

บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสั่นไหวในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่าง  
ตัวนำเชิงทฤษฎีความสั่นไหวในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย  
MEDIATING ROLE OF TEACHER JOB CRAFTING IN THE RELATIONSHIP BETWEEN  
THEORETICAL ANTECEDENTS OF JOB CRAFTING AND MEANINGFUL WORK

อมรรัตน์ จันทรมณีวงศ์\*, สุदारัตน์ สารสว่าง สุวรรณานาควิบูลย์วงศ์ และราชนันท์ บุญธิมา

*Amornrat Chanmaneevong, Sudarat Sarnswang  
Suwanna Narkwiboonwong and Rachan Boontima  
camornrat3@gmail.com, fedusdrs@ku.ac.th,  
fedusnnw@ku.ac.th and rachan\_2012\_cr@hotmail.com*

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร 10900  
Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok 10900 Thailand

\*Corresponding Author E-mail: camornrat3@gmail.com

(Received: April 30, 2019; Revised: June 13, 2019; Accepted: July 9, 2019)

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to develop and examine the validity of the Teacher Job Crafting scale (TJC); 2) to study the influence of theoretical antecedents of job crafting and how it affects teacher job crafting and meaningful work of teacher at the primary and secondary level; 3) to study the relationship between job crafting and meaningful work; and 4) to study the mediating role of teacher job crafting in the relationship between theoretical antecedents of job crafting and meaningful work. This research was conducted in two phases. Phase 1: To developed and test the validity of the teacher job crafting scale by 254 educational supervisors and core teachers in the Office of the Basic Education Commission, to develop and test its factor structure, reliability, and convergent validity. Phase 2: To developed, examined and test mediating roles of teacher job crafting. The data was collected from a sample of 400 selected from teachers at the primary and secondary level of the Bangkok Metropolitan Administration and the Office of Basic Education Commission by stratified random sampling methods.

The research findings were as follows. 1) There are three independent teacher job crafting dimensions, namely task crafting, relational crafting and cognitive crafting. The TJC shows high convergent validity. The scale can be a useful tool for the assessment of teacher job crafting. 2) Theoretical antecedents were directly and indirectly influencing on teacher job crafting. 3) Teacher job crafting was positive significantly correlated with meaningful work, and 4) Teacher job crafting was found to completely mediate the relations between theoretical antecedents of job crafting and meaningful work. The proposed causal relationship model was consistent with empirical data ( $\chi^2 = 78.081$ ,  $\chi^2/df = 1.165$ ,  $df = 67$ ,  $P\text{-value} = .167$ ,  $GFI = .977$ ,  $AGFI = .953$ ,  $RMSEA = .020$ ,  $PCLOSE = .999$ )

**Keywords:** teacher job crafting; meaningful work; proactive personality

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสันทัดในงานครู 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน ที่มีต่อความสันทัดในงานครู ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมายของครู และ 4) ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน และการทำงานอย่างมีความหมาย วิธีการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสันทัดในงานครู ตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์และครูที่เป็นวิทยากรแกนนำในการพัฒนาการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา สังกัด สพฐ. จำนวน 254 คน 2) ตรวจสอบบทบาทการเป็นสื่อกลางความสันทัดในงานครู ตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัด กทม.และ สพฐ. ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) มาตรวัดความสันทัดในงานครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความสันทัดใน การกิจ ความสัมพันธ์ และการรู้คิด มีค่าความตรงเชิงสูงเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ 2) ตัวนำเชิงทฤษฎีมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสันทัดในงานครู 3) ความสันทัดในงานครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความหมาย และ 4) ความสันทัดในงานครูเป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 78.081$ ,  $\chi^2/df = 1.165$ ,  $df = 67$ ,  $P\text{-value} = .167$ ,  $GFI = .977$ ,  $AGFI = .953$ ,  $RMSEA = .020$ ,  $PCLOSE = .999$ )

