

ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะ  
หลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะ  
กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน\*

MULTI-LEVEL FACTORS AFFECTING  
THE TEACHERS' CORE COMPETENCY  
ON TEAM WORK IN SECONDARY  
SCHOOLS UNDER THE OFFICE  
OF BASIC EDUCATION COMMISSION.



สถาพร พงุฑตมิกุล\*\*  
เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม\*\*\*  
สมศักดิ์ ลิลา\*\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 60 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 180 คน และครู จำนวน 720 คน รวมทั้งสิ้น 960 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ ที่ใช้วัดตัวแปร ในระดับครู โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97,

\*วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* นิสิตหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*\* อาจารย์ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



.98 และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS วิเคราะห์โมเดลปัจจัย  
พหุระดับ ด้วยโปรแกรม HLM และวิเคราะห์แบบเส้นทางในแต่ละระดับด้วยโปรแกรม  
AMOS

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยระดับครู  
ด้านเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความภักดีต่อโรงเรียน ส่งผลทางบวก  
ต่อสมรรถนะหลัก ของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 ปัจจัยระดับโรงเรียน ด้านการสื่อสารในโรงเรียน ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของครู  
ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิสัยทัศน์  
ของผู้บริหารและการบริหารความขัดแย้ง ส่งผลทางบวกมีผลต่อค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์การถดถอย  
ด้านเชาว์อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ด้านความชัดเจนของนโยบาย และการรับรู้บทบาท ของผู้บริหาร มีผลต่อค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์การ  
ถดถอยด้านความภักดีต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการวิเคราะห์  
เส้นทางในแต่ละระดับ พบว่า ปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงาน  
เป็นทีม คือ เชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความ พึงพอใจในงาน และความภักดีต่อโรงเรียน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า ตัวแปรด้านเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน  
ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ส่วนในระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษาไม่พบตัวแปรใดๆที่ส่งผลต่อสมรรถนะ  
หลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยพหุระดับ / สมรรถนะหลักของครู / การทำงานเป็นทีม / โรงเรียนมัธยมศึกษา

## Abstract

The purposes of this research were to investigate the teachers' core competencies on team work in secondary schools from the teacher level factors, school level factors and educational service area level factors affect on the teachers' core competencies on team work in secondary schools under the office of basic education commission. The sample, derived by means of multi-stage random sampling, into 3 groups from educational service area and school under the office of basic education commission, consisted of 60 area administrators, 180 school administrators and 720 teachers, total 960 persons. Data were collected by 3 types of questionnaires. The descriptive statistics were SPSS. HLM for multi - level analysis and AMOS for path analysis. The research found that:

The teachers' core competencies on team work in secondary schools under the office of basic education commission were at the high level. The teacher level factors, the study found that: emotional quotient, motivation, satisfaction and school loyalty influenced on teachers' core competencies on team work in secondary school with statistically



significant ( $p < .05$ ). The school level factors, the study found that: the communication in school had influencing on teachers' core competencies on team work in secondary schools with statistically significant ( $p < .05$ ) and school administrators' vision and solver conflict influenced on the regression coefficient of emotional quotient with statistically significant ( $p < .05$ ). The educational service area level factors, the study found that: clearly policy and administrator role had influencing on the regression coefficient of school loyalty with statistically significant ( $p < .05$ ).

Path analysis at the teacher level, the study found that: emotional quotient, motivation, satisfaction and school loyalty heaving direct affected on teachers' core competencies on team work in secondary schools with statistically significant ( $p < .001$ ) and emotional quotient, motivation and satisfaction having indirect affected on teachers' core competencies on team work in secondary schools but at school level and educational service area level no factors effectiveness statistically significant.

**Key Word:** Multi-Level Factors / Teachers' Core Competency / Team Work / Secondary School

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องเร่งปรับรูปแบบของการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนนำไปสู่การเป็นองค์กรยุคใหม่ โดยการระดมความรู้ความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรที่มีจำกัดมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารองค์กรที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่า เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งตัวบุคคลและองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ง่ายขึ้นเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กรและการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเป็นแรงจูงใจที่ทำให้สมาชิกเกิดความสุขในการทำงาน มีความรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์, 2551) จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารองค์กรที่จะค้นหากลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

การสร้างเสริมให้บุคคลมี สมรรถนะ ในการทำงานเป็นทีม จึงเป็นสิ่งที่ทุกประเทศ ต้องหันกลับมาให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการสร้างเสริมเยาวชนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ ดังนั้นรัฐบาลในหลายๆ ประเทศ รวมถึงรัฐบาลไทย จึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากกลยุทธ์ใน

การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะถือว่าครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในการสร้างเสริมองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาให้เกิดขึ้นในตัวเยาวชน นอกจากนี้ครูยังมีอิทธิพลเชิง ตัวแบบของพฤติกรรมต่อเยาวชนอีกด้วย สำหรับประเทศไทย ได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) หรือคุณลักษณะ ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จำเป็นต้องมี 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านการบริการ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ยังได้จัดทำแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency Based Approach) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และสามารถนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมาอยู่ในส่วนภูมิภาคต่างๆทั่วประเทศ เพื่อทำหน้าที่สนับสนุน ประสานงาน กำกับ และติดตาม พร้อมทั้งประเมินคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงนับว่ามีความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ในทำนองเดียวกันภารกิจของโรงเรียนหรือสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวังหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งที่เป็นปัจจัยในสนับสนุนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยในระดับโรงเรียน และปัจจัยในระดับครู ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งผลต่อการทำงานร่วมกันและสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (Hoy & Clover, 1986, p 94)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การทำงานเป็นทีมจึงเปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของประสิทธิผลการบริหารจัดการภายในองค์การที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในด้านการทำงานเป็นทีม แต่เนื่องจากลักษณะโครงสร้างข้อมูลของหน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าว มีลักษณะโครงสร้างลักษณะลดหลั่นเป็นชั้นๆอย่างชัดเจน กล่าวคือระดับครู ได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปรในระดับโรงเรียนหรือผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันข้อมูลในระดับครูและระดับโรงเรียน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่าเช่นกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi Level Analysis) เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยในแต่ละระดับ กล่าวคือในระดับครู ระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่

การศึกษา มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถส่งผลข้ามระดับได้ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อสร้างโมเดลแบบพหุระดับของปัจจัยระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา นำผลการศึกษาไปกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาการบุคลากรในสังกัด ให้มีสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีมให้สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐแนวใหม่ของไทย
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา และร่วมกันพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนและตนเอง ให้เกิดประสิทธิผล ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับ แบบ 3 ระดับ คือ ระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการวิเคราะห์เส้นทางในแต่ละระดับ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 42 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,163 โรงเรียน และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 98,440 คน  
2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มอย่างง่าย (โดยการจับสลาก) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 42 เขต ให้ได้จำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 30 เขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดให้ผู้บริหารหรือรองผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 2 คน รวมเป็น 60 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขั้นที่ 2 โดยสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนทั้งหมดในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ที่สุ่มได้ในชั้นที่ 1 มาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 โรงเรียน รวมเป็น 90 โรงเรียน และกำหนดผู้บริหารหรือรองผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 180 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระดับโรงเรียน และชั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่ายจากครูทั้งหมดในแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ในชั้นที่ 2 จำนวน โรงเรียนละ 8 คน (8 กลุ่มสาระการเรียนรู้) รวมเป็น 720 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ศึกษา ทั้งสิ้น 960 คน เพื่อให้เหมาะสมประชากรและการวิเคราะห์แบบพหุระดับ

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรความชัดเจนของนโยบาย (PBO) การเมืองในองค์กร (POLI) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (LBA) การรับรู้ในบทบาท (PERC) และทีมงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา (T\_AREA) 2) ตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VIS) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) การสื่อสารในโรงเรียน (COM) การบริหารความขัดแย้ง (CONF) วัฒนธรรมโรงเรียน (CUL) และทีมงานในระดับโรงเรียน (T\_SCH) ตัวแปรระดับครู ประกอบด้วย ตัวแปร อายุ (AGE) ประสบการณ์ การสอน (EXPER) เชี่ยวชาญ (EQA) บุคลิกภาพ (PER) การสนับสนุนทางสังคม (SUPP) แรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) ความพึงพอใจในงาน (SATI) และความภักดีต่อโรงเรียน (LOY)

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (TTC)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ แบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับครู ประกอบด้วย แบบวัดค่าตัวแปรอิสระ และแบบประเมินตัวแปรตาม ในระดับครู จำนวนทั้งสิ้น 92 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 แบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรอิสระ ระดับ โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 78 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และแบบสอบถามฉบับที่ 3 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรอิสระ ระดับ โรงเรียน จำนวน 78 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ทั่วๆ ไปของค่าคะแนนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ได้จากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ตามโมเดล บัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม HLM และการวิเคราะห์เส้นทางของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในแต่ละระดับ ด้วยโปรแกรม AMOS

