

การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิก
COMPETENCY DEVELOPMENT OF TEAMWORK AND WORKING
ACHIEVEMENT FOR CATHOLIC SCHOOL TEACHERS



¹ธนากร จันทร์ลือชัย, ²ธาริน รसानนท์, ³โกศล มีคุณ และ ⁴อัจฉรา วัฒนานรงค์
¹Tanakan Chanluechai, ²Tharin Rasanond, ³Kosol Meekun and ⁴Achara Wattananarong

มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย
University of Phayao, Thailand.

64160029@up.ac.th

Received: September 24, 2023; **Revised:** November 20, 2023; **Accepted:** December 18, 2023

บทคัดย่อ

“ครู” เป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาที่ใช้พัฒนาศักยภาพมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมทุกระดับ การพัฒนาครู คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหลักของครูที่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมบุคคลที่มีทักษะที่หลากหลาย ผ่านการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ เพื่อทำงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่วนการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดจากแรงจูงใจของบุคคล ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและปรับปรุงพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาทั้ง 2 สมรรถนะของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิกสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาว่าอะไร

¹ นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การทำงานเป็นทีม, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

“Teachers” are at the heart of educational development, utilizing human resources as the most crucial factor in societal advancement at all levels. Teacher development is a process that enhances competencies, as competency is a characteristic that influences job performance. Teamwork and working achievement are the primary competencies outlined by the Basic Education Office. Teamwork involves bringing together individuals with diverse skills through communication and relationship-building to achieve common goals. On the other hand, working achievement stems from individual motivation, leading to successful and efficient work behaviors aligned with continuous improvement. Therefore, the development of both competencies in teachers within Catholic schools can contribute to achieving educational goals effectively. It is essential to study the significant causal factors in developing teamwork and working achievement among teachers in Catholic schools.

Keywords : Competency, Teamwork, Achievement Motivation

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กร ไปจนถึงการพัฒนาประเทศและสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ในระดับสากลมีแผนการใช้การศึกษา (Education) เพื่อการพัฒนาโลกที่ยั่งยืน (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, หน้า 13-15) ประเทศไทยตระหนักและวางแผนการผลิตประชากรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 และ 2565) บุคคลที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการพัฒนานี้คือ “ครู” ซึ่งเป็น

ผู้สรรสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่บุคลากรบางส่วนยังด้อยคุณภาพ ขาดจิตวิญญาณ ไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะของผู้มีวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การพัฒนาครู คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ (Chinyerem, 2014, p.28) เพราะสมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจ ทักษะ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาททางสังคม ซึ่งสามารถแบ่งสมรรถนะครูออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 24-25)

โรงเรียนในเครือคาทอลิกเป็นโรงเรียนเอกชนที่อยู่ภายใต้สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 367 แห่ง จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา เป็นอีกทางเลือกทางการศึกษาของสังคมไทย โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลในทุกด้าน (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2551) ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ตามศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการให้ความสำคัญแก่ครู แต่โรงเรียนคาทอลิกกำลังเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากร อาทิ ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของครูสูง (สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2565) ซึ่งเป็นผลจากอัตราค่าตอบแทนยังไม่สามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้นาน ครูเอกชนบางส่วนมีความตั้งใจลาออกเพื่อสอบเป็นข้าราชการ (ศุภริณี อภิภรณ์, 2555 หน้า 3) ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปรารถนาอันเนื่องมาจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน (ชลภััสสรณ์ ศรีวรฉัตรภรณ์, 2558, หน้า 186) ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ความเหนียวแน่นในทีมต่ำ การให้ความร่วมมือลดน้อยลงซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร (Negative Side Effect) ขาดความมุ่งมั่น เกิดภาวะกินแรงและพร้อมจะลาออกจากทีมหรือโรงเรียน (ฉิชนก กล่อมจิต, 2564, หน้า 30) จากภาวะการขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน อัตราเข้า-ออกสูงของครูกระทบต่อความต่อเนื่องของทีมงาน

การทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็น 2 สมรรถนะในสมรรถนะหลักของครู ที่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การทำงานเป็นทีมนั้นทำให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความร่วมมือและเข้าใจกัน ส่วนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณภาพ การพัฒนาการทำงานของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิกในทั้ง 2 สมรรถนะสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาว่าอะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิก

1. ความหมายและประเภทของสมรรถนะ

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ ลักษณะทักษะเด่นของกลุ่มงานที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2556, หน้า 126) ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 33) ให้ความหมายในเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่นเป็นความสามารถที่เหมาะสมกับงานหนึ่ง ๆ ขณะที่ Boyatzis (n.d. อ้างอิงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจ บวร, 2557, หน้า 169) กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) ทักษะ (Skill) อุปนิสัย (Trait) บทบาททางสังคม (Social Role) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

อาจสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivate) ทักษะ (Skill) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาททางสังคม (Social Role)

1.2 ประเภทของสมรรถนะ

McClelland (n.d. อ้างอิงใน กานต์ อัมพานนท์, 2558, หน้า 3) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก เป็นทักษะของทุกตำแหน่ง 2) กลุ่มความสามารถด้านหน้าที่ เป็นความสามารถส่วนบุคคล และ 3) กลุ่มความสามารถด้านการจัดการ เป็นทักษะของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ส่วนองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จำแนกสมรรถนะการทำงานในองค์การเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะด้านเทคนิคและสมรรถนะหลัก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 9-11) ได้กำหนดสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไว้เป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ในด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะครูไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2. สมรรถนะของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะหลักของครูไว้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในบทความนี้ได้ศึกษา 2 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย

2.1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันรับผิดชอบเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่วนทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีการประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน (Parker, 1990; Tappen, 1995)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการให้ความร่วมมือ สนับสนุนเสริมแรง ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน อาศัยความสามารถ ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมาย (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2550, หน้า 2; สุเมธ งามกนก, 2551, หน้า 12)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน อาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน มีการพึ่งพา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมทั้งรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของทีม

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นระบบที่แพร่หลายและเป็นที่ยอมรับสูงสุดในอเมริกาในศตวรรษที่ 21 แม้จะมีแนวคิดหลากหลายเกี่ยวกับความสำเร็จของทีม แต่ก็ควรกล่าวถึงพัฒนาทักษะเกี่ยวกับทีมเพื่อประกอบอาชีพ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากสำหรับสังคมทุกระดับ ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่ม มุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในการปรับปรุงความสามารถ การแก้ปัญหาระหว่างสมาชิก ด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เนื่องจากการระดมความคิด ความสามารถที่แตกต่างและบุคลิกที่หลากหลาย นำมาประสานกัน

เพื่อช่วยให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2550, หน้า 8; สุนันทา เลहनันท์, 2551, หน้า 61-63) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรในทุกระดับ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของทีม

2.2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 4 มิติ คือ บุคคล (Individual) งาน (Task) ทีมงาน (Team) และองค์การ (Organization) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีเป้าหมายและคุณลักษณะเฉพาะของสมาชิกในทีม (Kenneth Stott and Allan Walker., 1992) กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทีมงานที่เน้นถึงคุณสมบัติและบทบาทของสมาชิกว่า ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อใจ เข้าใจเห็นอกเห็นใจกัน เต็มใจร่วมมือทำงาน มีความเห็นและผลประโยชน์ร่วมกัน ให้โอกาสกับสมาชิก มีการยอมรับการแลกเปลี่ยนความรู้และ

อาจสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของทีมงานประกอบด้วยมิติ 4 ด้าน คือ บุคคล งาน ทีมงาน และองค์การ เพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

Zadra (1998) ที่ศึกษา “แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู” ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงทำให้ครูใช้เป็นเครื่องมือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครู ขณะที่ Bell (2007) ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างขององค์ประกอบด้านประชากรศาสตร์ในระดับที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ จะนำสู่ความแตกต่างของสมรรถนะของทีมงาน” พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของทีมงานในการศึกษาในห้องปฏิบัติการมากกว่าการศึกษาในภาคสนาม ส่วนการวิจัยของ Van Woerkom and Croon (2009) ที่ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้ของทีมและประสิทธิภาพของทีม” พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในทีมงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อสมรรถนะของทีมงาน

