

บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย

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

อมรรัตน์ จันทร์มณีวงศ์*, สุدارัตน์ สารสว่าง สุวรรณा นาควิบูลย์วงศ์ และราชนย์ 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

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา 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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสัมพันธ์ในงานครู 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ในงาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ในงานครู ระดับประณีตศึกษา และมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมายของครู และ 4) ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ในงาน และการทำงานอย่างมีความหมาย วิธีการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความสัมพันธ์ในงานครู ตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์และครูที่เป็นวิทยากรແກนนำในการพัฒนาการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา สังกัด สพฐ. จำนวน 254 คน 2) ตรวจสอบบทบาทการเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ในงานครู ตัวอย่างเป็นครูระดับประณีตศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัด กทม. และ สพฐ. ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) มาตรวัดความสัมพันธ์ในงานครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความสัมพันธ์ใน ภารกิจ ความสัมพันธ์ และการรู้คิด มีค่าความตรงเชิงลู้เช้าสูง เท่ากับ 0.90 ที่จะนำไปใช้ได้ 2) ตัวนำเชิงทฤษฎีมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ในงานครู 3) ความสัมพันธ์ในงานครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความหมาย และ 4) ความสัมพันธ์ในงานครู เป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย 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: ความสัมพันธ์ในงานครู การทำงานอย่างมีความหมาย บุคลิกภาพเชิงรุก

1. บทนำ

ปัจจุบันบุคคลมีความมุ่นเมื่อไม่ได้มีส่วนร่วมในการปรับแต่ง แก้ไขตารางการปฏิบัติงานตามความเห็นชอบของตนเองมานานแล้ว แต่ล่าสุดเมื่อไม่กี่ปีมานี้ การปฏิบัติดังกล่าวเริ่มเป็นที่รู้จักและให้การยอมรับ โดยเรียกพฤติกรรมนี้ว่า ความสัมพันธ์ในงาน (job crafting) แม้ว่าความคิดรวบยอดใหม่ของพฤติกรรมนี้ยังอยู่ในระยะแรกของการศึกษาเชิงประจักษ์ แต่ความสัมพันธ์ในงานได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ [1] การสร้างโมเดลเพื่อการวิจัยความสัมพันธ์ในงาน มักยึดตัวแบบทางทฤษฎีสองตัวแบบเป็นฐาน คือ ตัวแบบความสัมพันธ์ในงาน (a model of job crafting) ของ Wrzesniewski and Dutton [2] และตัวแบบทรัพยากรสิ่งที่ต้องการตามงาน (Job Demand-Resources; JD-R Model) ของ Bakker and Demerouti [3] ตัวแบบความสัมพันธ์ในงานใช้คำว่า job crafting ในความหมายที่เน้นกระบวนการซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานใช้ในการปรับแต่งงานของตนเอง โดยนิยามความสัมพันธ์ในงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและการรู้คิด ซึ่งบุคคลเป็นผู้กระทำการห่วงด้านภารกิจ สรุปว่าตัวแบบทรัพยากรสิ่งที่ต้องการตามงาน นิยามความสัมพันธ์ในงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องการตามงาน (job demand) และทรัพยากรส่วนบุคคลที่ต้องใช้ในงาน (job resources) เช่น ความสามารถ แรงจูงใจ และความต้องการของเขารอง

ความสัมพันธ์ในงานเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์หรือการริเริ่มใหม่ในการเปลี่ยนแปลงในการทำงานซึ่งแตกต่างกับการมีปฏิกริยาโดยตอบหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาระงาน โดยสาระสำคัญความสัมพันธ์ในงานเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้น ความสามารถ (boundaries) เชิงรุกที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการทำงานตามปกติของเข้า ผู้ปฏิบัติงานที่เด็จว่าเป็นผู้สัมพันธ์ในงาน คือผู้ที่สามารถปรับแต่งขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ในงานจากเดิมเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ถึงปัจจุบันมีการศึกษาต่อยอดในเชิงปริมาณ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดในบริบทเฉพาะ (context-specific measurement scales) และเครื่องมือวัดที่ไม่ขึ้นกับบริบท (context-independent measurement scales) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างตรงประเด็นกับปัญหาที่นักวิจัยต้องการ [4]

