองมากนัก ดังคำกล่าวของวัชรินทร์พรม (2556: 49-50) ได้กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีความรู้ความสามารถในการตระหนักตนเอง สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองได้ แต่สิทธิเสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วย ดังนั้นการสร้าง

อิสระในตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการคิดและการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ จะช่วยให้บุคคลมีความอิสระในตนเองเพิ่มมากขึ้น

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เช่น การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดงานในวันสำคัญ เป็นต้น รวมถึงการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นกัน มีการให้คำแนะนำและการให้ความช่วยเหลือการทำงานร่วมกัน มีการเสริมแรงเชิงบวกด้วยการชื่นชมยินดีและให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ดังคำกล่าวของสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2556: 34) กล่าวถึง การเสริมแรงทางบวกตามแนวคิดทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำไว้ว่า การเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงที่มีผลให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียนมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมาก ดังงานวิจัยของควีนยิ้งและคณะ (QianYing; et al. 2006: 7) ที่ทำการทดลองเล่นเกมสปีกสมองเพื่อศึกษาการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคคล พบว่า การที่บุคคลไม่มีสัมพันธภาพต่อกัน จะมีความรู้สึกแปลกแยกในการเล่นเกมส์สปีกสมอง ทำให้บุคคลต่างคนต่างเล่นเกมสปีกสมองของตนเอง เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลได้พูดคุยกัน ทำให้มีการประสานงานและเล่นเกมสปีกสมองและมีความสามัคคีในการเล่นเกมส์ร่วมกันเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญในเสริมสร้างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ กล่าวคือ ถ้าบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน บุคคลจะมีความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เกิดจากการที่บุคคลมีการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน บุคคลจะมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน รวมถึงการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมและการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะช่วยให้บุคคลมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงไปหาต่ำ คือ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเป็นเจ้าของและความอิสระในตนเอง ตามลำดับ ซึ่งการพัฒนาองค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ควรจะเริ่มต้นในการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด

เนื่องจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด สามารถพัฒนาบุคลากรให้เข้าถึงบริบทของการพัฒนาองค์ประกอบได้ง่ายกว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมาตรฐานต่ำสุด

1.2 การพัฒนาบุคลากรให้มีการมีจิตใจเป็นเจ้าของนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนา การฝึกอบรม กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีการมีจิตใจเป็นเจ้าของเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย โรงเรียนสังกัดเอกชน โรงเรียนนานาชาติ เป็นต้น รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพอื่น เพื่อยืนยันถึงความเป็นสากลของโมเดลการมีจิตใจเป็นเจ้าของและนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการมีจิตใจเป็นเจ้าของต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีจิตใจเป็นเจ้าของ เช่น ภาวะผู้นำ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของควบคู่กับการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าถึงบุคลากรในองค์กร

2.4 ควรมีการศึกษาโปรแกรมการส่งเสริมมีจิตใจเป็นเจ้าของ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2548). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2555). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนชนก ภัทรวินชานนท์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ). รม.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชญานา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เต็มศักดิ์ ทาณนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทวิยา วัฒนะวิโรจน์. (2555). การสร้างOwnershipของพนักงานในองค์กร. Quality People 18 (172): 93-95.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2556). พนักงานในองค์กรของเรา มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2556, จาก <http://prakal.wordpress.com/2013/03/27>
- พรรณราย ททรัพย์ประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา มรกตสิทธิ. (2552). ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 55: 88.
- พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ. (2556). L-O-V-E พลังสู่ความสำเร็จขององค์กร. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://phongzahrn.wordpress.com/2013/02/14>
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาพร จูปะมะตัง ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และสุมาลี ชูกำแพง. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบส่งเสริม กระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารการวัดผลการศึกษา. 17 (ฉบับที่ 1): 251-252.
- วัชร ทรัพย์มี. (2556). ทฤษฎีให้บริการปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Bambele, Abdu Ja' afu. (2013, December). *Validation of Psychological Ownership in Nigerian Utility Organizations*. International Business Research Conference. 6-8.
- Balasubramanian, Anusha. (2012). *Taking ownership is important*. Retrieved December 29, 2013, from <http://www.thehindu.com/todayspaper/tpfeatures/tpopportunities/taking-ownership-isimportant/article4029680.ece>
- Chi, Nai-Wen & Han, Tzu-Shian. (2008). *Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice*. Occupational and Organizational Psychology. 81(4): 703-704.
- Dyne, Linn Van ; & Pierce Jon L. (2004, October). *Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior*. Organizational Behavior. 25: 454-456.
- Etzionin, Amitai. (1986). *To have Possession: A Handbook on ownership and property*. Social Behavior and Personality. 6(6): 257.
- Friedman, Ori & Ross, Hildy. (2011). *Twenty-One Reasons to Care about the Psychological Basis of Ownership*. Origins of ownership of property. 2-6.
- Ghafoor, Azka; et al. (September, 2011). *Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership*. Business Management. 5(17): 7396-7400.
- Grossman; Sanford; & Hart. (1986). *The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration*. Political Economy. 94(4): 693-694.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of interpersonal relations*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- 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.
- Keeling, Michael J. (2010). *The Importance of Employee Ownership*. Retrieved December 31, 2013, from <http://www.employeeownershipfoundation.org/abouteof.html>
- Mackin, Christopher. (2001, November). *Ownership and Motivation What does ownership mean to employee?*. The Ownership Culture Report. 4(17): 2.
- George Mason. (2012). *Taking ownership is important*. Retrieved December 29, 2013, from <http://www.thehindu.com/todayspaper/tpfeatures/tpopportunities/taking-ownership-isimportant/article4029680.ece>

