ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Corresponding author e-mail: pinkanok.w@arts.kmutnb.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 16 กรกฎาคม 2568
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 25 สิงหาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 31 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน รวมทั้งอิทธิพลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีม กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 421 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 63.2, df=13, CFI = 0.988, SRMR= 0.038, RMSEA=0.096) โดยกรอบความคิดแบบเติบโตแบบทีม การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม ความเพียร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม และการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทีม

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงเหตุและผล การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ANTECEDENT AND CONSEQUENCE FACTORS OF STRENGTHS USE FOR TEAM EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATION PERSONNEL

Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
Lecturer of Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Corresponding author e-mail: pinkanok.w@arts.kmutnb.ac.th

Abstract

This study aims to examine the goodness of fit between the developed causal model of strengths use for team effectiveness and empirical data, and to investigate the influence of antecedent factors on strengths use for team effectiveness, as well as the influence of strengths use for team effectiveness on team performance. The sample consisted of 421 government teachers and secondary educational personnel under the Office of Secondary Educational Service Area, Bangkok, Area 1 and Area 2. Data were collected using a questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM). The findings revealed that the causal relationship model of strengths use for team effectiveness was consistent with the empirical data (Chi-square = 63.2, df = 13, CFI = 0.988, SRMR = 0.038, RMSEA = 0.096). Team growth mindset, team-member exchange, and grit had a direct positive influence on strengths use for team effectiveness, while strengths use for team effectiveness had a direct positive influence on team performance.

Keywords: Antecedent and Consequence Factors, Strengths Use for Team Effectiveness, Government Teachers and Education Personnel

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโลกอย่างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยเป้าหมายที่ 4 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (United Nations, 2015) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข และมีสมรรถนะที่ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โรงเรียนในฐานะหน่วยงานจัดการศึกษาระดับพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกรอบแนวทางเชิงนโยบายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าโรงเรียนหลายแห่งยังประสบปัญหาในการดำเนินงานโดยเฉพาะในประเด็นด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยบางส่วนสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ครูต้องรับผิดชอบภาระงานจำนวนมาก นอกเหนือจากงานสอนที่เป็นภารกิจหลักแล้ว ครูยังต้องปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อีกหลากหลาย จนส่งผลกระทบต่อเวลาในการเตรียมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ภาระงานที่เกินกำลังนี้ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง นำไปสู่การขาดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์จากการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (พรชัย เทพปัญญา และคณะ, 2561; อุมาพร พันธ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม, 2565; พฤธ รุ่งเจริญวัฒนกิจ, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และ ธัญธรณ์ อมรกิจภิญโญ, 2566) นอกจากนี้ ยังมีรายงานเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมไม่เท่าเทียมกัน โดยมีเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่รับภาระงานจริง (ศิวภรณ์ วงศ์เพชร, 2565) ดังนั้น เพื่อให้การทำงานในบริบทการศึกษาเกิดประสิทธิผลท่ามกลางภาระงานที่หลากหลายและความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น บุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนจำเป็นต้องใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ขณะเดียวกันสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ McGrath (1954 as cited in Jex & Britt, 2014) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล (Individual-level factors) ได้แก่ คุณลักษณะของสมาชิก เช่น ทักษะต่าง ๆ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ปัจจัยระดับทีม (Team-level factors)ได้แก่ องค์ประกอบโครงสร้างของทีม เช่น บทบาท อำนาจหน้าที่ บรรทัดฐาน ความเหนียวแน่นภายในทีม และจำนวนสมาชิกในทีม และปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม (Environment-level factors) ได้แก่ คุณลักษณะของงานที่ต้องสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก ระบบการให้รางวัล และหากพิจารณาไปที่ปัจจัยระดับบุคคล การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในตัวบุคลากรทางการศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมาก

แนวทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากขึ้น จุดเน้นคือ การศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่บุคคลมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีการเติบโตงดงาม โดยมีการศึกษาเงื่อนไขหรือวิธีการในการเสริมสร้างคุณลักษณะและพฤติกรรมที่นำไปสู่ภาวะดังกล่าว ประเด็นหนึ่งที่ได้รับความสนใจมากนั่นคือ จุดแข็งเชิงจิตวิทยา (Psychological strengths) (ชูชัย สมิทธิไกรและ อาชว์บารมี มณีตระกูลทอง, 2565) เมื่อพิจารณาบริบทขององค์การ แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นในการแสวงหาและการประยุกต์ใช้ปัจจัยเงื่อนไขและกระบวนการต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่การทำงานที่เหมาะสมที่สุดของบุคคลและองค์การ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดดั้งเดิมนั้นพบว่า องค์การที่มีแนวคิดดั้งเดิมดูเหมือนจะทุ่มเทความ

พยายามเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแต่ละบุคคล และมีลงทุนในการลดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด แต่ทว่านักวิจัยระบุว่า “การลดจุดอ่อนป้องกันความล้มเหลวได้ แต่ไม่สามารถบันดาลให้เกิดความเป็นเลิศได้” (Miglianico, Dubreuil, Miquelon, Bakker, & Martin-Krumm, 2020) ดังนั้น การนำจุดแข็งของแต่ละคนไปใช้ และได้รับการแนะนำฝึกฝนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถส่งเสริมการเติบโต การพัฒนา และความสำเร็จส่วนบุคคลได้ (Linley, Woolston, & Biswas-Diener, 2009; Bakker & van Woerkom, 2018; Ding, Lin, & Su, 2020) จากแนวคิดนี้ทำให้องค์การยุคใหม่มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการที่“แก้ไขจุดอ่อนส่วนบุคคล” ไปสู่ “ปรับใช้จุดแข็งของบุคคล” ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ จุดแข็งของบุคคล คือ ลักษณะที่ช่วยให้บุคคลแต่ละคนทำงานได้ดีหรือดีที่สุด (Park, Peterson, & Seligman, 2004; Wood, Linley, Maltby, Kashdan, & Hurling, 2011) เมื่อบุคคลใช้จุดแข็งของตนเช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเข้าสังคม ความเฉลียวฉลาด บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกกระปรี้กระเปร่าและจัดการกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ (Lavy and Littman-Ovadia, 2017; Bakker, Hetland, Olsen, & Espevik., 2019) ในระดับทีม แนวคิดเรื่องการใช้จุดแข็งยังสามารถขยายไปสู่การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “การใช้จุดแข็งร่วมกันในทีม” (Collective strengths use) ซึ่ง van Woerkom, Meyers and Bakker (2020) ได้นิยามว่าเป็นการผสมผสานระหว่างการรับรู้ถึงจุดแข็งร่วมกันของสมาชิกในทีม (Strengths awareness) ความไว้วางใจในจุดแข็งของกันและกัน (Strengths credibility) และการจัดสรรภารกิจตามจุดแข็งที่แต่ละคนมี (Strengths coordination) กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ทีมสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของทีม (Bakker & van Woerkom, 2018; van Woerkom, Meyers, & Bakker, 2020) เมื่อเชื่อมโยงแนวคิดดังกล่าวกลับมาสู่บริบทของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าการใช้จุดแข็งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบภาระงานที่หลากหลาย ทั้งด้านการเรียนการสอน งานวิชาการ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานธุรการ หากสามารถตระหนักรู้และนำจุดแข็งที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลมาใช้ร่วมกัน พร้อมทั้งจัดสรรภารกิจตามความถนัดของสมาชิกในทีม ก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระที่เกินกำลัง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา แต่กระนั้นการศึกษาที่มุ่งเน้นเพียงการอธิบายการใช้จุดแข็งอาจยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการใช้จุดแข็งและผลเชิงผลลัพธ์ที่ตามมา การวิเคราะห์ในลักษณะนี้จะทำให้สามารถอธิบายกลไกความสัมพันธ์ได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแนวทางว่าควรส่งเสริมปัจจัยใดเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้จุดแข็งได้เต็มศักยภาพ และจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับทีมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาหรือฝึกฝนการใช้จุดแข็งในตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การบริหารจัดการ หรือการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งทำให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งเชิงวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกในบริบทสังคมไทย

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้กล่าวคือ จุดแข็งเป็นลักษณะเชิงบวกหรือคุณลักษณะด้านจิตใจ เป็นความสามารถที่ผ่านการหล่อหลอมจาก ความรู้ ทักษะของบุคคล (Clifton & Anderson, 2002; Proctor, Maltby, & Linley, 2011) เป็นความสามารถตามธรรมชาติที่บุคคลปรารถนาที่จะใช้ ซึ่งเมื่อนำมาใช้จะทำให้เกิดพลังขึ้นได้ (Govindji & Linley, 2007) สำหรับประสิทธิผลทีมงาน (Team effectiveness) West (2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่จะนำมาพิจารณาทีมงานว่าเป็นทีมที่มีประสิทธิผลหรือไม่ ได้แก่ ประสิทธิผลของงาน (Team effectiveness) ความสุขของสมาชิก (Team member well-being) ความอยู่รอดของทีม (Team viability) นวัตกรรมของทีม (Team innovation) และ ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-team cooperation) หมายถึง ประสิทธิผลของทีมงานในการทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อส่งต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ

สำหรับความเพียร (Grit) Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly (2007) ให้ความหมายของความเพียร (Grit) ว่าเป็นความสม่ำเสมอในความสนใจและความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ต่อมา Duckworth and Quinn (2009) ได้เสนอว่า ความเพียรประกอบด้วย 2 มิติหลัก ได้แก่ ความคงเส้นคงวาของความสนใจ (Consistency of Interests) คือแนวโน้มในการยึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและความสนใจชุดเดิมอย่างต่อเนื่อง และ ความอุตสาหะของความพยายาม (Perseverance of Effort) คือความตั้งใจแน่วแน่ที่จะลงมือทำอย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญกับอุปสรรคหรือความล้มเหลวก็ตาม ทั้งสองมิตินี้มีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

นอกจากนี้กรอบความคิดแบบเติบโตของทีม (Team Growth mindset) เริ่มต้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตในระดับบุคคล หมายถึง ความเชื่อที่ว่าสติปัญญาและความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม และการเรียนรู้ ทั้งยังเชื่อว่าบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บุคลิกภาพ และอุปนิสัยของตนได้ตลอดเวลา ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มากกว่าที่จะมองเป็นข้อจำกัดของความสามารถ (Yeager & Dweck, 2012) นอกจากนี้ กรอบความคิดแบบเติบโตยังมีส่วนช่วยส่งเสริมความพยายามและศักยภาพในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการทำงาน (Karwowski, 2014; Murphy & Dweck, 2010; Rigolizzo & Amabile, 2015) แนวคิดนี้ยังเอื้อต่อการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น มีความมุ่งมั่นพยายาม และมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำมากยิ่งขึ้น (Keating & Heslin, 2015) ทั้งนี้มีนักวิชาการยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ กรอบความคิดแบบเติบโตในระดับทีม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสมาชิกในทีมสามารถสร้างอัตลักษณ์ร่วมทางสังคมขึ้นมาได้ โดยอัตลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อทั้งทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละคนภายในกลุ่ม (Turner & Reynolds, 2012) ทีมที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาในระดับทีมสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ (Rydell, Hugenberg, Ray, & Mackie, 2007) เช่นเดียวกับ Han, Jin, & Oh (2019) ได้เสนอว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของทีม หมายถึงความเชื่อร่วมกันของสมาชิกในทีมว่า แต่ละคนสามารถมีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต และการเผชิญกับความท้าทายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม (Team-Member Exchange: TMX) ได้รับการเสนอครั้งแรกโดย Dansereau et al. (1975) ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในทีม และพลวัตที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ดังกล่าว แนวคิดนี้มุ่งเน้นว่า สมาชิกแต่ละคนในทีมมักมีระดับ

ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้บางคนได้รับโอกาสเข้าถึงทรัพยากร ความไว้วางใจ และการสนับสนุนมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ทั้งนี้ ความแตกต่างในการแลกเปลี่ยนดังกล่าวมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมของทีม จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมที่ดีมักนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี (Dansereau, Graen, & Haga,1975; Ghamrawi & Tamim, 2023, cited in Shahzad & Mukhtar, 2024) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมที่มีคุณภาพสูงยังเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวกต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และผลลัพธ์เชิงองค์กรที่ดีขึ้น