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้



1. สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งใน ระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับ ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับครู พบว่า ตัวแปรเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความภักดีต่อโรงเรียน ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .01 และ .001 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชาว์อารมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภักดีต่อโรงเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน ตลอดจนค่าคงที่เฉลี่ยรวม มีความแปรปรวนที่เหลือเพียงพอต่อการวิเคราะห์ในระดับโรงเรียนต่อไป

2.2 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรด้านการสื่อสารในโรงเรียน ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรวิสัยทัศน์ และตัวแปรการบริหารความขัดแย้ง ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านเชาว์อารมณ์ต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชาว์อารมณ์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยความภักดีต่อโรงเรียน ต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนค่าคงที่เฉลี่ยรวม มีความแปรปรวนที่เหลือเพียงพอต่อการวิเคราะห์ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

2.3 ปัจจัยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ไม่มีตัวแปรใดส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ตัวแปรด้านความชัดเจนของนโยบาย และตัวแปรด้านการรับรู้ในบทบาท ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านความภักดีต่อโรงเรียนต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 3 ระดับ พบทั้งตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโมเดลปัจจัยพหุระดับที่สามารถนำไปใช้อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ประมาณ ร้อยละ 58.30 ( $R^2_{HLM} = .5830$ ) สรุปเป็นรูปแบบสมการโมเดลผสม(Mixed Model) ดังนี้

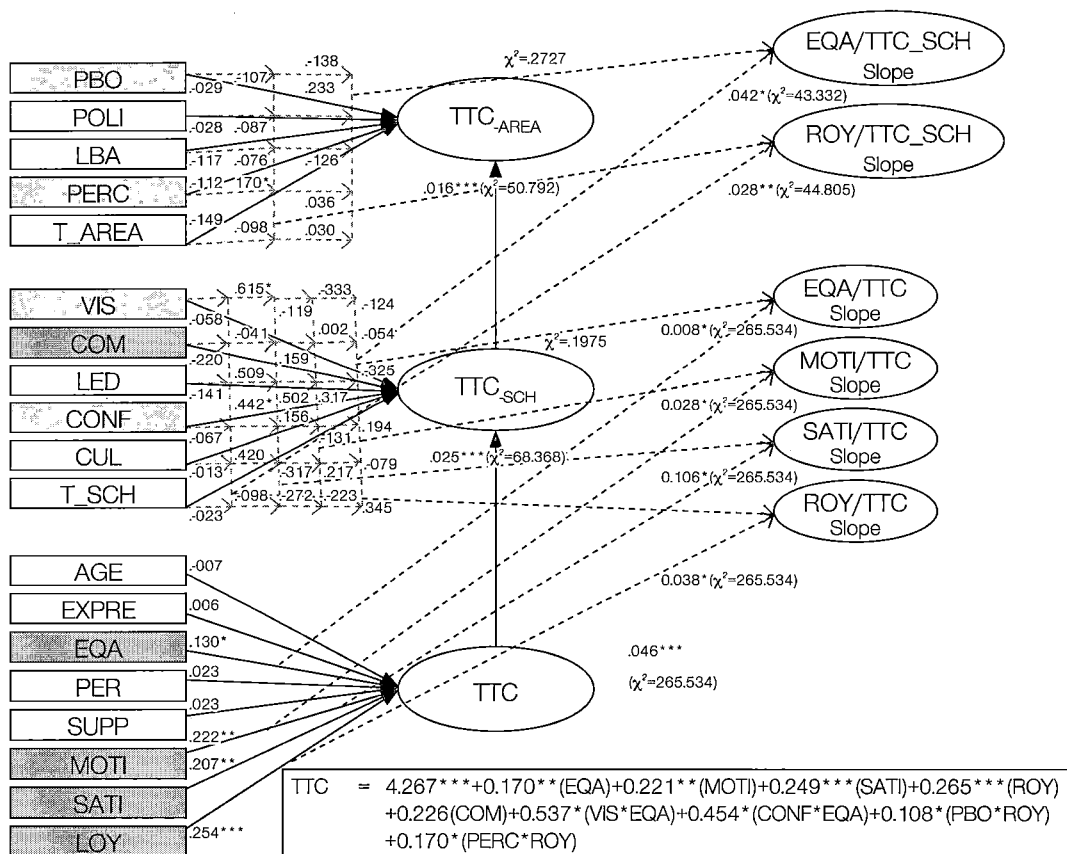
$$TTC = 4.267^{***} + 0.170^{**}(EQA) + 0.221^{***}(MOTI) + 0.249^{***}(SATI) + 0.265^{***}(ROY) + 0.226^*(COM) + 0.537^*(EQA*VIS) + 0.454^*(EQA*CONF) + 0.108^*(ROY*PBO) + 0.170^*(ROY*PERC)$$

จากสมการผสม ที่แสดงถึงปัจจัยพหุระดับ ทั้ง 3 ระดับ สามารถนำมาสรุปเป็นภาพของโมเดล ปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพที่ 1

สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางในแต่ละระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิเคราะห์แต่ละระดับ สรุปดังนี้

ระดับครู พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ เซาว์อารมณ์ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความภักดีต่อโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ประสบการณ์การสอน เซาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่วนระดับโรงเรียนและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สัมประสิทธิ์การทำนายโมเดลรวมทั้ง 3 ระดับร้อยละ 58.03(R<sup>2</sup>=.5803)



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา





## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูส่วนมากมีสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการครู ที่ผ่านมาของกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งมีระบบการคัดเลือกโดยการวัดทั้งภาคความรู้ด้วยแบบทดสอบ และวัดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งเชื่อว่าจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการกำหนดให้ ครู ศึกษานิเทศก์ และ บุคลากรทางการศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการนำแนวคิดการประเมินสมรรถนะของข้าราชการมาใช้กับข้าราชการครู ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งในด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านความรู้ ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) และปัจจุบันครู มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามโมเดลปัจจัยพระดับ แบบ 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ในงาน ความภักดีต่อโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน วิทยาลัยผู้บริหาร การบริหาร ความขัดแย้ง ความชัดเจนของนโยบาย และการรับรู้ในบทบาท ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านชีวอารมณ์ พบว่า ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบุคลิกภาพของครู และมีอิทธิพลทั้งทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมเชิงบวกต่อตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความ พึงพอใจในงาน ความภักดีต่อโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากชีวอารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และการรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น ทำให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสมต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ปราสาททรัพย์ (2550) พบว่า ตัวแปรระดับทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เซาท์อารมณ์ของหัวหน้า กล่าวคือทีม ที่หัวหน้ามีเซาท์อารมณ์ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีการกำกับตนเอง มีแรงจูงใจ เห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง ส่งผลให้มีประสิทธิผลทีมงานสูง

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมเชิงบวกต่อความภักดีต่อโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่ได้รับการสนองตอบที่เพียงพอต่องานที่ทำ ส่งผลให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในความสำเร็จ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคคาร์ที (McCarthy, 1998, pp.3789) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลมาจากความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงาน เป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีต่อโรงเรียน และทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชมจากบุคคลอื่น ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช โรจนเลิศ (2540, หน้า 111) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจตามความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น หน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมจะต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานของครู จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจความภักดีต่อโรงเรียน พบว่า มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงาน เป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนมากทำงานมานาน จึงเกิดความคุ้นเคยเกิดความผูกพันกับโรงเรียน นักเรียน และชุมชน จนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทย์เลอร์ (Taylor, 1997, pp.214) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นเจตคติที่แสดงถึงความภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นความเต็มใจที่บุคคลกระทำต่อองค์กรเพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์กร (Steers & Porter, 1991)

ปัจจัยด้านการสื่อสารในโรงเรียน พบว่า ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงหรือถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ตลอดจนข้อเท็จจริง ของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติ ทำให้มีความเข้าใจถึงแนวทางดำเนินการและเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร และเป็นพฤติกรรมสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จได้ องค์กรที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถควบคุมดูแล การติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือกันในองค์กร และประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรมีมากเพียงใด ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรก็จะมีความขึ้น (Hoy & Miskel, 2001, p.246 )

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร พบว่า ส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชา์อาร์มอนด์ ต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิสัยทัศน์ผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน

ทีมงานในระดับโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีผลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผ่านทางตัวแปรการบริหารความขัดแย้ง วัฒนธรรมโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน และทีมงานในระดับโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์ผู้บริหารเป็น สิ่งที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมายค่านิยม ตลอดจนความมุ่งมั่นขององค์กร และส่งผลต่อกระบวนการ บริหารจัดการในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ฝ่ายในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น การสร้างความชัดเจนของวิสัยทัศน์จึงจำเป็นต่อการตระหนักตัวของ บุคลากรต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน และส่งผลทางอ้อม ต่อคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผ่านปัจจัยทางด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารความขัดแย้ง จากการศึกษาวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพุทธระดับ พบว่า ส่งผล ทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชาว์อารมณ์ต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อตัวแปรทีมงานในระดับโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารความขัดแย้งในองค์กร จะส่งผลโดยตรงต่อความคาดหวัง และเชาว์อารมณ์ของบุคลากร ในโรงเรียน และส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ วิภาส ทองสุทธิ (2553) พบว่า ความขัดแย้งสามารถส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรม ของสมาชิกในองค์กร และงานวิจัยของ อภิรติ ปราสาททรัพย์ (2550) พบว่า การการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย จากการศึกษาวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพุทธระดับ พบว่า ส่งผลทาง บวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภักดีต่อโรงเรียนต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงาน เป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรด้านพฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และทีมงานในระดับโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายถือว่าเป็นกรอบหรือ แนวทางในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันของทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะ องค์กรที่มีความชัดเจนของนโยบายจะส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายความสำเร็จของตนในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน ส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความผูกพัน หรือความภักดีต่อองค์กร ตลอดจนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2551) พบว่า ตัวแปรป้อนเข้าระดับ เขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะของนโยบาย มาตรฐานนโยบาย และทรัพยากรนโยบาย ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในโรงเรียน

ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท จากการศึกษาวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพุทธระดับ พบว่า ส่งผลทางบวกต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภักดีต่อโรงเรียนต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ในบทบาทมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้บริหาร และความคาดหวังต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆในองค์กร ดังนั้น การรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจนของผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความร่วมมือในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทิต รื่นเรใจ (2549) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กรของครู

นอกจากนี้ กอร์ดอน (Gordon, 1991, p.101) พบว่า ปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทนี้ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด การออกจากงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ

3. โมเดลปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

จากโมเดลปัจจัยพระระดับในการวิเคราะห์ทั้ง 3 ระดับ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบทั้งตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นแบบปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ แสดงว่าลักษณะของโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาที่กำหนดให้ครู ต้องสังกัดโรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะที่ลดหลั่นเป็นขั้น ๆ ชัดเจน ส่งผลให้ตัวแปรอิสระที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าสามารถส่งผลไปยังตัวแปรตามที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องแนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์แบบพระระดับ ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์แบบพระระดับโดยคำนึงถึงระดับชั้นของข้อมูลจะให้ข้อค้นพบที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ตัวแปรทางด้านการศึกษา ตัวแปรอิสระระดับบน จะส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเสริมการทำหน้าที่ของตัวแปรอิสระในระดับล่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารทั้งในระดับกระทรวง กรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน สามารถใช้ผลการวิจัย สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และแนวทางการพัฒนาข้าราชการของไทย

2. ผลการวิจัยนี้ พบว่า สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมอาจจะยังไม่สามารถสะท้อนให้เห็นชัดเจน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่นำไปสู่กระบวนการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการพัฒนาปัจจัยทั้งในระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องกันในทุกระดับ

3. ควรมีการวิจัยสมรรถนะหลักของครู ด้านอื่น ๆ มากขึ้น เช่น ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านคุณธรรมจริยธรรม และอาจเพิ่มระดับของตัวแปรในการศึกษามากขึ้น ให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษา

4. ควรใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ที่สามารถใช้วิเคราะห์โมเดลแบบปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุที่ต่อเนื่องทั้ง 3 ระดับ ในโอกาสต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- ชยาธิศ กัญญา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, คุุขุณินิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร. บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล: การวิเคราะห์หัลิสเรล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). *พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุขุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2551). *ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจ ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, คุุขุณินิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิริณัธ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ; ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. ปริญญาวิทยาศาสตรดุขุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการ วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. สำนักพิมพ์อินทภาษา, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริชัย กาญจนवासี. (2554). *การวิเคราะห์พระระดับ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาธิต รื่นเรใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ดุขุณินิพนธ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรณ. (2550). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน* วิทยานิพนธ์ดุขุณินิพนธ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะหลักในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก* สำนักพิมพ์ประชุมช่างจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู* กระทรวงศึกษาธิการ.

- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550) *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลที่มงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gordon, J. R. (1991) *A Diagnostic Approach to Organization Behavior*. 3<sup>rd</sup> ed. Boston:Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Clover, S. K. (1986). Elementary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, No. 15, 150-163.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2001). *Education administration: Theory-research-practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- McCarthy, P. J. (1998). A study of the factors which affect job satisfaction and job dissatisfaction in public school teachers (CD-Rom). *Dissertation Abstracts International*, 58(10), 3789-A.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Taylor, C. D. (1997). An investigation of the relationships between perceived leadership behaviors, and staff nurse job satisfaction, and organizational commitment (CD-ROM). *Dissertation Abstracts International -A*, 35(1), 214.