- Md-Sidin, Samsinari; Sambasivan, Murali; & Muniandy, Nanthini (2010). *Impact of Psychological Ownership on the Performance of Business School Lecturers*. Journal of education for business. 85: 50.
- 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.
- 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.
- Park et al. (2013). *A Missing Link: Psychological Ownership as a Mediator Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. Human Resource Development. 16 (5): 566-568.
- Pierce, Jon L.; Driscoll, Michael P.; & Coghlan, Anne Marie. (2004). *Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control*. Social Psychology. 144(5): 526-528.
- Pierce, Jon L.; Kostova Tatina; & Dirk, Kurt T.. (2001). *Toward A Theory of Psychological Ownership in Organization*. The Academy of Management Review. 26(2): 298-308.
- 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.
- Reh, Jonh F. (2013). *Take Ownership of Your Job*. Retrieved December 30, 2013, from <http://management.about.com/od/yourself/a/ownership.htm>
- Rodger, Loren. (2000). *Organizational Psychology and Definitions of Ownership*. Retrieved January 13, 2014, from <http://www.ownershipassociates.com/psychology.shtm>
- Rudmin; & Berry. (1987). *Semantics of Ownership: A Free-recall study of property*. The Psychological Record.
- Safakli, Okan Veli. (2007). *Motivating Factor of Credit Card Usage and Ownership: Evidence from Northern Cyprus*. Investment Management and Financial Innovation. 4(4): 137-139.
- Tye, Joe. (2009). *Moving from a Culture of Accountability toward a Culture of Ownership*. Values Coach Inc.

- VandeWalle, Don; Dye, Linn Vanm; & Kostowa, Tatiana. (1995). *Psychological Ownership: An Empirical Examination of its Consequences*. Group & Organization Management. 20(2) 219-220.
- Wagner, Stephen H.; Parker, Christopher P. ;& Christian, Neil. D. (2003). *Employee That Think And Act Like Owners: Effect of Ownership Belief and Behaviors on Organizational Effectiveness*. Personnel Psychology. 56: 864.
- Wang, Quian Ying; et al (2006, November). *The Role of Psychological Ownership and Ownership Markers in collaborative Work Environment*. ACM. 7.
- Weiskott, Gernald N.;& Cleland, Charles C. (1977). *Assertiveness, Territoriality, and Personal Space Behavior as a Function of Group Assertion Training*. Counseling Psychology. 24(2) : 111-116.
- Williams, Cheryl. (2011). *The Importance of Taking Ownership*. Retrieved December 30, 2013, from <http://www.examiner.com/article/the-importance-of-taking-ownership>.





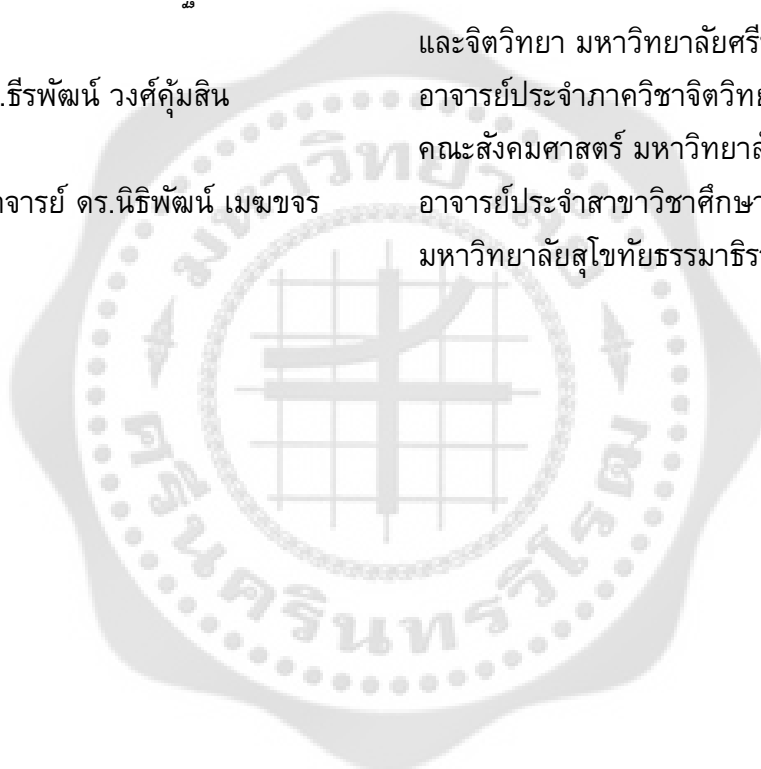
ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัย
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.อัสตรา ประเสริฐสิน อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ข

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 58๖๑ วันที่ ๖ ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-663-3662



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๕ ๕๖๖ วันที่ ๒๖ ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ 084-663-3662



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 0184 วันที่ 30 มกราคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธุ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนริศรา ศิริพันธุ์ศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-663-3662

ที่ ศธ 0519.12/ 0434



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มกราคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือสาเลเซียน"
โดยมี อาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 0 2649-5064

หมายเหตุ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 663-3662

ที่ ศธ 0519.12/ 0433



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ มกราคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน”
โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 084-663-3662

ที่ ศธ 0519.12/ 3147



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕1 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศึกษาศาสตร์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้
ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือ
ชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขออนุญาตขอครู และ
บุคลากรโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากร
โรงเรียนในเครือชาเลเซียน และขอใช้สถานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก กรุงเทพฯ ในระหว่างเดือน
สิงหาคม – ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ที่ ศธ 0519.12/3951



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ | สิงหาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการโรงเรียนเซนต์ดอมินิก

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขออนุมัติเคราะห้ครู และบุคลากรโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน และขอใช้สถานที่โรงเรียนเซนต์ดอมินิก ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ที่ ศธ 0519.12/ 3991



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ | สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง

เนื่องด้วย นางสาววิศรา ศิริพันธุ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือ
ชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ สังกา เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ครู และ
บุคลากรโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากร
โรงเรียนในเครือชาเลเซียน และขอใช้สถานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง ในระหว่างเดือน
สิงหาคม – ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ที่ ศธ 0519.12/ 3944



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการโรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาววิศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
ศึกษาศาสตร์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้
ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือ
ชาเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขออนุญาตเคราะห้ครู และ
บุคลากรโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากร
โรงเรียนในเครือชาเลเซียน และขอใช้สถานที่โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย ในระหว่างเดือนสิงหาคม -
ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ที่ ศธ 0519.12/ 3๓๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๑ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการโรงเรียนหัวหินวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธุ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ครู และบุคลากรโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน และขอใช้สถานที่โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ที่ ศธ 0519.12/ 3446