ผลการศึกษาในประเทศ จากการศึกษาของ สุเมธ งามกนก (2551) ที่ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทีมงาน” ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ การสร้างทีมงานเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป ขณะที่ กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า 1) พัฒนาการใน

พื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมมีนัยสำคัญที่ .05 ประโยชน์คล้ายลักษณะ และคณะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม และ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมที่ได้รับความเห็นชอบถึงความเหมาะสม มีความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก

จากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม ข้างต้นอาจพอสรุปได้ว่า คือ การที่กลุ่มครุร่วมกันทำงานโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทำงานเต็มความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พึ่งพาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและสนับสนุน รวมทั้งรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของทีม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการประสานความสามารถที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากผลการศึกษาพบว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ วิดกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แต่ยังพยายามที่จะแก้ไขใหม่ในครั้งต่อไป เพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เต็มศักดิ์ คทาวนิช, 2546; ยงยุทธ เกษสาคร, 2546) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นพลังจากภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความพยายาม มีความทะเยอทะยาน ฝ่าฟันอุปสรรค เอาภาระงาน รับผิดชอบ ขยันและมีความซื่อสัตย์ (พรชนก ทองลาด, 2559)

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นแรงกระตุ้นบุคคลให้ทำงานได้ดี แรงจูงใจ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่เร็วกว่าการกระตุ้นจากส่วนอื่น ๆ ผลงานของ McClelland (1985) จำนวนมาก ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการประสบความสำเร็จ โดย เขาเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของ มนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อบุคคลมี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรปลูกฝังให้พลเมือง (สุนิดา ศิริพากย์, 2553)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ เน้นการทำงานให้มีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายและพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland อธิบายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบต่องาน 2) กล้าเสี่ยงพอสมควร 3) มีความกระตือรือร้น 4) คาดการณ์ล่วงหน้า 5) มีทักษะในการจัดระบบงาน 6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ ส่วน Atkinson (1964, p. 52) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ 1) ความคาดหวัง 2) สิ่งล่อใจ (Incentive) 3) ความอยากรู้อยากเห็น นอกจากนี้ จีรพันธ์ เครือสาร และ อาพร ไตรภัก (2548, หน้า 14-17) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ไม่เกียจคร้าน ต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง ค้นหาวิธีแก้ปัญหา ไม่ยอมแพ้ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก มีทัศนคติเชิงบวก ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานและมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

อาจสามารถสรุปตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวถึงครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ สมบูรณ์ สร้างสรรค์ โดยเกิดจากพฤติกรรมการทำงานของครู ที่มีการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์งานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2.2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคล

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เริ่มต้นจากการศึกษาถึงลักษณะของผู้ต้องการความสำเร็จ (Murrey. 1938; McClelland. 1961; 1985) ซึ่งการศึกษาพบว่า เป็นการนำเอาประสบการณ์ความสำเร็จทางสังคมมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อความสำเร็จอีกครั้งหนึ่ง ต่อมาการศึกษาขยายกว้างขึ้น โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน Schmidt (1991, pp. 95-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและองค์การของรัฐ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีในทุก ๆ หน้าที่อย่างดี ส่วนการศึกษาของ Crant (2000, p. 79) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปริญา ป่องรอด (2555) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่

เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ส่วน กมลวรรณ คารมปรัชญ์คล้ายแก้ว (2557, หน้า 55) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกในบทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังและพัฒนาความเป็นพลเมืองที่ดีตามระบบประชาธิปไตย และการศึกษาของ จิราพร เซ็นหอม (2562, หน้า 103) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมพึงพาตนเองของนักศึกษาได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของครู ในด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) พบว่า สมรรถนะทั้งสองด้านล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของครูเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ทีมงานครูที่มีประสิทธิภาพที่สมาชิกให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจกัน มีพฤติกรรมปรับตัวเข้ากับคนอื่นหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ส่งผลให้สมาชิกมีความสุขและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จ เกิดจากความต้องการของบุคคลที่อยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยว่า อะไรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย ซึ่งอาจมาจากสาเหตุภายในของตัวบุคคล และ/หรือ จากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะการทำงานมุ่งสัมฤทธิ์