**คำสำคัญ:** ความสันทัดในงานครู การทำงานอย่างมีความหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก

## 1. บทนำ

ปัจเจกบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการปรับแต่ง แก่ขีดตารางการปฏิบัติงานตามความเห็นชอบของตนเองมานานแล้ว แต่ล่าสุดเมื่อไม่กี่ปีมานี้ การปฏิบัติดังกล่าวเริ่มเป็นที่รู้จักและให้การยอมรับ โดยเรียกพฤติกรรมนี้ว่า ความสันทัดในงาน (job crafting) แม้ว่าความคิดรวบยอดใหม่ของพฤติกรรมนี้ยังอยู่ในระยะแรกของการศึกษาเชิงประจักษ์ แต่ความสันทัดในงานได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ [1] การสร้างโมเดลเพื่อการศึกษาความสันทัดในงาน มักยึดตัวแบบทางทฤษฎีสองตัวแบบเป็นฐาน คือ ตัวแบบความสันทัดในงาน (a model of job crafting) ของ Wrzesniewski and Dutton [2] และตัวแบบทรัพยากรสิ่งที่ต้องการตามงาน (Job Demand-Resources; JD-R Model) ของ Bakker and Demerouti [3] ตัวแบบความสันทัดในงานใช้คำว่า job crafting ในความหมายที่เน้นกระบวนการซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานใช้ในการปรับแต่งงานของตนเอง โดยนิยามความสันทัดในงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและการรู้คิด ซึ่งบุคคลเป็นผู้กระทำระหว่างดำเนินการ ส่วนตัวแบบทรัพยากรสิ่งที่ต้องการตามงาน นิยามความสันทัดในงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องการตามงาน (job demand) และทรัพยากรส่วนบุคคลที่ต้องใช้ในงาน (job resources) เช่น ความสามารถ แรงจูงใจ และความต้องการของเขาเอง

ความสันทัดในงานเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์หรือการริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานซึ่งแตกต่างกับการมีปฏิริยาโต้ตอบหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาระงาน โดยสาระสำคัญความสันทัดในงานเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถ (boundaries) เชิงรุกที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการทำงานตามปกติของเขา ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้สันทัดในงาน ก็คือผู้ที่สามารถปรับแต่งขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การอธิบายปรากฏการณ์ของความสันทัดในงานจากเดิมเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ถึงปัจจุบันมีการศึกษาต่อยอดในเชิงปริมาณ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดในบริบทเฉพาะ (context-specific measurement scales) และเครื่องมือวัดที่ไม่ขึ้นกับบริบท (context-independent measurement scales) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างตรงประเด็นกับปัญหาที่นักวิจัยต้องการ [4]

ที่ผ่านมาแม้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งอธิบายคุณลักษณะ และผลลัพธ์ที่เกิดจากความสันทัดในงาน แต่ในช่วงหลังนักวิจัยมุ่งความสนใจไปที่ปัจจัยที่มาก่อน หรือสาเหตุของความสันทัดในงานมากขึ้น การศึกษาของ Holcombe [5] พบว่า ตัวนำเชิงทฤษฎี (theoretical antecedents) ของความสันทัดในงาน ครอบคลุมความต้องการโดยธรรมชาติ ภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยกว้างๆ ที่นักวิจัยสามารถระบุเป็นตัวแปรเฉพาะในการทำนายความสันทัดในงานได้อีก และย้ำว่ากิจกรรมเชิงรุกและการเรียนรู้เป็นตัวนำเชิงทฤษฎีที่สำคัญมาก การอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสันทัดในงานด้วยตัวนำเชิงทฤษฎี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำไปสู่การศึกษาทบทวนการเป็นสื่อกลาง (mediating role) ของความสันทัดในงาน เพื่อตรวจสอบความตรงระหว่างตัวแบบความสันทัดในงานตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรวบรวมข้อมูลในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

ในบริบทสังคมไทย คำว่า ความสันทัดเป็นคำอาการนาม มีความหมายว่า ถนัด เจนจัด สำหรับวิชาชีพครูตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ครุมีอัตลักษณ์ร่วมอย่างหนึ่ง คือความเป็นผู้สันทัด ซึ่งหมายถึงความเป็นผู้มีความสามารถสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในแง่ภาษามีความหมายคล้ายกับคำว่า ความรู้แตกฉาน เจื่อนไซที่จำเป็นต่อการเกิดความสันทัดเริ่มที่บุคคลต้องเรียนรู้ทักษะย่อยชุดหนึ่ง แล้วต้องพัฒนาจนเป็นผู้มีทักษะนั้นอย่างจริงจัง ตามด้วยการฝึกฝนนำทักษะย่อยนั้นมาบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เมื่อรับรู้ได้ด้วยตนเองว่าจะใช้แต่ละทักษะอย่างไร เวลาใดให้เหมาะสม จะเรียกการรับรู้ที่ว่า ความเชี่ยวชาญ [6] จะเห็นได้ว่า มโนทัศน์ความสันทัดในงานครู ในบริบทสังคมไทยมีแนวโน้มที่สอดคล้องกับตัวแบบตามทฤษฎีของนักวิจัยต่างประเทศ แต่สาระสำคัญและการอธิบายจะต่างกันอย่างไร ยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยมาก่อน และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู โดยกำหนดเป็นเป้าหมายหนึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่จะพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อการพัฒนา และเตรียมเข้าสู่การเป็นครูแกนนำ และครูมืออาชีพ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาเครื่องมือวัดความสันทัดในงานครู และตรวจสอบความตรงของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสันทัดในงานครูเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 พัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสันทัดในงานครู
- 2.2 ศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน ที่มีต่อความสันทัดในงานครู ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
- 2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมายของครูระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
- 2.4 ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน และการทำงานอย่างมีความหมาย