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการโรงเรียนแสงทองวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ครู และบุคลากรโรงเรียนแสงทองวิทยา จำนวน 200 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน และขอใช้สถานที่โรงเรียนแสงทองวิทยา ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-444-7282

ภาคผนวก ค

การตรวจคุณภาพของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ตาราง 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ข้อ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	0	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
4	0	1	1	1	1	4	0.80	ปรับปรุง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	0	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
16	-1	0	1	1	1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
19	-1	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
20	-1	-1	1	1	1	1	0.20	ไม่ผ่านเกณฑ์
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
24	1	0	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
27	-1	1	1	0	1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
29	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
30	-1	-1	1	0	1	0	0.00	ผ่านเกณฑ์
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
34	-1	1	1	0	1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
35	1	1	1	1	1	1	1.00	ปรับปรุง
36	1	1	1	0	1	3	0.60	ปรับปรุง
37	-1	-1	1	0	1	0	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
38	1	1	1	1	1	1	1.00	ปรับปรุง
39	-1	1	1	1	1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
40	0	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
44	0	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
48	0	1	1	0	1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
50	0	1	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
51	0	0	1	0	1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ปรับปรุง
56	1	0	1	1	1	4	0.80	ปรับปรุง
57	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
60	-1	1	1	1	1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
62	-1	1	1	0	1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
63	-1	1	1	1	1	3	0.60	ปรับปรุง
64	-1	1	1	1	1	3	0.60	ปรับปรุง

หมายเหตุ เกณฑ์การพิจารณาใช้ค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ข้อคำถาม	จำนวน	64	ข้อ
ผ่านเกณฑ์	จำนวน	41	ข้อ
ปรับปรุง	จำนวน	16	ข้อ
ไม่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	7	ข้อ
รวมข้อคำถามที่ใช้ได้	จำนวน	57	ข้อ

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม
จำนวน 57 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
1	0.41	คัดเลือกไว้	26	0.31	คัดเลือกไว้
2	0.50	คัดเลือกไว้	27	0.45	คัดเลือกไว้
3	0.45	คัดเลือกไว้	28	0.40	คัดเลือกไว้
4	0.28	คัดเลือกไว้	29	0.47	คัดเลือกไว้
5	0.47	คัดเลือกไว้	30	0.33	คัดเลือกไว้
6	0.59	คัดเลือกไว้	31	0.24	คัดเลือกไว้
7	0.38	คัดเลือกไว้	32	0.53	คัดเลือกไว้
8	0.54	คัดเลือกไว้	33	0.05	ตัดทิ้ง
9	0.43	คัดเลือกไว้	34	0.53	คัดเลือกไว้
10	0.32	คัดเลือกไว้	35	0.11	ตัดทิ้ง
11	0.31	คัดเลือกไว้	36	0.57	คัดเลือกไว้
12	-0.13	ตัดทิ้ง	37	0.55	คัดเลือกไว้
13	0.54	คัดเลือกไว้	38	0.26	คัดเลือกไว้
14	0.59	คัดเลือกไว้	39	0.33	คัดเลือกไว้
15	0.46	คัดเลือกไว้	40	0.48	คัดเลือกไว้
16	0.44	คัดเลือกไว้	41	0.40	คัดเลือกไว้
17	0.28	คัดเลือกไว้	42	0.56	คัดเลือกไว้
18	0.38	คัดเลือกไว้	43	0.31	คัดเลือกไว้
19	0.40	คัดเลือกไว้	44	0.39	ตัดทิ้ง
20	0.43	คัดเลือกไว้	45	0.41	ตัดทิ้ง
21	0.34	คัดเลือกไว้	46	0.41	คัดเลือกไว้
22	0.41	คัดเลือกไว้	47	0.51	คัดเลือกไว้
23	0.36	คัดเลือกไว้	48	0.42	คัดเลือกไว้
24	0.52	คัดเลือกไว้	49	0.40	คัดเลือกไว้
25	0.38	คัดเลือกไว้	50	0.42	คัดเลือกไว้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
51	0.26	คัดเลือกไว้	55	0.32	คัดเลือกไว้
52	0.53	คัดเลือกไว้	56	0.38	คัดเลือกไว้
53	0.34	คัดเลือกไว้	57	0.30	ตัดทิ้ง
54	0.35	คัดเลือกไว้			

ค่าความเชื่อมั่นของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.91

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
1	0.71	คัดเลือกไว้	8	0.72	คัดเลือกไว้
2	0.70	คัดเลือกไว้	9	0.75	คัดเลือกไว้
3	0.70	คัดเลือกไว้	10	0.73	คัดเลือกไว้
4	0.56	คัดเลือกไว้	11	0.62	คัดเลือกไว้
5	0.32	คัดเลือกไว้	12	-0.05	ตัดทิ้ง
6	0.72	คัดเลือกไว้	13	0.32	คัดเลือกไว้
7	0.75	คัดเลือกไว้	14	0.55	คัดเลือกไว้

ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.90

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของของคามอิสระในตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
15	0.38	คัดเลือกไว้	22	0.42	คัดเลือกไว้
16	0.30	คัดเลือกไว้	23	0.35	คัดเลือกไว้
17	0.20	คัดเลือกไว้	24	0.43	คัดเลือกไว้
18	0.28	คัดเลือกไว้	25	0.43	คัดเลือกไว้
19	0.23	คัดเลือกไว้	26	0.44	คัดเลือกไว้
20	0.38	คัดเลือกไว้	27	0.56	คัดเลือกไว้
21	0.28	คัดเลือกไว้			

ค่าความเชื่อมั่นของคามอิสระในตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.74

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
28	0.40	คัดเลือกไว้	37	0.55	คัดเลือกไว้
29	0.47	คัดเลือกไว้	38	0.26	คัดเลือกไว้
30	0.33	คัดเลือกไว้	39	0.33	คัดเลือกไว้
31	0.24	คัดเลือกไว้	40	0.48	คัดเลือกไว้
32	0.53	คัดเลือกไว้	41	0.40	คัดเลือกไว้
33	0.05	ตัดทิ้ง	42	0.56	คัดเลือกไว้
34	0.53	คัดเลือกไว้	43	0.31	คัดเลือกไว้
35	0.11	ตัดทิ้ง	44	0.19	ตัดทิ้ง
36	0.57	คัดเลือกไว้	45	0.18	ตัดทิ้ง

ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเท่ากับ 0.83

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการเป็นเจ้าของ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
46	0.49	คัดเลือกไว้	52	0.43	คัดเลือกไว้
47	0.65	คัดเลือกไว้	53	0.56	คัดเลือกไว้
48	0.44	คัดเลือกไว้	54	0.46	คัดเลือกไว้
49	0.56	คัดเลือกไว้	55	0.46	คัดเลือกไว้
50	0.56	คัดเลือกไว้	56	0.47	คัดเลือกไว้
51	0.43	คัดเลือกไว้	57	0.19	ตัดทิ้ง

ค่าความเชื่อมั่นของการเป็นเจ้าของโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.81

หมายเหตุ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 57 ข้อ
 จำนวนข้อคำถามที่คัดออก 6 ข้อ
 จำนวนข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ 51 ข้อ

ภาคผนวก ง

การตรวจคุณภาพของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของฉบับสมบูรณ์
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ



ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม
จำนวน 40 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
1	0.50	คัดเลือกไว้	21	0.45	คัดเลือกไว้
2	0.56	คัดเลือกไว้	22	0.46	คัดเลือกไว้
3	0.54	คัดเลือกไว้	23	0.58	คัดเลือกไว้
4	0.62	คัดเลือกไว้	24	0.49	คัดเลือกไว้
5	0.60	คัดเลือกไว้	25	0.38	คัดเลือกไว้
6	0.64	คัดเลือกไว้	26	0.39	คัดเลือกไว้
7	0.50	คัดเลือกไว้	27	0.50	คัดเลือกไว้
8	0.53	คัดเลือกไว้	28	0.49	คัดเลือกไว้
9	0.52	คัดเลือกไว้	29	0.39	คัดเลือกไว้
10	0.64	คัดเลือกไว้	30	0.41	คัดเลือกไว้
11	0.46	คัดเลือกไว้	31	0.49	คัดเลือกไว้
12	0.44	คัดเลือกไว้	32	0.49	คัดเลือกไว้
13	0.48	คัดเลือกไว้	33	0.52	คัดเลือกไว้
14	0.49	คัดเลือกไว้	34	0.54	คัดเลือกไว้
15	0.62	คัดเลือกไว้	35	0.44	คัดเลือกไว้
16	0.60	คัดเลือกไว้	36	0.55	คัดเลือกไว้
17	0.60	คัดเลือกไว้	37	0.40	คัดเลือกไว้
18	0.62	คัดเลือกไว้	38	0.53	คัดเลือกไว้
19	0.40	คัดเลือกไว้	39	0.46	คัดเลือกไว้
20	0.44	คัดเลือกไว้	40	0.37	คัดเลือกไว้

ค่าความเชื่อมั่นของการมีจิตใจเป็นเจ้าของโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.93

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
1	0.62	คัดเลือกไว้	6	0.74	คัดเลือกไว้
2	0.62	คัดเลือกไว้	7	0.60	คัดเลือกไว้
3	0.61	คัดเลือกไว้	8	0.61	คัดเลือกไว้
4	0.68	คัดเลือกไว้	9	0.57	คัดเลือกไว้
5	0.67	คัดเลือกไว้	10	0.74	คัดเลือกไว้

ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.89

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความอิสระในตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
11	0.36	คัดเลือกไว้	15	0.79	คัดเลือกไว้
12	0.38	คัดเลือกไว้	16	0.75	คัดเลือกไว้
13	0.36	คัดเลือกไว้	17	0.75	คัดเลือกไว้
14	0.40	คัดเลือกไว้	18	0.78	คัดเลือกไว้

ค่าความเชื่อมั่นของความอิสระในตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.82

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
19	0.34	คัดเลือกไว้	25	0.54	คัดเลือกไว้
20	0.33	คัดเลือกไว้	26	0.65	คัดเลือกไว้
21	0.55	คัดเลือกไว้	27	0.65	คัดเลือกไว้
22	0.56	คัดเลือกไว้	28	0.67	คัดเลือกไว้
23	0.68	คัดเลือกไว้	29	0.50	คัดเลือกไว้
24	0.58	คัดเลือกไว้			

ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเท่ากับ 0.85

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการเป็นเจ้าของ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ผลการ คัดเลือก
30	0.55	คัดเลือกไว้	36	0.64	คัดเลือกไว้
31	0.60	คัดเลือกไว้	37	0.45	คัดเลือกไว้
32	0.59	คัดเลือกไว้	38	0.59	คัดเลือกไว้
33	0.60	คัดเลือกไว้	39	0.59	คัดเลือกไว้
34	0.66	คัดเลือกไว้	40	0.43	คัดเลือกไว้
35	0.51	คัดเลือกไว้			

ค่าความเชื่อมั่นของการเป็นเจ้าของ มีค่าเท่ากับ 0.86

หมายเหตุ	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	40	ข้อ
	จำนวนข้อคำถามที่คัดเลือกไว้	40	ข้อ

ภาคผนวก จ

- 1. แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของ**
- 2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง**



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ซึ่งแบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน โดยสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็น เจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบวัดให้ครบ ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยการตอบแบบวัดนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ ประการใด จะกระทำและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อผลทางการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้ง
นี้

นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (5 ข้อ)

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี
☐ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป
5. โรงเรียน ☐ วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก ☐ วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง
☐ โรงเรียนเซนต์ดอมินิก ☐ โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย
☐ โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย ☐ โรงเรียนแสงทองวิทยา

ตอนที่ 2 แบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (51 ข้อ)

คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตอบดังต่อไปนี้

จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของมากที่สุด
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของค่อนข้างมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของปานกลาง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของค่อนข้างน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถของท่านช่วยในการทำงานของโรงเรียนได้					
2	ท่านรับรู้ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้					
3	ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน					
4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานของโรงเรียนที่ไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง ท่านเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงได้					
5	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
6	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ					
7	ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของโรงเรียน					
8	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของโรงเรียน					
9	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน					
10	เมื่อมีโอกาสในการศึกษาต่อ ท่านจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของโรงเรียน					
11	ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
12	ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จได้					
13	ท่านพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จและผลประโยชน์ของโรงเรียน					
14	ท่านสามารถทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่					
15	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้					
16	ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง					
17	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองในการทำงานของโรงเรียน					
18	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานของตนเองได้					
19	ท่านวางใจที่จะให้เพื่อนร่วมงานร่วมคิดและตัดสินใจในการทำงาน					
20	ท่านให้อภัยกับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
21	ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงานของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน					
23	ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย					
24	ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย					
25	ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
26	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน					
27	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ					
28	ท่านมีส่วนร่วมในช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน					
29	ท่านพยายามมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
30	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน					
31	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านก็ยังรู้สึกว่าตนเองอยากที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป					
32	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน					
33	ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้โรงเรียนแห่งนี้					
34	ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
35	เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ท่านมักจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงานอยู่เสมอ					
36	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่านเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน					
37	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข					
38	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
39	ท่านมักจะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ไปเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ					
40	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงานของโรงเรียน					
41	ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่าอยู่และรื่นรมย์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
42	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง					
43	ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยของทรัพย์สินภายในโรงเรียนอยู่เสมอ					
44	ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา					
45	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า					
46	เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที					
47	ท่านต้องการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
48	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย					
49	ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน					
50	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก					
51	ปัญหาของโรงเรียนในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขเพื่อโรงเรียน					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง การมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของ บุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ซึ่งแบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน โดยสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็น เจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายเลเซียน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบวัดให้ครบ ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยการตอบแบบวัดนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ ประการใด จะกระทำและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อผลทางการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้ง
นี้

นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (5 ข้อ)

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี
☐ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป
5. โรงเรียน ☐ วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก ☐ วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโกบ้านโป่ง
☐ โรงเรียนเซนต์ดอมินิก ☐ โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย
☐ โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย ☐ โรงเรียนแสงทองวิทยา

ตอนที่ 2 แบบวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (40 ข้อ)

คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตอบดังต่อไปนี้

จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของมากที่สุด
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของค่อนข้างมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของปานกลาง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของค่อนข้างน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ท่านมั่นใจว่าความรู้ความสามารถของท่านช่วยในการทำงานของโรงเรียนได้					
2	ท่านรับรู้ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้สำเร็จได้					
3	ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน					
4	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
5	ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ					
6	ท่านมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของโรงเรียน					
7	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของโรงเรียน					
8	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน					
9	ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					
10	ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จได้					
11	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นแนวทางของตนเองได้					
12	ท่านสามารถวางแผนในการทำงานของโรงเรียนด้วยตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
13	ท่านยอมรับผลในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านให้เกียรติโดยการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนในการทำงานของโรงเรียนอย่างเสมอภาคกัน					
15	ท่านไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนได้เลย					
16	ท่านต้องทำงานของโรงเรียนตามคำสั่งของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้เลย					
17	ท่านไม่ค่อยเชื่อใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักมาวุ่นวายกับการทำงานของท่าน					
19	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ					
20	ท่านมีส่วนร่วมในช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน					
21	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้อุปกรณ์และสิ่งของที่มีสัญลักษณ์ของโรงเรียน					
22	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านก็ยังรู้สึกว่าตนเองอยากที่จะทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป					
23	ท่านภาคภูมิใจในการทำงานให้โรงเรียนแห่งนี้					
24	ท่านชอบพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
25	เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงานของโรงเรียน ท่านมักจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงานอยู่เสมอ					
26	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่านเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน					
27	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข					
28	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงปานกลาง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
29	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงานของโรงเรียน					
30	ท่านดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่น่าอยู่และร่มรื่น					
31	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างหวงแหนและระมัดระวัง					
32	ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยของทรัพย์สินภายในโรงเรียนอยู่เสมอ					
33	ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา					
34	ท่านใช้ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนอย่างรู้คุณค่า					
35	เมื่อท่านพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนชำรุด ท่านจะพยายามติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อมาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์โดยทันที					
36	ท่านต้องการรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
37	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย					
38	ท่านปฏิบัติตนเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของโรงเรียน					
39	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นหลัก					
40	ปัญหาของโรงเรียนในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขเพื่อโรงเรียน					

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์วัน..... เวลา สถานที่

 เพศ อายุ ปี ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
 ปี

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. การเป็นเจ้าของ

- 1.1 ท่านมีความเข้าใจในการเป็นเจ้าของเป็นอย่างไร
- 1.2 ท่านรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของของโรงเรียนเป็นอย่างไร
- 1.3 ท่านมีการแสดงออกในการเป็นเจ้าของของโรงเรียนเป็นอย่างไร
- 1.4 ท่านมีการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

2. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- 2.1 ท่านคิดอย่างไรในการทำงานของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
- 2.2 ท่านรู้สึกอย่างไรในการทำงานในโรงเรียนของท่าน
- 2.3 ท่านจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรให้ตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

- 3.1 ท่านคิดว่าการรับรู้ความสามารถของท่านนั้นเป็นอย่างไร
- 3.2 ท่านเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร
- 3.3 ความสามารถอะไรที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนของท่าน
- 3.4 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเมื่อท่านมีปัญหและอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะคิดวิธี

ในการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร

- 3.5 ท่านคิดว่าควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง เพื่อความสอดคล้องต่อ
 การทำงานของโรงเรียน

4. ความอิสระในตนเอง

- 4.1 ท่านมีความเข้าใจในคำว่าอิสระในตนเองเป็นอย่างไร
- 4.2 ความอิสระในการทำงานในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร
- 4.3 ท่านให้อิสระในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร
- 4.4 ท่านสามารถคิดหาแนวทางในการทำงานเป็นอย่างไร