3.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก คือ สิ่งที่อยู่ภายนอกตัวครูที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในบทความนี้ได้แก่นโยบายของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและการสื่อสารในองค์กร

3.1.1 นโยบายของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารกำหนดเป็นหลักการ หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

3.1.2 บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมทั้งระดับส่วนตัวและโครงสร้างที่มีผลกระทบทางด้านจิตใจ ความพอใจ แรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การเปิดเผยและความสัมพันธ์

ระหว่างสมาชิก มอบหมายงานที่ทำทนายและสมาชิกมีอิสระในการทำงาน โดยแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน องค์การมีลักษณะเฉพาะและสร้างสรรค์ ผู้นำมีความน่าเชื่อถือและช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม

3.1.3 การสนับสนุนทางสังคม การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในสังคม ทั้งในด้านอารมณ์ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในตัวเองและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม กลายเป็นแรงผลักดันทำให้เป้าหมายสำเร็จ

3.1.4 การสื่อสารในองค์การ หมายถึง กระบวนการในการส่งและรับข้อมูลข่าวสาร สัญลักษณ์ สารสนเทศ จากบุคคลไปยังบุคคล กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายขององค์การ เพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจความหมาย และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน คือ สิ่งที่มาจากตัวครูเองที่ส่งผลต่อการทำงาน ในบทความนี้ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ทักษะคิด การเชื่ออำนาจในตนและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

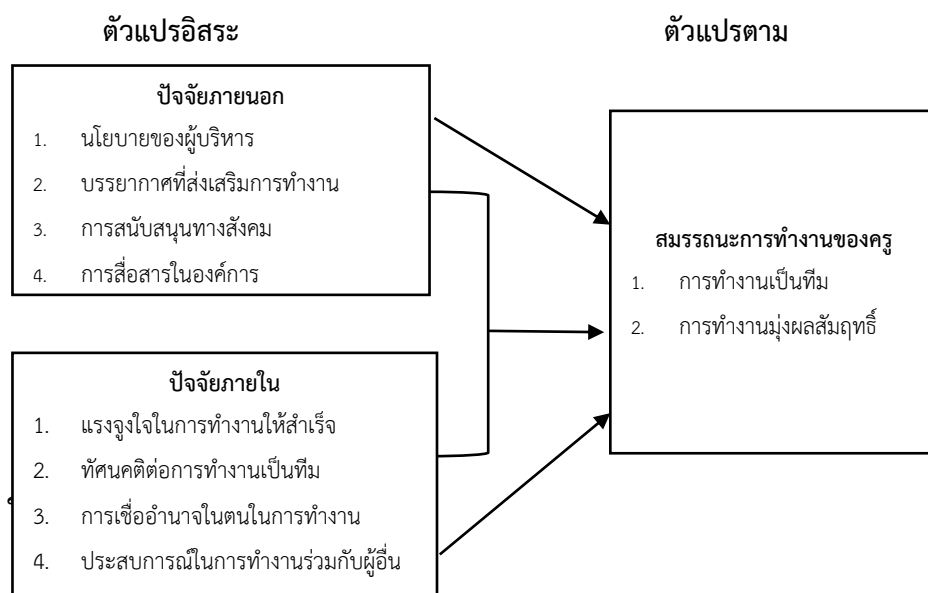
3.2.1 แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำการที่ปฏิบัติให้สำเร็จได้อย่างดีและตามมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง เพื่อให้ได้มาตรฐานและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ

3.2.2 ทักษะคิด หมายถึง จิตลักษณะของบุคคลในรูปแบบความรู้สึก ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้และพัฒนา เป็นความรู้เชิงประเมินค่าว่ามีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อการตอบสนองในเชิงบวกหรือลบ และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น