## 3. สมมติฐานการวิจัย

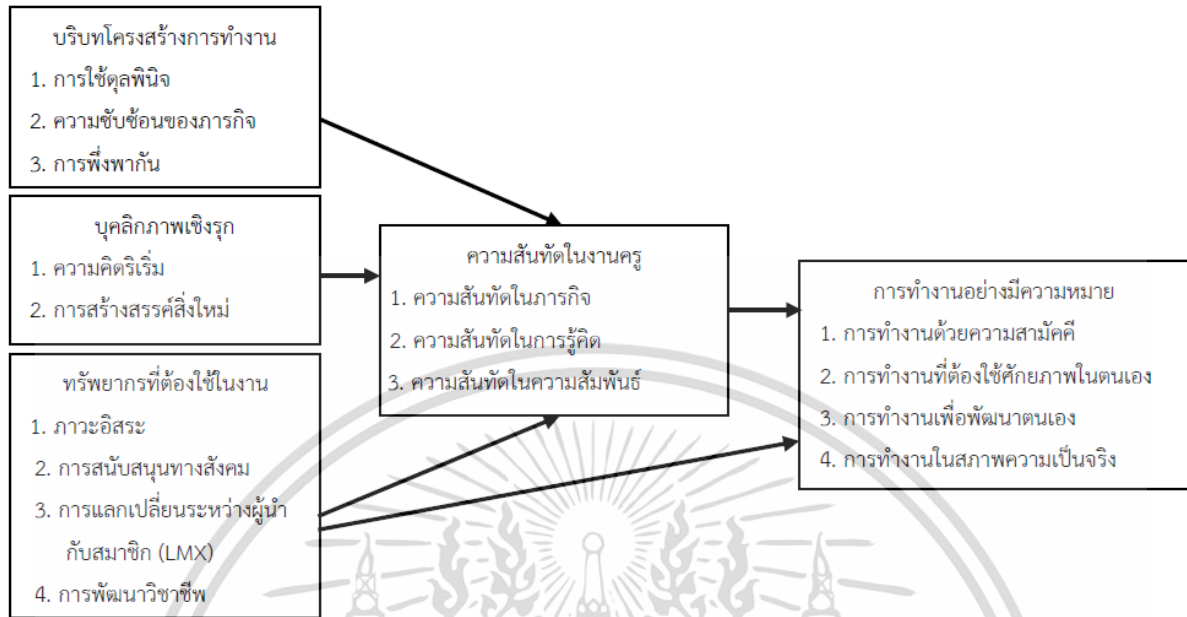
- 3.1 บริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสันทัดในงานครู
- 3.2 ความสันทัดในงานครู และการทำงานอย่างมีความหมาย ของครูระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีความสัมพันธ์กัน
- 3.3 บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครู มี 2 สมมติฐานย่อย ได้แก่
  - 3.3.1 ความสันทัดในงานครูเป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก บริบทโครงสร้างการทำงาน กับการทำงานอย่างมีความหมาย
  - 3.3.2 ความสันทัดในงานครูเป็นสื่อกลางบางส่วน ในความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานกับการทำงานอย่างมีความหมาย