ภาคผนวก จ
คำสั่งในการรื้อโมเดลการวัดการมีจิตใจเป็นเจ้าของ



DATE: 9/29/2015

TIME: 16:01

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Thesis_Reality_Nucash\FIRST ORDER (thesis).spj:

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

OBSERVED VARIABLES

TER1-TER2 BEL1-BEL3 SEF1-SEF3 SAO1-SAO3

CORRELATION MATRIX

```

1.000
.685 1.000
.422 .433 1.000
.400 .328 .437 1.000
.561 .471 .374 .532 1.000
.355 .395 .402 .354 .242 1.000
.473 .501 .418 .543 .422 .576 1.000
.448 .393 .344 .320 .358 .467 .586 1.000
.083 .132 .147 .180 .236 .333 .184 .094 1.000
.382 .344 .323 .218 .347 .321 .408 .496 .015 1.000
.344 .313 .266 .357 .446 .243 .322 .322 .211 .612 1.000

```

SAMPLE SIZE=372

LATENT VARIABLES

TER BEL SEF SAO

RELATIONSHIPS

TER1-TER2=TER

BEL1-BEL3=BEL

SEF1 SEF2 SEF3=SEF

SAO1-SAO3=SAO

SET THE ERROR BETWEEN SEF2 AND BEL2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SEF1 AND BEL3 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SAO1 AND SEF1 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SAO1 AND SAO2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SAO2 AND BEL2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SEF3 AND BEL2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SEF3 AND SAO2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN SAO3 AND BEL3 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN TER1 AND BEL2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN BEL1 AND BEL3 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN BEL2 AND TER2 CORRELATE

SET THE ERROR BETWEEN TER2 AND BEL3 CORRELATE

PATH DIAGRAM

LISREL OUTPUT: ME=ML MI EF FS SC TV RS AD=OFF

END OF PROBLEM

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

Correlation Matrix

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
TER1	1.00					
TER2	0.69	1.00				
BEL1	0.42	0.43	1.00			
BEL2	0.40	0.33	0.44	1.00		
BEL3	0.56	0.47	0.37	0.53	1.00	
SEF1	0.35	0.40	0.40	0.35	0.24	1.00
SEF2	0.47	0.50	0.42	0.54	0.42	0.58
SEF3	0.45	0.39	0.34	0.32	0.36	0.47
SAO1	0.08	0.13	0.15	0.18	0.24	0.33

SAO2	0.38	0.34	0.32	0.22	0.35	0.32
SAO3	0.34	0.31	0.27	0.36	0.45	0.24

Correlation Matrix

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	1.00				
SEF3	0.59	1.00			
SAO1	0.18	0.09	1.00		
SAO2	0.41	0.50	0.01	1.00	
SAO3	0.32	0.32	0.21	0.61	1.00

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

Parameter Specifications

	LAMBDA-X			
	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER1	1	0	0	0
TER2	2	0	0	0
BEL1	0	3	0	0
BEL2	0	4	0	0
BEL3	0	5	0	0
SEF1	0	0	6	0
SEF2	0	0	7	0
SEF3	0	0	8	0
SAO1	0	0	0	9
SAO2	0	0	0	10
SAO3	0	0	0	11

PHI

	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER	0			
BEL	12	0		
SEF	13	14	0	
SAO	15	16	17	0

THETA-DELTA

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	18					
TER2	0	19				
BEL1	0	0	20			
BEL2	21	22	0	23		
BEL3	0	24	25	0	26	
SEF1	0	0	0	0	27	28
SEF2	0	0	0	29	0	0
SEF3	0	0	0	31	0	0
SAO1	0	0	0	0	0	33
SAO2	0	0	0	35	0	0
SAO3	0	0	0	0	39	0

THETA-DELTA

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	30				
SEF3	0	32			
SAO1	0	0	34		
SAO2	0	36	37	38	
SAO3	0	0	0	0	40

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

Number of Iterations = 17

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER1	0.83 (0.05) 17.55	--	--	--
TER2	0.82 (0.05) 17.26	--	--	--
BEL1	--	0.60 (0.06) 10.84	--	--
BEL2	--	0.72 (0.05) 13.17	--	--
BEL3	--	0.72 (0.06) 13.02	--	--

SEF1 -- -- 0.67 --

(0.05)

13.54

SEF2 -- -- 0.83 --

(0.05)

17.80

SEF3 -- -- 0.70 --

(0.05)

14.32

SAO1 -- -- -- 0.31

(0.06)

4.94

SAO2 -- -- -- 0.84

(0.06)

15.15

SAO3 -- -- -- 0.73

(0.05)

13.83

PHI

TER BEL SEF SAO

TER 1.00

BEL 0.89 1.00

(0.06)

15.64

SEF 0.70 0.75 1.00

(0.04) (0.04)

17.46 17.06

SAO 0.52 0.65 0.58 1.00

(0.05) (0.05) (0.05)

10.34 12.60 12.26

THETA-DELTA

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	0.31 (0.04) 7.05					
TER2	--	0.32 (0.04) 7.39				
BEL1	--	--	0.64 (0.06) 10.97			
BEL2	-0.13 (0.05) -2.41	-0.21 (0.05) -3.81	--	0.48 (0.06) 8.29		
BEL3	--	-0.06 (0.03) -1.76	-0.04 (0.05) -0.87	--	0.47 (0.06) 7.96	
SEF1	--	--	--	--	-0.12 (0.03) -3.86	0.55 (0.05) 11.28
SEF2	--	--	--	0.11 (0.04) 2.61	--	--
SEF3	--	--	--	-0.06 (0.04) -1.53	--	--
SAO1	--	--	--	--	--	0.23 (0.04) 5.58
SAO2	--	--	--	-0.18 (0.04) -4.99	--	--

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 26

Minimum Fit Function Chi-Square = 36.95 (P = 0.076)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 37.96 (P = 0.061)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 11.96

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 32.50)

Minimum Fit Function Value = 0.100

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.032

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.088)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.035

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.058)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.84

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.32

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.29 ; 0.37)