ที่ผ่านมาแม้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งอธิบายคุณลักษณะ และผลลัพธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ในงาน แต่ในช่วงหลังนักวิจัยมุ่งความสนใจไปที่ปัจจัยที่มาก่อน หรือสาเหตุของความสัมพันธ์ในงานมากขึ้น การศึกษาของ Holcombe [5] พบว่า ตัวนำเชิงทฤษฎี (theoretical antecedents) ของความสัมพันธ์ในงาน ครอบคลุมความต้องการโดยธรรมชาติ ภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยกว้างๆ ที่นักวิจัยสามารถระบุเป็นตัวแปรเฉพาะในการทำนายความสัมพันธ์ในงานได้ดี และยิ่งกว่ากิจกรรมเชิงรุกและการเรียนรู้เป็นตัวนำเชิงทฤษฎีที่สำคัญมาก การอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ในงานด้วยตัวนำเชิงทฤษฎี

นำไปสู่การศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลาง (mediating role) ของความสันทัดในงาน เพื่อตรวจสอบความตระหง่านที่แบบบ่งความสันทัดในงานตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรวมข้อมูลในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

ในบริบทสังคมไทย คำว่า ความสันทัดเป็นคำอறิวนาม มีความหมายว่า ถ้า เจนจัด สำหรับวิชาชีพครุตั้งแต่ตั้งปัจจุบัน ครุภารกิจลักษณ์ร่วมอย่างหนึ่ง คือความเป็นผู้สันทัด ซึ่งหมายถึงความเป็นผู้มีความสามารถสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในแบบที่มีความหมายคล้ายกับคำว่า ความรู้แท้จริง เนื่องไข่ที่จำเป็นต่อการเกิดความสันทัดเริ่มที่บุคคลต้องเรียนรู้ทักษะอย่างดูดหนึ่ง แล้วต้องพัฒนาจนเป็นผู้มีทักษะนั้นอย่างจริงจัง ตามด้วยการฝึกฝนนำทักษะอยู่นั้นมาบูรณาการเข้ากับกิจกรรมกิจลีน เมื่อรับรู้ได้ด้วยตนเองว่าจะใช้แต่ละทักษะอย่างไร เวลาใดให้เหมาะสม จะเรียกการรับรู้นั้นว่า ความเชี่ยวชาญ [6] จะเห็นได้ว่า มโนทัศน์ความสันทัดในงานครุ ในบริบทสังคมไทยมีแนวโน้มที่สอดคล้องกับตัวแบบตามทฤษฎีของนักวิจัยต่างประเทศ แต่สาระสำคัญและการอธิบายจะต่างกันอย่างไร ยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยมาก่อน และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครุโดยกำหนดเป็นเป้าหมายหนึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่จะพัฒนาครุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อการพัฒนา และเตรียมเข้าสู่การเป็นครุภัณฑ์ และครุภารกิจ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาเครื่องมือวัดความสันทัดในงานครุ และตรวจสอบความตระหง่านของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสันทัดในงานครุเป็นตัวแปรคั้นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยศึกษาภัณฑ์ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 พัฒนาและตรวจสอบความตระหง่านของมาตรฐานวัดความสันทัดในงานครุ
- 2.2 ศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน ที่มีต่อความสันทัดในงานครุ ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
- 2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครุและการทำงานอย่างมีความหมายของครุระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา
- 2.4 ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครุที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงาน และการทำงานอย่างมีความหมาย