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสันทัดในงานสังเคราะห์จากทฤษฎีของ Wrzesniewski and Dutton [2] Tims, Bakker, and Derks [7] Dvorak [8] เป็นพฤติกรรมนามธรรม หรือตัวแปรแฝง ที่วัดหรือสังเกตได้จากสามตัวแปร ได้แก่ความสันทัดในการปฏิบัติงาน ความสันทัดในการรู้คิด และความสันทัดในความสัมพันธ์ ตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานประกอบด้วยสามตัวแปรแฝง คือ บริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุกและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน โดยบริบทโครงสร้างการทำงาน มาจากแนวคิดของ Ghitulescu [9] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร คือ การใช้ดุลพินิจ ความซับซ้อนของภารกิจ และการพึ่งพา กัน ส่วนบุคลิกภาพเชิงรุกมาจากแนวคิดของ Seibert, Kraimer, and Crant [10] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่วนทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มาจากงานวิจัยของ Xanthopoulou *et al.* [11] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ ภาวะอิสระ การสนับสนุนทางสังคม การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับการทำงานอย่างมีความหมาย มาจากแนวคิดของ Lips-Wiersma and Wright [12] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ การทำงานด้วยความสามัคคี การทำงานที่ต้องใช้ศักยภาพในตนเอง การทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง และการทำงานในสภาพความเป็นจริง ตัวแปรที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานครูเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานอย่างมีความหมาย โดยมีความสัมพันธ์ในงานครูเป็นสื่อกลาง เส้นทางอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงไว้ตามรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

## 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ในงานครู ส่วนระยะที่สองเป็นการตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกำหนดขอบเขตประชากรและตัวอย่างไว้ดังนี้

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นศึกษานิเทศก์และครูที่เป็นวิทยากรแกนนำในการพัฒนาการสร้งเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 675 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 254 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 14,158 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,519 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 5,000 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 5,784 คน รวมทั้งสิ้น 26,461 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

## 6. ตัวแปรและมาตรวัด

**ความสัมพันธ์ในงานครู** การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดในระยะแรก ผู้วิจัยสร้างมาตรวัดความสัมพันธ์ในงานครูขึ้นสองชุด ชุดแรกเป็นมาตรวัดในบริบทเฉพาะของงานครู ข้อคำถามประยุกต์มาจากแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] ชุดที่สองเป็นมาตรวัดที่ไม่ขึ้นกับบริบท สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bakker and Demerouti [3] เมื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงลู่เข้า (convergent validity) กับมาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่ามาตรวัดในบริบทเฉพาะของงานครู มีค่าความตรงสูงกว่า มาตรวัดความสัมพันธ์ในงานครูชุดแรกนี้จึงถูกนำมาใช้ในการศึกษาระยะที่สอง ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931

**บุคลิกภาพเชิงรุก** ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Bateman and Crant [13] เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .932

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**บริบทโครงสร้างการทำงาน** ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Ghitulesscu [9] เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .932

**ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน** ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Xanthopoulou *et al.* [11] เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .930

**การทำงานอย่างมีความหมาย** ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Lips-Wiersma and Wright [12] เป็นแบบวัดที่มีลักษณะการตอบแบบคู่ (dual-response format) ในประเด็นของความสำคัญและการปฏิบัติ มาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931

## 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 254 ฉบับ ระยะที่ 2 ส่งแบบวัดทางไปรษณีย์ จำนวน 400 ฉบับ

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 หัวข้อ คือ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก สกัดองค์ประกอบเพื่อลดจำนวนข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้ และสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบรวม 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของมาตรวัดความสันทัดในงาน แต่ละชุด 3) วิเคราะห์ความตรงภายนอก (external validity) เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรตามเป้าหมายได้ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงลู่เข้า (convergent validity) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสันทัดในงานทั้งสองรูปแบบ กับแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก โดยทั้งสามหัวข้อใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ระยะที่ 2 วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็นสองขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละตัวแปร 2) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวนำเชิงทฤษฎีและการทำงานอย่างมีความหมายผ่านความสันทัดในงานครุ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## 9. ผลการวิจัย

9.1 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดความสันทัดในงาน สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

ผลการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสันทัดในงานครุ พบว่า ความสันทัดในงานครุตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1-2

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความสันทัดในงานครุ (Wrzesniewski and Dutton, 2001)

องค์ประกอบของความสันทัดในงานครุตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton	น้ำหนักองค์ประกอบ ( $\beta$ )	ค่าความเที่ยง ( $R^2$ )
1. ความสันทัดในภารกิจ	.71	.51
2. ความสันทัดในความสัมพันธ์	.88	.78
3. ความสันทัดในการรู้คิด	.74	.54

$$\chi^2 = 2.033, \chi^2/df = .678, df = 3, P\text{-value} = .566, GFI = .998, AGFI = .991, RMSEA = .000, PCLOSE = .846$$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่าองค์ประกอบของความสันทัดในงานครุตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] มี 3 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .71 ถึง .88 และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวัดความสันทัดในงานครุ สามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า  $\chi^2 = 2.033, \chi^2/df = .678, df = 3, P\text{-value} = .566, GFI = .998, AGFI = .991, RMSEA = .000, PCLOSE = .846$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสันทัดในงานครู

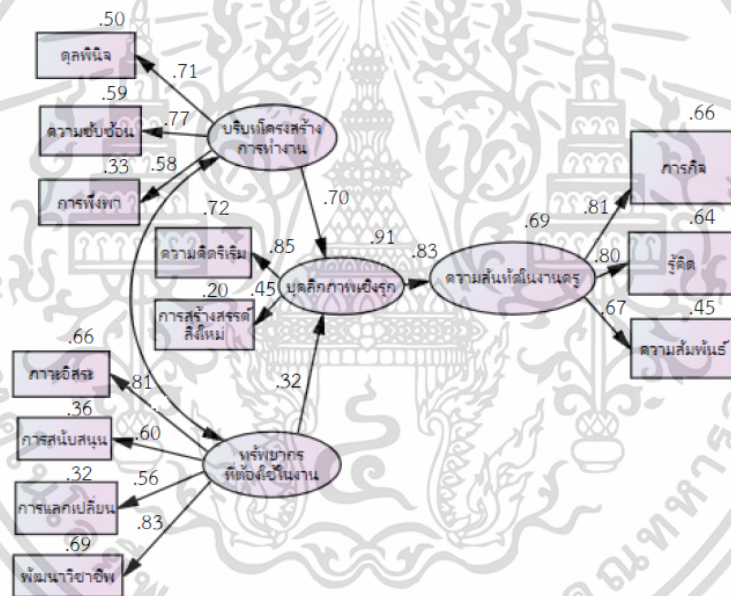
ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5
ความคิดริเริ่ม	-				
การสร้างสรรคสิ่งใหม่	.488**	-			
ความสันทัดในการกิจ	.569**	.285**	-		
ความสันทัดในความสัมพันธ์	.668**	.221**	.628**	-	
ความสันทัดในการรู้คิด	.604**	.291**	.526**	.650**	-

\*\* p<.01

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของ Bateman and Crant [13] ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือความคิดริเริ่ม และการสร้างสรรคสิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของความสันทัดในงานครู ตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสันทัดในการกิจ ความสันทัดในความสัมพันธ์ และความสันทัดในการรู้คิด ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสันทัดในงานครูที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีความสันทัดในงาน

9.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2, 3 และ 4 (ข้อ 9.2.1-9.2.3)

9.2.1 ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานที่มีต่อความสันทัดในงานครู ดังแสดงในรูปที่ 2 และตารางที่ 3



รูปที่ 2 ตัวแบบโครงสร้างอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานที่มีต่อความสันทัดในงานครู

ตารางที่ 3 ขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานที่มีต่อความสันทัดในงานครู

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อบุคลิกภาพเชิงรุก (PP)			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อความสันทัดในงานครู (JC)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บริบทโครงสร้างการทำงาน	.70*	-	.70*	-	.58*	.58*
ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน	.32*	-	.32*	-	.27*	.27*
บุคลิกภาพเชิงรุก	-	-	-	.83*	-	.83*

$\chi^2 = 48.163$ ,  $\chi^2/df = 1.376$ ,  $df = 35$ ,  $P\text{-value} = .068$ ,  $GFI = .980$ ,  $AGFI = .955$ ,  $RMSEA = .031$ ,  $PCLOSE = .946$ ,  $R^2 (PP) = .91$ ,  $R^2 (JC) = .69$

DE = direct effect, IE = indirect effect, TE = total effect, \*p <.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปที่ 2 และตารางที่ 3 พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อความสันทัดในงานครู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการทดสอบตัวแบบการทำนายความแปรปรวนของความสันทัดในงานครู พบว่า บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพเชิงรุก ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .70 และ .32 ตามลำดับ บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสันทัดในงานครู ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .58 และ .27 ตามลำดับ บุคลิกภาพเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงต่อความสันทัดในงานครู ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .83 แสดงให้เห็นว่า บริบทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลต่อความสันทัดในงานครูผ่านบุคลิกภาพเชิงรุก และตัวแปรบริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ได้ร้อยละ 91 และตัวแปรในตัวแบบทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสันทัดในงานครู ได้ร้อยละ 69

9.2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมายของครู ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสันทัดในงานครูกับองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความหมาย

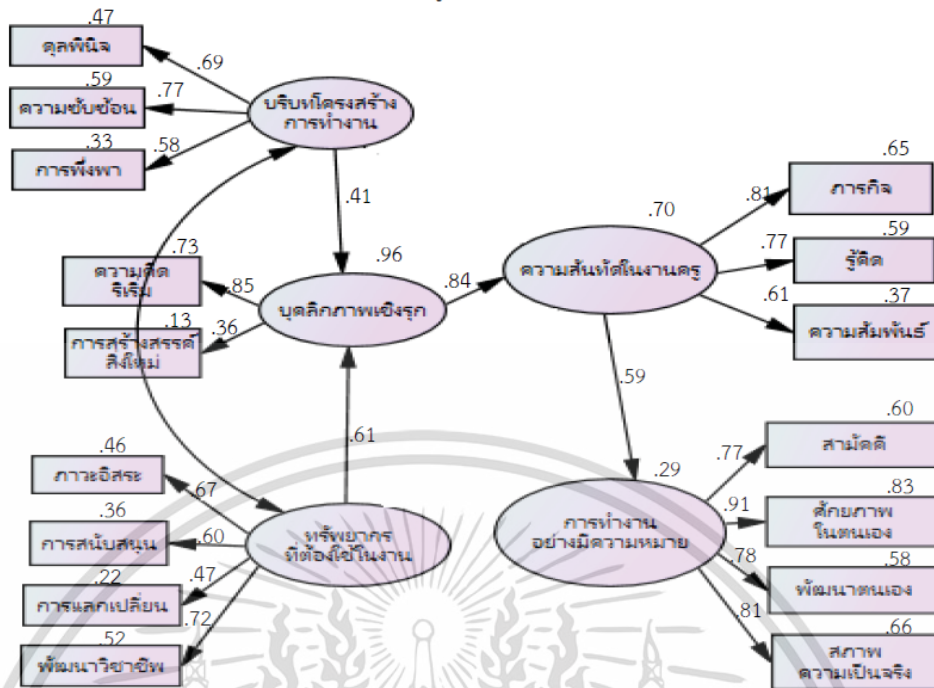
ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5	6	7
1.ความสันทัดในการกิจ	-						
2.ความสันทัดในการรู้จัก	.621**	-					
3.ความสันทัดในความสัมพันธ์	.458**	.537**	-				
4.การทำงานด้วยความสามัคคี	.342**	.259**	.311**	-			
5.การทำงานที่ต้องใช้ศักยภาพในตนเอง	.360**	.375**	.324**	.707**	-		
6.การทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง	.322**	.368**	.343**	.661**	.699**	-	
7.การทำงานในสภาพความเป็นจริง	.363**	.428**	.308**	.636**	.741**	.609**	-

\*\*p<.01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสันทัดในงานครูทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.2.3 ผลการศึกษานโยบายการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย ดังแสดงในรูปที่ 3 และตารางที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 3 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน และความสันทัดในงานครูที่มีต่อการทำอย่างมีความหมาย

ตารางที่ 5 ขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของบริษัทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน และความสันทัดในงานครู ที่มีต่อการทำอย่างมีความหมาย

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP)			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ความสันทัดในงานครู (JC)			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ การทำงานอย่างมีความหมาย (MW)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บริษัทโครงสร้างฯ	.41*	-	.41*	-	.34*	.34*	-	.19	.19
บุคลิกภาพเชิงรุก	-	-	-	.84*	-	.84*	-	.45*	.45*
ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน	.61*	-	.61*	-	.51*	.51*	-	.28*	.28*
ความสันทัดในงานครู	-	-	-	-	-	-	.54*	-	.54*

$\chi^2 = 78.081$ ,  $\chi^2/df = 1.165$ ,  $df = 67$ ,  $P\text{-value} = .167$ ,  $GFI = .977$ ,  $AGFI = .953$ ,  $RMSEA = .020$ ,  $PCLOSE = .999$ ,  $R^2 (PP) = .96$ ,  $R^2 (JC) = .70$ ,  $R^2 (MW) = .29$

DE = direct effect, IE = indirect effect, TE = total effect, \* $p < .05$

จากรูปที่ 3 และตารางที่ 5 พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบริษัทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อการทำอย่างมีความหมาย โดยมีความสันทัดในงานครูเป็นตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการทดสอบตัวแบบการทำนายความแปรปรวนของการทำอย่างมีความหมาย พบว่า บริษัทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .41 และ .61 ตามลำดับ บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อความสันทัดในงานครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .84 และความสันทัดในงานครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำอย่างมีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .59 และจากการทดสอบตัวแบบโครงสร้างอิทธิพลของบริษัทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อการทำอย่างมีความหมาย ผ่านความสันทัดในงานครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .12 และตัวแปรบริษัทโครงสร้างการทำงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ได้ร้อยละ 96 และตัวแปรบริษัทโครงสร้างการทำงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานและบุคลิกภาพเชิงรุก ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสันทัดในงานครู ได้ร้อยละ 70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 10. อภิปรายผลการวิจัย