ECVI for Saturated Model = 0.36

ECVI for Independence Model = 8.30

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 3056.60

Independence AIC = 3078.60

Model AIC = 117.96

Saturated AIC = 132.00

Independence CAIC = 3132.71

Model CAIC = 314.71

Saturated CAIC = 456.65

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.47

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 459.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026

Standardized RMR = 0.026

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.39

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

Factor Scores Regressions

KSI

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER	0.35	0.43	0.01	0.33	0.08	0.03
BEL	0.16	0.29	0.09	0.38	0.20	0.06
SEF	0.05	0.07	0.03	0.02	0.11	0.23
SAO	0.02	0.07	-0.01	0.26	-0.06	-0.06

KSI

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
TER	-0.07	0.04	0.00	0.09	-0.07
BEL	-0.05	0.03	0.03	0.21	-0.06
SEF	0.43	0.22	-0.04	0.00	0.04
SAO	0.03	-0.09	0.23	0.71	0.19

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP FIRST ORDER

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER1	0.83	--	--	--
TER2	0.82	--	--	--
BEL1	--	0.60	--	--
BEL2	--	0.72	--	--
BEL3	--	0.73	--	--
SEF1	--	--	0.67	--
SEF2	--	--	0.83	--
SEF3	--	--	0.70	--
SAO1	--	--	--	0.31
SAO2	--	--	--	0.84
SAO3	--	--	--	0.73

PHI

	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER	1.00			
BEL	0.89	1.00		
SEF	0.70	0.75	1.00	
SAO	0.52	0.65	0.58	1.00

THETA-DELTA

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	0.31					
TER2	--	0.32				
BEL1	--	--	0.64			
BEL2	-0.13	-0.21	--	0.48		
BEL3	--	-0.06	-0.04	--	0.47	
SEF1	--	--	--	--	-0.12	0.55
SEF2	--	--	--	0.11	--	--
SEF3	--	--	--	-0.06	--	--
SAO1	--	--	--	--	--	0.23
SAO2	--	--	--	-0.18	--	--
SAO3	--	--	--	--	0.10	--

THETA-DELTA

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	0.31				
SEF3	--	0.51			
SAO1	--	--	0.90		
SAO2	--	0.13	-0.23	0.29	
SAO3	--	--	--	--	0.47

Time used: 0.016 Seconds

DATE: 9/29/2015

TIME: 16:10

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Thesis_Reality_Nucash\MODEL\SECOND ORDER.spj:

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

OBSERVED VARIABLES

TER1-TER2 BEL1-BEL3 SEF1-SEF3 SAO1-SAO3

CORRELATION MATRIX

1.000

.685 1.000

.422 .433 1.000

.400 .328 .437 1.000

.561 .471 .374 .532 1.000

.355 .395 .402 .354 .242 1.000

.473 .501 .418 .543 .422 .576 1.000

.448 .393 .344 .320 .358 .467 .586 1.000

.083 .132 .147 .180 .236 .333 .184 .094 1.000

.382 .344 .323 .218 .347 .321 .408 .496 .015 1.000

.344 .313 .266 .357 .446 .243 .322 .322 .211 .612 1.000

SAMPLE SIZE=372

LATENT VARIABLES

TER BEL SEF SAO PO

RELATIONSHIPS

TER1-TER2=TER

BEL1-BEL3=BEL

SEF1 SEF2 SEF3=SEF

SAO1-SAO3=SAO

TER BEL SEF SAO=PO

SET THE ERROR BETWEEN SEF2 AND BEL2

SET THE ERROR BETWEEN SEF1 AND BEL3

SET THE ERROR BETWEEN SAO1 AND SEF1

SET THE ERROR BETWEEN SAO1 AND SAO2

SET THE ERROR BETWEEN SAO2 AND BEL2

SET THE ERROR BETWEEN SEF3 AND BEL2

SET THE ERROR BETWEEN SEF3 AND SAO2

SET THE ERROR BETWEEN SAO3 AND BEL3

SET THE ERROR BETWEEN TER1 AND BEL2

SET THE ERROR BETWEEN BEL1 AND BEL3

SET THE ERROR BETWEEN BEL2 AND TER2

SET THE ERROR BETWEEN TER2 AND BEL3

SET THE ERROR BETWEEN BEL3 AND TER1

PATH DIAGRAM

LISREL OUTPUT: ME=ML MI FS SC TV RS AD=OFF

END OF PROBLEM

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

Correlation Matrix

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	1.00					
TER2	0.69	1.00				
BEL1	0.42	0.43	1.00			
BEL2	0.40	0.33	0.44	1.00		
BEL3	0.56	0.47	0.37	0.53	1.00	
SEF1	0.35	0.40	0.40	0.35	0.24	1.00
SEF2	0.47	0.50	0.42	0.54	0.42	0.58
SEF3	0.45	0.39	0.34	0.32	0.36	0.47
SAO1	0.08	0.13	0.15	0.18	0.24	0.33
SAO2	0.38	0.34	0.32	0.22	0.35	0.32
SAO3	0.34	0.31	0.27	0.36	0.45	0.24

Correlation Matrix

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	1.00				
SEF3	0.59	1.00			
SAO1	0.18	0.09	1.00		
SAO2	0.41	0.50	0.01	1.00	
SAO3	0.32	0.32	0.21	0.61	1.00

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER1	0	0	0	0
TER2	1	0	0	0
BEL1	0	0	0	0
BEL2	0	2	0	0
BEL3	0	3	0	0
SEF1	0	0	0	0
SEF2	0	0	4	0
SEF3	0	0	5	0
SAO1	0	0	0	0
SAO2	0	0	0	6
SAO3	0	0	0	7

GAMMA

	PO

TER	8
BEL	9

SEF 10
SAO 11

PSI

TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----
12	13	14	15

THETA-EPS

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	16					
TER2	0	17				
BEL1	0	0	18			
BEL2	19	20	0	21		
BEL3	22	23	24	0	25	
SEF1	0	0	0	0	26	27
SEF2	0	0	0	28	0	0
SEF3	0	0	0	30	0	0
SAO1	0	0	0	0	0	32
SAO2	0	0	0	34	0	0
SAO3	0	0	0	0	38	0