3.2.3 การเชื่ออำนาจในตน หมายถึง จิตลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตน มาจากการกระทำของตน ไม่ได้มาจากภายนอก ตนสามารถทำนายและควบคุมผลจากการกระทำของตน จากความหมายนี้สามารถคาดการณ์ได้ว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าจะสามารถควบคุมสาเหตุเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.4 ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตของบุคคลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่คน 2 หรือมากกว่าขึ้นไป โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน ส่งเสริม ช่วยเหลือ แบ่งปันข้อมูล มีการตัดสินใจร่วมกัน และรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกัน

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย สำนึกเขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1. กลุ่มตัวแปรตาม คือ การทำงานของครูประกอบด้วยการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. กลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ นโยบายของผู้บริหาร บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและการสื่อสารในองค์กร กลุ่มที่สองปัจจัยภายใน 4 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ทักษะคิดต่อการทำงานเป็นทีม การเชื่ออำนาจในตนในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้ง 3 กลุ่มตัวแปรมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันแบบมีทิศทาง (ตามลูกศร) เขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย
2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย
3. สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว. (2557). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังและพัฒนา
พลเมืองที่ดีตามระบบประชาธิปไตย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 20 (1), 1-18.
- กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของ
พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2 (1), 71-87.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานต์ อัมพานนท์. (2558). *การสร้างเสริมศักยภาพและสมรรถนะของครูในการสอนคิดวิเคราะห์.
เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*.
- จิราพร เซ็นหอม. (2562). *รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของนักศึกษา
การศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีบัณฑิต ปร.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- จีรพันธ์ เครือสาร และอาพร ไตรภัทร. (2548). แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร. *วารสาร
ประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 14-17.
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนก
ห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร. *สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1):
1-4.
- ฉิชนก กล่อมจิต. (2564). *ผลกระทบของการบริหารความหลากหลายของบุคลากร ประสิทธิภาพ
ของทีม กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และเจตนาการลาออกของบุคลากร
องค์การมหาชน. ดุษฎีบัณฑิต ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2556). *มารู้จัก Competency กันเถอะ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร:
เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เต็มศักดิ์ คทาวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์, ฉันทนา จันทร์บรรจง, ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ และอนุชา กอนพ่วง. (2556).
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(5), 136-145.

- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักเลขาธิการเสนาธิการ: กรณีศึกษาแรงจูงใจ โครงการอบรมนักการทูตผู้บริหาร รุ่นที่ 5 พ.ศ. 2556. สถาบันเทววงศ์วโรการสากล: กระทรวงการต่างประเทศ.
- ปริญญา ป่องรอด. (2555). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. วารสารพุทธธรรมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาสถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 4(1), 14-25.
- พรชนก ทองลาด. (2559). โครงสร้างความสัมพันธ์ของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของนักบัญชีในภาคเหนือตอนบน. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 10(31), 17-32.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: เอสเคบุ๊กเน็ต.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12), 165-183.
- ศุภรณิณี อำภรณ์. (2555 หน้า 3). ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน. ดุษฎีบัณฑิต ศ.ด., มหาวิทยาลัยเกษรศาสตร์.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2551). อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2565). การประชุมคณะกรรมการสมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2565 (22 มิ.ย. 65). สืบค้นจาก <https://www.catholic-education.or.th/home/index>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน.

- สำนักงานสภาศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน.
- สุนันทา เลहनันท์. (2551). *การพัฒนาองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุนิดา ศิริพากย์. (2553). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์และการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาการศึกษานอกระบบ กลุ่มด้อยสัมฤทธิ์ที่เรียนด้วยวิธีเรียนทางไกล*. ดุษฎีบัณฑิต ค. ด., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ งามนก. (2551). การสร้างทีมงาน (Team building). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19, 1.
- Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to motivation*. Principle: D.Van Nostrand.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595-615.
- Chinyerem, A. (2014, p.28). Human resource management in education: Issues and challenges. *British Journal of Education*, 2(7), 26-31.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3): 435-462.
- Kenneth Stott and Allan Walker. (1992). *Making management work: A practical approach*. Siman & Schuster (Asia) Ptc. Ltd: Singapore.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.