10.1 แบบวัดความสันทัดในงานครูซึ่งเป็นมาตรวัดในบริบทเฉพาะของงานครูที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสันทัดในการกิจ ความสันทัดในการรู้คิด และความสันทัดในความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างและเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้ในการศึกษาความสันทัดในงานครู [14] ที่ให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้บริหารและสถานศึกษานำไปปรับปรุงการทำงาน ในลักษณะล่างขึ้นสู่ข้างบน โดยเริ่มจากตัวครูก่อน นอกจากนั้นแบบวัดนี้ยังเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยทางการบริหารการศึกษาขั้นสูงในประเด็นปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghitulessu [9] ที่ได้พัฒนามาตรวัดความสันทัดในงานที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาในกลุ่มผู้ผลิต โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Wrzesniewski and Dutton [2] พบว่ามาตรวัดความสันทัดในงานไม่เหมาะสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีประชากรเป็นบุคคลที่ทำงานทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน

10.2 บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสันทัดในงานครูผ่านบุคลิกภาพเชิงรุก แสดงว่าครูที่มีความคิดริเริ่ม และต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จะเป็นบุคคลที่มีความสันทัดในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Holcombe [5] ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล (พฤติกรรมเชิงรุก) มีนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับความสันทัดในงาน และนอกจากนั้น การจะพัฒนาครูให้เกิดความสันทัดในงานได้ จะต้องสร้างแรงจูงใจ ที่มาจากความต้องการสามอย่างของปัจเจกบุคคล คือ 1) ความต้องการควบคุม ซึ่งเป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการควบคุมงานของตนเองได้ 2) ความต้องการภาพลักษณ์เชิงบวก เป็นแรงขับเพื่อยกระดับตนเอง ตามทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม และ 3) ความต้องการติดต่อกับผู้อื่น [15] รวมทั้งควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง และทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นจากงานเดิมเพื่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพบว่ามีค่าสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง

10.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมาย องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peral and Geldenhuys [16] ซึ่งศึกษาผลของความสันทัดในงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูมัธยมศึกษาตอนปลาย ในแอฟริกาใต้ พบว่า ความสันทัดในงานครู ส่งผลทางบวกต่อสุขภาวะ เช่นเดียวกับความเข้าใจแต่เดิมที่ว่า ความสันทัดในงาน ทำให้ครูเพิ่มความหมายในการทำงาน ที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานด้านการสอน และผลการศึกษาของ Wingerden, Bakker, and Derks [17] ที่ทำการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้ความสันทัดในงานเป็นสิ่งแทรกแซง (intervention) ได้ข้อสรุปในทำนองเดียวกันว่า เมื่อกระตุ้นหรือเร่งให้ครูทำพฤติกรรมความสันทัดในงาน จะทำให้ครูมีความหมายมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ครูรู้ความหมายในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีความหมาย ซึ่งผลที่ตามมาเหล่านี้เป็นผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู

10.4 บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย พบว่า ความสันทัดในงานครูจะแสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความหมายได้อย่างสมบูรณ์ ตัวแปรที่มาก่อนจะต้องผ่านตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกซึ่งเป็นตัวนำที่ชัดเจนในการอธิบายความสัมพันธ์ นั่นคือควรให้ความสำคัญกับบริบทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน โดยให้ครูได้รับโอกาสในการทำงานอย่างอิสระ สามารถเลือกวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา งานที่ตรงกับทักษะและความชอบของตนที่จะส่งเสริมให้ผลการทำงานที่ดีขึ้น มอบภารกิจการทำงานที่มีความยุ่งยากหรือมีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องอาศัยวิธีการทำงานที่ใช้กระบวนการคิดที่ลึกซึ้งหรือต้องประสานงาน ความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือหรือตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิผล และเสริมกิจกรรมต่างๆ ในระหว่างการทำงานครู ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูเกิดพฤติกรรมเชิงรุก คือมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานครู ส่งผลให้ครูได้รับประสบการณ์เชิงบวกจากการทำงานและรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง เห็นความสำคัญของการทำงานครูว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายเป็นพิเศษ ผลที่ได้รับจากการทำงานทำให้เกิดความรู้ลึกถึงความสำเร็จ และความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Berg, Dutton, and Wrzesniewski [18] ที่เห็นว่า การปรับโครงสร้างที่สมดุลและมีอิสระ รวมทั้งการเชื่อมโยงการทำงานกับผู้อื่นก็จะช่วยให้เกิดความสันทัดในงานได้และส่งผ่านไปถึงการทำงานอย่างมีความหมายได้ รวมทั้ง Dik et al. [19] พบว่า บริบทการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความหมาย และ Bakker, Tims, and Derks [20] พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสันทัดในงานซึ่งส่งผลถึงของความผูกพันในงานและส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสันทัดในงาน ครูผ่านบุคลิกภาพเชิงรุก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรลดการสั่งการหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานโดยใช้ดุลยพินิจของตนในการเลือกวิธีการทำงาน และจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสันทัดในงานครู มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานอย่างมีความหมาย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรลดบทบาทการเป็นผู้นำในบางกิจกรรม เพื่อให้ครูได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ครูทำงานโดยดึงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าจากการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความสันทัดในงานครู สามารถต่อยอดการพัฒนามาตรวัดด้วยการสร้างรูปแบบของความสันทัดในงานครูกับมาตรวัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างองค์การด้านการศึกษา การกำหนดนโยบาย การทำงานในสถานศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. จากตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้ ควรศึกษาตัวแปรความสันทัดในงานครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานอย่างมีความหมายของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผ่านตัวแปรใดอีกบ้าง เพื่อจะได้พัฒนาครูในด้านนั้นๆ ด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- [1] Sen, C. and Dulara, S. 2017. Job characteristics and performance: The mediating role of job crafting. *The International Journal of Indian Psychology*, 5(1), DIP: 18.01.068120170501, DOI: 10.25215/0501.068.
- [2] Wrzesniewski, A. and J. E. Dutton. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work." *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.
- [3] Bakker, A. B. and E. Demerouti. 2007. "The job demands-resources model: State of the art." *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- [4] Niessen, C., Weseler, D. and Kostova, P. 2016. When and why do individual craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relation*, 69(6), 1287-1313
- [5] Holcombe, K. J. 2016. **Theoretical antecedents and positive employee work experiences of job crafting**. Doctoral dissertation, Department of Philosophy, Colorado State University.
- [6] Damsuwarn, W. 2016. Teachers identities. *SBEEd Newsletter*. Bangkok: Protexts.com.
- [7] Tims, M., A. B. Bakker, and D. Derks. 2012. "Development and validation of the job crafting scale." *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- [8] Dvorak, K. J. 2014. **The theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (MJC)**. (Masters thesis). Retrieved from ProQuest.
- [9] Ghitulescu, B. E. 2006. **Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting**. University of Pittsburgh.
- [10] Seibert, S. E., M. L. Kraimer, and J. M. Crant. 2001. "What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success." *Personnel Psychology*, 54 (4), 845-874.
- [11] Xanthopoulou, D., et al. 2007. "The role of personal resources in the job demands-resources model." *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- [12] Lips-Wiersma, M. and S. Wright. 2012. "Measuring the meaning of meaningful work development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS)." *Group and Organization Management*, 37 (5), 655-685.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [13] Bateman, T. S. and J. M. Crant. 1993. "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates." *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 103-118.
- [14] Chanmaneevong, A. 2018. "Development of the Teacher Job Crafting scale." **The 2<sup>nd</sup> National Conference on Humanities and Social Sciences: Learning Diversity for Quality of Life.** Faculty of Liberal Arts, Mahidol University.
- [15] Chanmaneevong, A. and Damsuwarn, W. 2017. **Job Crafting Theory.** Bangkok: Mimeographed.
- [16] Peral, S. and M. Geldenhuys. 2016. "The effect of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers." *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), a1378.
- [17] Wingerden, J. V., A. B. Bakker, and D. Derks. 2017. "The longitudinal impact of a job crafting intervention." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (1), 101-119.
- [18] Berg, J. M., J. E. Dutton, and A. Wrzesniewski. 2013. Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, and M. F. Steger (Eds.), **Purpose and meaning in the workplace (pp. 81-104).** Washington, DC: American Psychological Association.
- [19] Dik, B. J., et al. 2013. Cultivating meaningfulness at work. In J. A. Hicks and C. Routledge (Eds.), **The experience of meaning in life (pp. 363-377).** New York: Springer.
- [20] Bakker, A. B., M. Tims, and D. Derks. 2012. "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement." *Human Relations*, 65 (10), 1359-1378.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้