THETA-EPS

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	29				
SEF3	0	31			
SAO1	0	0	33		
SAO2	0	35	36	37	
SAO3	0	0	0	0	39

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

Number of Iterations = 36

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	TER	BEL	SEF	SAO
	-----	-----	-----	-----
TER1	0.83	--	--	--
TER2	0.83	--	--	--
	(0.06)			
	14.00			
BEL1	--	0.64	--	--
BEL2	--	0.72	--	--
		(0.08)		
		8.76		
BEL3	--	0.71	--	--
		(0.07)		
		10.05		
SEF1	--	--	0.67	--
SEF2	--	--	0.83	--
			(0.07)	
			12.48	
SEF3	--	--	0.70	--
			(0.06)	
			11.38	
SAO1	--	--	--	0.30
SAO2	--	--	--	0.83
				(0.19)
				4.43
SAO3	--	--	--	0.73
				(0.16)
				4.53

GAMMA

	PO

TER	0.83
	(0.06)
	12.93
BEL	0.92
	(0.08)
	11.56
SEF	0.84
	(0.07)
	11.31
SAO	0.68
	(0.15)
	4.53

Covariance Matrix of ETA and KSI

	TER	BEL	SEF	SAO	PO
	-----	-----	-----	-----	-----
TER	1.00				
BEL	0.77	1.00			
SEF	0.70	0.77	1.00		
SAO	0.56	0.62	0.57	1.00	
PO	0.83	0.92	0.84	0.68	1.00
PHI					

PO

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----
0.31	0.15	0.30	0.54
(0.07)	(0.10)	(0.07)	(0.23)
4.44	1.59	4.43	2.32

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----
0.69	0.85	0.70	0.46

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----
0.69	0.85	0.70	0.46

THETA-EPS

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	0.31					
	(0.05)					
	6.96					
TER2	--	0.31				
		(0.05)				
		6.96				
BEL1	--	--	0.59			
			(0.06)			
			9.93			
BEL2	-0.06	-0.15	--	0.50		
	(0.05)	(0.05)		(0.06)		
	-1.28	-3.14		8.63		

BEL3	0.11	0.03	-0.07	--	0.49	
	(0.04)	(0.04)	(0.05)		(0.06)	
	2.52	0.73	-1.43		7.96	
SEF1	--	--	--	--	-0.12	0.55
					(0.03)	(0.05)
					-3.99	11.28
SEF2	--	--	--	0.11	--	--
				(0.04)		
				2.60		
SEF3	--	--	--	-0.06	--	--
				(0.04)		
				-1.57		
SAO1	--	--	--	--	--	0.24
						(0.04)
						5.73
SAO2	--	--	--	-0.17	--	--
				(0.03)		
				-5.02		
SAO3	--	--	--	--	0.10	--
					(0.03)	
					3.21	

THETA-EPS

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	0.31				
	(0.04)				
	7.46				
SEF3	--	0.51			
		(0.05)			
		11.00			
SAO1	--	--	0.92		
			(0.07)		
			12.92		
SAO2	--	0.13	-0.22	0.30	
		(0.03)	(0.04)	(0.06)	
		4.26	-5.32	4.72	

Model CAIC = 307.76
 Saturated CAIC = 456.65
 Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.48
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98
 Critical N (CN) = 467.94
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026
 Standardized RMR = 0.026
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.40

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

Factor Scores Regressions

ETA

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER	0.41	0.45	0.01	0.25	-0.08	0.01
BEL	0.03	0.19	0.19	0.35	0.26	0.10
SEF	0.04	0.08	0.06	0.03	0.11	0.24
SAO	0.03	0.08	-0.01	0.25	-0.07	-0.06

ETA

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
TER	-0.01	0.04	0.02	0.10	-0.01
BEL	0.00	0.05	0.02	0.18	-0.06
SEF	0.42	0.22	-0.05	-0.01	0.04
SAO	0.03	-0.09	0.22	0.69	0.21

MODEL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP SECOND ORDER

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----	-----
TER1	0.83	--	--	--
TER2	0.83	--	--	--
BEL1	--	0.64	--	--
BEL2	--	0.71	--	--
BEL3	--	0.71	--	--
SEF1	--	--	0.67	--
SEF2	--	--	0.83	--
SEF3	--	--	0.70	--
SAO1	--	--	--	0.30
SAO2	--	--	--	0.84
SAO3	--	--	--	0.73

GAMMA

	PO
-----	-----
TER	0.83
BEL	0.92
SEF	0.84
SAO	0.68

Correlation Matrix of ETA and KSI

	TER	BEL	SEF	SAO	PO
-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER	1.00				
BEL	0.77	1.00			

SEF	0.70	0.77	1.00		
SAO	0.56	0.62	0.57	1.00	
PO	0.83	0.92	0.84	0.68	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

TER	BEL	SEF	SAO
-----	-----	-----	-----
0.31	0.15	0.30	0.54

THETA-EPS

	TER1	TER2	BEL1	BEL2	BEL3	SEF1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TER1	0.31					
TER2	--	0.31				
BEL1	--	--	0.59			
BEL2	-0.06	-0.15	--	0.49		
BEL3	0.11	0.03	-0.07	--	0.49	
SEF1	--	--	--	--	-0.12	0.55
SEF2	--	--	--	0.11	--	--
SEF3	--	--	--	-0.06	--	--
SAO1	--	--	--	--	--	0.24
SAO2	--	--	--	-0.17	--	--
SAO3	--	--	--	--	0.10	--

THETA-EPS

	SEF2	SEF3	SAO1	SAO2	SAO3
	-----	-----	-----	-----	-----
SEF2	0.31				
SEF3	--	0.51			
SAO1	--	--	0.91		
SAO2	--	0.13	-0.22	0.30	
SAO3	--	--	--	--	0.46

Time used: 0.016 Seconds

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์
วันเดือนปีเกิด	8 เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	195 หมู่ 8 หมู่บ้านร่วมก่อ แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ภาษาอังกฤษ-ภาษาฝรั่งเศส) จาก โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2554	นิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จาก มหาวิทยาลัยสยาม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงวิชา จิตวิทยาพัฒนามนุษย์และการให้คำปรึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร