

วิสุทธิ์ สีนวน. (2559). *โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชน*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์: อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจของพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจระหว่างกลุ่มพนักงานองค์การภาครัฐและกลุ่มภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานองค์การภาครัฐจำนวน 348 คน และพนักงานองค์การภาคเอกชน จำนวน 342 คน รวมจำนวน 690 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัด 15 ฉบับ ที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.722-0.935 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจของพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดล ( $\chi^2 = 1,011.73$ ,  $df = 317$ ;  $p < 0.01$ ,  $SRMR = 0.040$ ,  $RMSEA = 0.056$ ,  $GFI = 0.91$ ,  $NFI = 0.98$ ,  $CFI = 0.99$ ) ซึ่งค่าดัชนีบ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการทดสอบเส้นอิทธิพลพบว่า ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงจากการรวมศูนย์อำนาจ รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน และความเป็นทางการ โดยที่ตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และมีอิทธิพลทางบวกทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มพนักงานองค์การภาครัฐและกลุ่มภาคเอกชนพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 3 ตัวแปรสังเกตและมีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลแตกต่างกัน 12 ค่าอิทธิพลรวมทั้งพบว่ามีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่แตกต่างกัน 12 ตัวแปรแฝง เป็นค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงซึ่งกลุ่มพนักงานองค์การภาครัฐสูงกว่ากลุ่มภาคเอกชน 10 ตัวแปรแฝงได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การ

อย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม การแบ่งปันความรู้ ภายในกลุ่มงาน ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และเป็นค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงของกลุ่มพนักงานองค์การภาครัฐต่ำกว่ากลุ่มภาคเอกชน 2 ตัวแปรแฝงได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจ และความมีเอกลักษณ์ของงาน

Wisut Srinual. (2016). *Structural Relationships of the Antecedents and Effects of Psychological Ownership: A Comparative Study between Public and Private Sector Employees*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Numchai Supparerkchaisakul, Dr. Niyada Chittcharat.

The two main purposes of this study were to: 1) to examine the structural relationships of antecedents and the effects of the psychological ownership of public and private sector employees,; 2) to compare the structural relationships of antecedents and the effects of psychological ownership between public and private sector employees. The samples were selected by stratified sampling. The population consisted of employees in public and private organizations. The total sample in this study was consisted of six hundred and ninety individuals,; three hundred and forty eight government officers and three hundred and forty two private officers. There were fifteen tests the questionnaire was verified for content validity by professional experts with an internal consistency reliability of 0.722-0.935. Descriptive statistics were used to describe features of the data. Factor analysis was applied to assess the construct validity of the measurement model. Structural Equation Modeling was applied to test the structural relationships of antecedents and the effects of the psychological ownership.

The research findings were as follows:

The hypothesized structural relationships of antecedents and the effects of psychological ownership of public and private sector employees was adjusted in harmony with the fitted empirical data ( $\chi^2 = 1,011.73$ ,  $df = 317$ ;  $p < 0.01$ ,  $SRMR = 0.040$ ,  $RMSEA = 0.056$ ,  $GFI = 0.91$ ,  $NFI = 0.98$ ,  $CFI = 0.99$ ). In terms of psychological ownership, the variables that had direct positive effects were controlling the target, coming to intimately know the target, investing the self into the target and knowledge sharing intra group. The variable which had direct negative effects was centralization. In addition, the variables which had indirect positive effects included: skill variety, task significance, autonomy, participative leadership, knowledge sharing intra group and formalization. Psychological ownership had direct positive effect to work engagement. In addition, Psychological ownership had direct and indirect positive effect to organizational citizenship behavior.

According to the comparative study of models depicted, there were differences factor loadings on three observed variables, there were twelve differences coefficient effect of

causal variables on outcome variables between the public employees group and the private employees group. Testing for invariant latent mean structures revealed twelve differences in terms of latent variable means across the two groups. The public sector employees had higher means of ten latent variables: psychological ownership, organizational citizenship behavior, controlling the target, coming to intimately know the target, investing the self into the target, participative leadership, knowledge sharing intra group, task significance, autonomy and feedback than private sector employees. In contrast, the public sector employees had lower means of two latent variables: centralization and task identity than private sector employees.