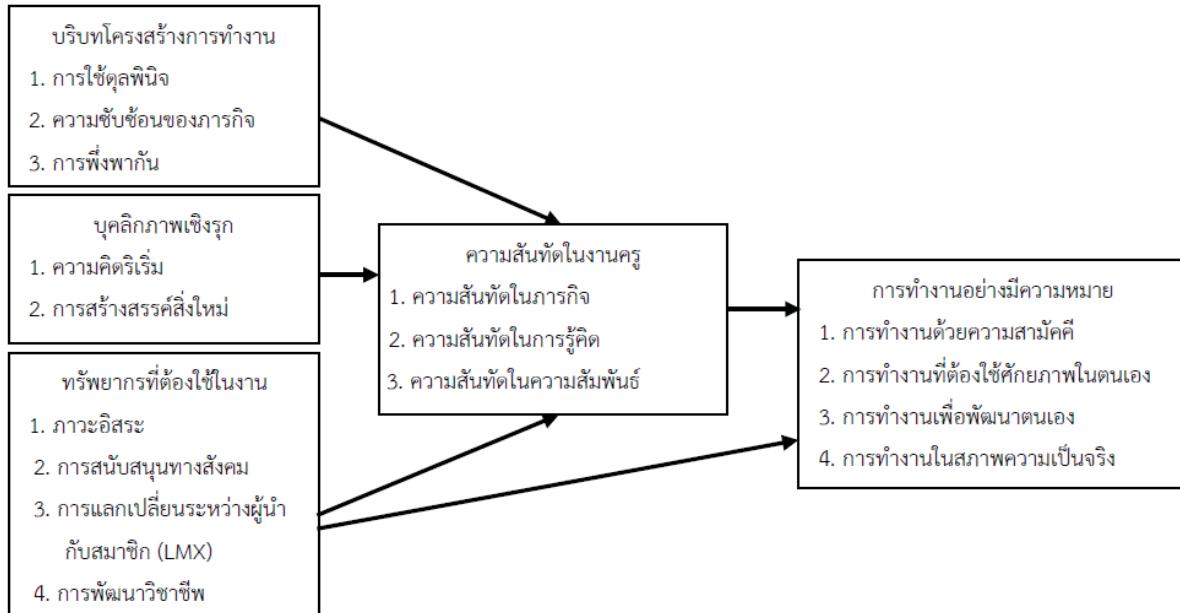
3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 บริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสันทัดในงานครุ
- 3.2 ความสันทัดในงานครุ และการทำงานอย่างมีความหมาย ของครุระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กัน
- 3.3 บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครุ มี 2 สมมติฐานย่อย ได้แก่
 - 3.3.1 ความสันทัดในงานครุเป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก บริบทโครงสร้างการทำงาน กับการทำงานอย่างมีความหมาย
 - 3.3.2 ความสันทัดในงานครุเป็นสื่อกลางบางส่วน ในความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานกับการทำงานอย่างมีความหมาย

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสันทัดในงานสังเคราะห์จากทฤษฎีของ Wrzesniewski and Dutton [2] Tims, Bakker, and Derk [7] Dvorak [8] เป็นพฤติกรรมนามธรรม หรือตัวแปรแฟ่ ที่วัดหรือสังเกตได้จากสามตัวแปร ได้แก่ ความสันทัดในการรู้คิด และความสันทัดในความสัมพันธ์ ตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานประกอบด้วยสามตัวแปรแฟ่ คือ บริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุกและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน โดยบริบทโครงสร้างการทำงาน มาจากแนวคิดของ Ghitulescu [9] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร คือ การใช้คุณลักษณะ ความซับซ้อนของภารกิจ และการเพ่งพาภัน ส่วนบุคลิกภาพเชิงรุก มาจากแนวคิดของ Seibert, Kraimer, and Crant [10] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่วนทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มาจากงานวิจัยของ Xanthopoulou *et al.* [11] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้สี่ตัวแปร คือ ภาวะอิสระ การสนับสนุนทางสังคม การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับการทำงานอย่างมีความหมาย มาจากแนวคิดของ Lips-Wiersma and Wright [12] ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ การทำงานด้วยความสามัคคี การทำงานที่ต้องใช้ศักยภาพในตนเอง การทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง และการทำงานในสภาพความเป็นจริง ตัวแบบที่ใช้ในการตรวจสอบความตระหง่านในภารกิจครั้งนี้ มีตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานครุเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อ

การทำงานอย่างมีความหมาย โดยมีความสัมพันธ์ด้านงานครุเป็นสื่อกลาง เชื่อมทางอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงไว้ตามรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนาและตรวจสอบความต้องของเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ด้านงานครุ ส่วนระยะที่สองเป็นการตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกำหนดขอบเขตประชารและตัวอย่างไว้ดังนี้

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นศึกษานิเทศก์และครุที่เป็นวิทยากรแก่นนำในการพัฒนาการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 675 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างสุ่ม จำนวน 254 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นครุสื่อสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 14,158 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,519 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 5,000 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 5,784 คน รวมทั้งสิ้น 26,461 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครุที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

6. ตัวแปรและมาตรฐาน

ความสัมพันธ์ด้านงานครุ การพัฒนาและตรวจสอบความต้องของเครื่องมือวัดในระยะแรก ผู้วิจัยสร้างมาตรฐานสัมพันธ์ด้านงานครุขึ้นสองชุด ชุดแรกเป็นมาตรฐานตัวรับในบริบทเฉพาะของงานครุ ข้อคำถามประยุกต์มาจากการของ Wrzesniewski and Dutton [2] ชุดที่สองเป็นมาตรฐานตัวรับที่ไม่ขึ้นกับบริบท สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bakker and Demerouti [3] เมื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงลูเข้า (convergent validity) กับมาตรฐานบุคลิกภาพเชิงรุก พบร่วมมาตรฐานตัวรับในบริบทเฉพาะของงานครุ มีความต้องสูงกว่า มาตรฐานความสัมพันธ์ด้านงานครุชุดแรกนี้จึงถูกนำมาใช้ในการศึกษาระยะที่สอง ซึ่งเป็นมาตรฐานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931

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

บริบทโครงสร้างการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Ghitulescu [9] เป็นมาตราดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .932

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

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

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 หัวข้อ คือ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก สกัดองค์ประกอบเพื่อลดจำนวนข้อคำถามหรือพัฒนารูปแบบของตัวแปรสังเกตได้และสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโครงสร้าง (construct validity) ของมาตราดความสัมพันธ์ด้านงาน แต่ละชุด 3) วิเคราะห์ความตรงภายนอก (external validity) เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรตามเป้าหมายได้ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงลู่เข้า (convergent validity) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสัมพันธ์ด้านงานทั้งสองรูปแบบ กับแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก โดยทั้งสามหัวข้อใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

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

9. ผลการวิจัย

9.1 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ด้านงาน สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

ผลการตรวจสอบความตรงของมาตราดความสัมพันธ์ด้านงานครู พบว่า ความสัมพันธ์ด้านงานครูตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความสัมพันธ์ด้านงานครู (Wrzesniewski and Dutton, 2001)

องค์ประกอบของความสัมพันธ์ด้านงานครูตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	ค่าความเที่ยง (R^2)
1. ความสัมพันธ์ด้านงานครู	.71	.51
2. ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์	.88	.78
3. ความสัมพันธ์ด้านการรักคิด	.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 ยืนยันว่าองค์ประกอบของความสัมพันธ์ด้านงานครูตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] มี 3 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .71 ถึง .88 และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบร้า การวัดความสัมพันธ์ด้านงานครู สามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 2.033$, $\chi^2/df = .678$, $df = 3$, $P\text{-value} = .566$, $GFI = .998$, $AGFI = .991$, $RMSEA = .000$, $PCLOSE = .846$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกับความสันทัดในงานครู

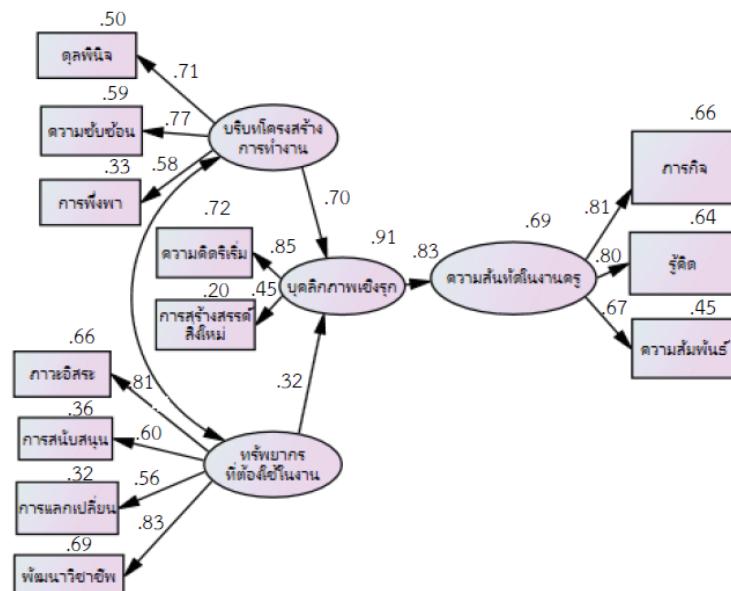
ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5
ความคิดริเริ่ม	-				
การสร้างสรรค์สิ่งใหม่	.488**	-			
ความสัมพันธ์ในภารกิจ	.569**	.285**	-		
ความสัมพันธ์ในความสัมพันธ์	.668**	.221**	.628**	-	
ความสัมพันธ์ในภารกิจคิด	.604**	.291**	.526**	.650**	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของ Bateman and Crant [13] ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือความคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของความสันทัดในงานครู ตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสันทัดในการกิจกรรม ความสันทัดในความสัมพันธ์ และความสันทัดในการรู้คิด ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความตรงใจของโครงสร้างของแบบวัดความสันทัดในงานครูที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีความสันทัดในงาน

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

9.2.1 ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ในงานครู ดังแสดงในรูปที่ 2 และตารางที่ 3



รูปที่ 2 ตัวแบบโครงสร้างอิทธิพลของตัวนำเชิงทฤษฎีความสัมทัดในงานที่มีต่อความสัมทัดในงานคร

ตารางที่ 3 ขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปริบบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ในงานคร

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

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

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

จากรูปที่ 2 และตารางที่ 3 พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ในงานครู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการทดสอบตัวแบบการทำงาน ความแปรปรวนของความสัมพันธ์ในงานครู พบว่า บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ บุคลิกภาพเชิงรุก ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .70 และ .32 ตามลำดับ บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ในงานครู ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .58 และ .27 ตามลำดับ บุคลิกภาพเชิงรุก มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ในงานครู ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .83 แสดงให้เห็นว่า บริบทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในงานครูผ่านบุคลิกภาพเชิงรุก และตัวแปรบริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ได้ร้อยละ 91 และตัวแปรในตัวแบบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสัมพันธ์ในงานครู ได้ร้อยละ 69

9.2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในงานครูและการทำงานอย่างมีความหมายของครู ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

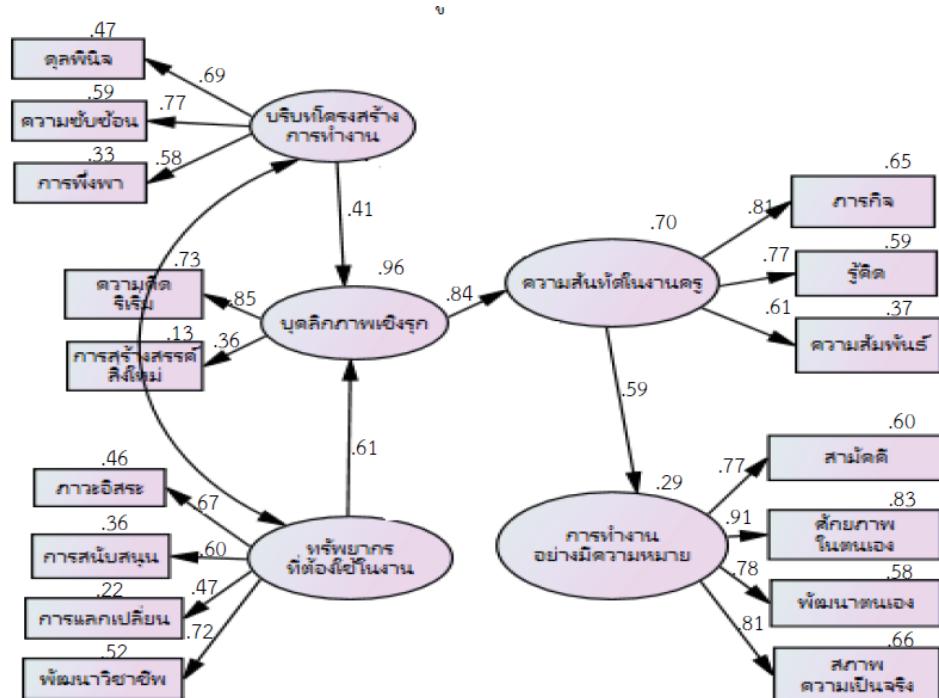
ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในงานครูกับองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความหมาย

ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5	6	7
1.ความสัมพันธ์ในงานครู	-						
2.ความสัมพันธ์ในงานครู	.621**	-					
3.ความสัมพันธ์ในความสัมพันธ์	.458**	.537**	-				
4.การทำงานด้วยความสามัคคี	.342**	.259**	.311**	-			
5.การทำงานที่ต้องใช้ทักษะภาษาในต้นเอง	.360**	.375**	.324**	.707**	-		
6.การทำงานเพื่อพัฒนาต้นเอง	.322**	.368**	.343**	.661**	.699**	-	
7.การทำงานในสภาพความเป็นจริง	.363**	.428**	.308**	.636**	.741**	.609**	-

**p<.01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในงานครูกุทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.2.3 ผลการศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ในงานครูที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎี ความสัมพันธ์ในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย ดังแสดงในรูปที่ 3 และตารางที่ 5



รูปที่ 3 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวนำเชิงทฤษฎีความสันติในงานและความสันติที่ดีในการครุภารติที่มีต่อการทำงานอย่างมีความหมาย

ตารางที่ 5 ขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน และความสัมทัศน์ในการครุย ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความหมาย

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

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

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

จากรูปที่ 3 และตารางที่ 5 พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความหมาย โดยมีความสัมพันธ์ด้านในงานครูเป็นตัวแปรคุ้นเคย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปรัชญา และจากการทดสอบตัวแบบการทำงานอย่างมีความหมาย พบว่า บริบทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .41 และ .61 ตามลำดับ บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ด้านในงานครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .84 และความสัมพันธ์ด้านในงานครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานอย่างมีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .59 และจากการทดสอบตัวแบบโครงสร้างอิทธิพลของบริบทโครงสร้างการทำงาน บุคลิกภาพเชิงรุก ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความหมาย ผ่านความสัมพันธ์ด้านในงานครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .12 และตัวแปรบริบทโครงสร้างการทำงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ได้ร้อยละ 96 และตัวแปรบริบทโครงสร้างการทำงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานและบุคลิกภาพเชิงรุก ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสัมพันธ์ด้านในงานครู ได้ร้อยละ 70

10. อภิปรายผลการวิจัย

10.1 แบบวัดความสันทัดในงานครุซึ่งเป็นมาตรฐานบริบทเฉพาะของงานครุที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Wrzesniewski and Dutton [2] มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสันทัดในการกิจ ความสันทัดในการรู้คิด และความสันทัดในความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างและเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้ในการศึกษาความสันทัดในงานครุ [14] ที่ให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้บริหารและสถานศึกษานำไปปรับปรุงการทำงาน ในลักษณะล้ำขึ้นสู่ขั้นบัน โดยเริ่มจากตัวครุก่อน นอกจากนั้นแบบวัดนี้ยังเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยทางการบริหารการศึกษาขั้นสูงในประเด็นปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้องได้ดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghitulescu [9] ที่ได้พัฒนามาตรวัดความสันทัดในงานที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาภัณฑ์ผลิต โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Wrzesniewski and Dutton [2] พบว่ามาตรวัดความสันทัดในงานไม่เหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีประชากรเป็นบุคคลที่ทำงานทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน

10.2 บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสันทัดในงานครุผ่านบุคลิกภาพเชิงรุก แสดงว่าครุที่มีความคิดเริ่ม และต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จะเป็นบุคคลที่มีความสันทัดในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Holcombe [5] ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล (พฤติกรรมเชิงรุก) มีนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับความสันทัดในงาน และนอกจากนั้น การจะพัฒนาครุให้เกิดความสันทัดในงานได้ จะต้องสร้างแรงจูงใจ ที่มาจากการต้องการสามอย่างของบุคคล คือ 1) ความต้องการควบคุม ซึ่งเป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการควบคุมงานของตนเองได้ 2) ความต้องการภาพลักษณ์เชิงบวก เป็นแรงขับเพื่อยกระดับตนเอง ตามทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม และ 3) ความต้องการติดต่อกับผู้อื่น [15] รวมทั้งควรส่งเสริมให้ครุได้ใช้คุลุพินิจในการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง และทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นจากการเดิมเพื่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพบว่ามีค่าสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครุสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง

10.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสันทัดในงานครุและการทำงานอย่างมีความหมาย องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peral and Geldenhuys [16] ซึ่งศึกษาผลของความสันทัดในงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครุรัฐมนตรีศึกษาตอนปลาย ในแพร์กิราได้ พวว. ความสันทัดในงานครุ ส่งผลทางบวกต่อสุขภาวะ เช่นเดียวกับความเข้าใจเดิมที่ว่า ความสันทัดในงาน ทำให้ครุเพิ่มความหมายในการทำงาน ที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงานด้านการสอน และผลการศึกษาของ Wingerden, Bakker, and Derk [17] ที่ทำการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้ความสันทัดในงานเป็นสิ่งแทรกแซง (intervention) ได้ข้อสรุปในทำงนเดิมว่า เมื่อการตั้งหน้าหรือเร้าให้ครุทำพุทธิกรรมความสันทัดในงาน จะทำให้ครุมีความหมายมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ครุรู้ความหมายในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีความหมาย ซึ่งผลที่ตามมาเหล่านี้เป็นผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครุ

10.4 บทบาทการเป็นสื่อกลางของความสันทัดในงานครุที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวนำเชิงทฤษฎีความสันทัดในงานและการทำงานอย่างมีความหมาย พวว. ความสันทัดในงานครุจะแสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความหมายได้อย่างสมบูรณ์ ตัวแปรที่มาก่อนจะต้องผ่านตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกซึ่งเป็นตัวนำที่ชัดเจนในการอธิบายความสัมพันธ์ นั่นคือควรให้ความสำคัญกับบริบทโครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน โดยให้ครุได้รับโอกาสในการทำงานอย่างอิสระ สามารถเลือกวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา งานที่ตรงกับทักษะและความชอบของตนที่จะส่งเสริมให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้น มอบภารกิจการทำงานที่มีความยุ่งยากหรือมีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องอาศัยวิธีการทำงานที่ใช้กระบวนการคิดที่ลึกซึ้งหรือต้องประสานงาน ความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือหรือตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิผล และเสริมกิจกรรมต่างๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานครุ ที่ส่งเสริมให้ครุเกิดการเรียนรู้สู่ใหม่หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครุเกิดพุทธิกรรมเชิงรุก คือมีความคิดเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานครุ ผลงานให้ครุได้รับประสบการณ์เชิงบวกจากการทำงานและรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง เห็นความสำคัญของการทำงานครุว่า เป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายเป็นพิเศษ ผลที่ได้รับจากการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ และความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Berg, Dutton, and Wrzesniewski [18] ที่เห็นว่า การปรับโครงสร้างที่สมดุลและมีอิสระ รวมทั้งการเข้มข้นในการทำงานกับผู้อื่นก็จะช่วยให้เกิดความสันทัดในงานได้และส่งผ่านไปถึงการทำงานอย่างมีความหมายได้ รวมทั้ง Dik et al. [19] พวว. บริบทการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความหมาย และ Bakker, Tims, and Derk [20] พวว. บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสันทัดในงานซึ่งส่งผลถึงของความผูกพันในงานและส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บริบทโครงสร้างการทำงานและทรัพยากรที่ต้องใช้ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสัมทัດในงาน ครุพั่นบุคลิกภาพเชิงรุก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรลดการสั่งการหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครุได้ทำงานโดยใช้คุณลักษณะของตนในการเลือกวิธีการทำงาน และจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้ครุได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมทัດในงานครุ มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานอย่างมีความหมาย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรลดบทบาทการเป็นผู้นำในบางกิจกรรม เพื่อให้ครุได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ครุทำงานโดยดึง ศักยภาพของตนเองออกมานำได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ครุรับรู้ถึงคุณค่าจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับความสัมทัດในงานครุ สามารถต่อยอดการพัฒนามาตรฐานตัววัดด้วยการสร้างรูปแบบของความสัมทัດ ในงานครุกับมาตรฐานตัววัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างองค์การด้านการศึกษา การกำหนดนโยบาย การทำงานในสถานศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. จากตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้ ควรศึกษาตัวแปรความสัมทัດในงานครุ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานอย่างมี ความหมายของครุระดับประณีตศึกษาและมารยมศึกษา ผ่านตัวแปรได้อีกบ้าง เพื่อจะได้พัฒนาครุในด้านนั้นๆ 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. *SBEd Newsletter*. Bangkok: Protexts.com.
- [7] Tims, M., A. B. Bakker, and D. Derk. 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.

- [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 2nd 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. Derk. 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. Derk. 2012. "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement." *Human Relations*, 65 (10), 1359-1378.