ผลการปฏิบัติงานของทีมสามารถประเมินได้จากสองมิติหลัก ได้แก่ ประสิทธิผล (Effectiveness) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยในมิติของประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับที่ทีมสามารถสร้างผลงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังด้านคุณภาพได้สำเร็จ (Hackman, 1987, cited in Weima et al., 2017) ขณะที่มิติของประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับที่ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายและคุณภาพของโครงการได้สำเร็จ ส่วนมิติประสิทธิภาพ (Efficiency) นั้นหมายถึง ความสามารถของทีมในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนด และบริหารทรัพยากรให้เหมาะสมตามงบประมาณที่มี (Hoegl & Gemuenden, 2001, cited in Weima et al., 2017) นอกจากนี้ Bouwmans, Runhaar, Wesselink, & Mulder (2017) ได้นำเสนอว่า นวัตกรรมของทีม และ ประสิทธิภาพของทีม เป็นตัวชี้วัดสำคัญของผลการปฏิบัติงานของทีมครู ทั้งนี้นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) คือ การเสนอและประยุกต์ใช้แนวคิด วัสดุ ขั้นตอน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับการทำงานของทีม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการทดลองสิ่งใหม่ ในขณะที่ ประสิทธิภาพของทีม (Team Efficiency) หมายถึง ความสามารถของทีมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดำเนินงานได้ตามกรอบเวลา และลดการสูญเสียพลังงานหรือเวลาโดยไม่จำเป็น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมืออย่างลึกซึ้ง เช่น การแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ปัญหาและนำไปปรับใช้ในบริบทการสอนจริง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน รวมทั้งอิทธิพลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีม

ขอบเขตของงานวิจัย

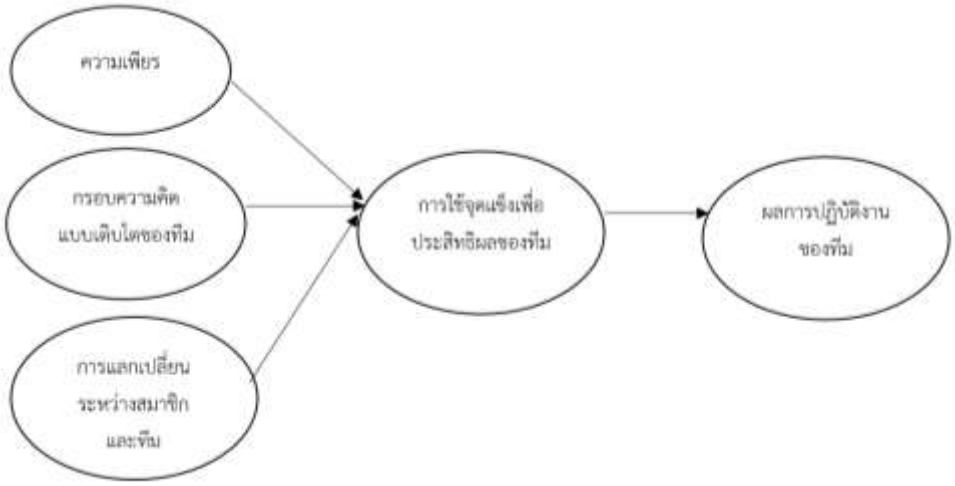
งานวิจัยนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่มุ่งศึกษาตัวแปรได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโตแบบทีม การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม ความเพียร 2) ตัวแปรแฝงภายในโมเดล ได้แก่ การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม และผลการปฏิบัติงานของทีม สำหรับขอบเขตด้านพื้นที่นั้นมุ่งศึกษากับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน 2567 ถึง มีนาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเน้นการใช้จุดแข็งของบุคคลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการทำงานของทีม โดยผู้วิจัยคาดว่าความเพียรของบุคลากรซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความอดทนจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้สมาชิกในทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำจุดแข็งของตนมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งทีมที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่าสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ส่งผลให้สมาชิกในทีมสนับสนุนการใช้และการพัฒนาจุดแข็งร่วมกัน ขณะเดียวกันการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมที่มีดีมีคุณภาพจะเอื้อให้เกิดความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการนำจุดแข็งไปใช้ในทางปฏิบัติ จากนั้นเมื่อทีมสามารถใช้จุดแข็งได้อย่างมีประสิทธิผลย่อมจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของทีมที่มีประสิทธิผลสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลักของการวิจัยคือ โมเดลปัจจัยเชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ความเพียรมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน สมมติฐานที่ 2 กรอบความคิดแบบเติบโตมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน สมมติฐานที่ 3 การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงาน และ สมมติฐานที่ 4 การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของทีม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 12,728 คน (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2014) ที่เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิง

เส้นที่เหมาะสมคือ 150-400 หน่วย ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการศึกษา และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บทั้งสิ้น 500 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในขั้นแรก โดยการสุ่มแบบมีชั้นภูมิที่กำหนดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 ต่อมา ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนโดยวิธีจับฉลาก (Lottery Method) โดยสุ่มเลือกโรงเรียนจากแต่ละเขตพื้นที่ เขตละ 5 โรงเรียน เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในระดับโรงเรียน และในขั้นสุดท้ายกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียนนั้น และดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) (อิสระ บุญญะฤทธิ์, 2567) โดยอาศัยการประสานงานกับผู้ประสานงานในโรงเรียน เพื่อเข้าถึงกลุ่มบุคลากรที่พร้อมและสามารถให้ข้อมูลได้ ทั้งนี้เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.20 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูลจริงผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยารวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามที่กำหนดไว้โดยดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence : IOC) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) ซึ่งผลพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า 1.00 จึงผ่านเกณฑ์ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างคือเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 40 คนเพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation: CITC) โดยข้อคำถามจะต้องสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับ 0.35 ขึ้นไป (บัณฑิตา อินสมบัติ, 2554) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach ’s Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมีเกณฑ์พิจารณาโดยค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้อย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (Ahmad et al., 2024) ทั้งนี้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การวัดการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานมีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 และค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.423-0.822 การวัดความเพียร จำนวน 8 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884 และค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.456-0.807 การวัดกรอบความคิดแบบเติบโตของทีมจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.761-0.869 การวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 และค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.716-0.929 และการวัดผลการปฏิบัติงานของทีม จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.400-0.880

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังที่ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เลขที่ REC-BSRU COA No.670507 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อขออนุญาตประสานงานและขอความ

อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปของเอกสาร โดยระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 เดือน ทั้งนี้มีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพื่อทำการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 421 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p>0.05) χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า .10 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า .90 (วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพ็ชร์, 2568)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุ 31-40 ปี จำนวน 226 คนคิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 สถานภาพโสดจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11-4.31 ความเพียร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.02 กรอบความคิดแบบเติบโตของทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและทีมมีค่าเฉลี่ยทั้งสองด้านเท่ากับ 4.29 และผลการปฏิบัติงานของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15-4.28

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	S1	S2	S3	S4	S5	G1	G2	GW	TMX1	TMX2	P1	P2
S1	1	.799**	.820**	.664**	.718**	.416**	.404**	.529**	.524**	.487**	.457**	.417**
S2	-	1	.831**	.732**	.746**	.509**	.469**	.524**	.445**	.419**	.440**	.377**
S3	-	-	1	.671**	.729**	.483**	.467**	.519**	.468**	.425**	.427**	.359**
S4	-	-	-	1	.729**	.537**	.509**	.607**	.558**	.527**	.477**	.476**
S5	-	-	-	-	1	.530**	.493**	.509**	.500**	.463**	.462**	.361**
G1	-	-	-	-	-	1	.694**	.512**	.370**	.400**	.428**	.327**
G2	-	-	-	-	-	-	1	.628**	.418**	.403**	.456**	.441**
GW	-	-	-	-	-	-	-	1	.477**	.474**	.450**	.575**
TMX1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	.886**	.798**	.403**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	S1	S2	S3	S4	S5	G1	G2	GW	TMX1	TMX2	P1	P2
TMX2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	.795**	.434**
P1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	.406**
P2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Mean	4.31	4.15	4.19	4.22	4.11	3.95	4.02	4.23	4.29	4.29	4.15	4.28
S.D.	.66	.65	.61	.60	.68	.69	.64	.67	.75	.77	.72	.86

หมายเหตุ: S1-S5=ตัวแปรสังเกตของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม G1-G2=ตัวแปรสังเกตของความเพียร GW= ตัวแปรสังเกตของกรอบความคิดแบบเติบโตของทีม TMX1-TMX2= ตัวแปรสังเกตของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและทีม P1-P2=ตัวแปรสังเกตของผลการปฏิบัติงานของทีม **=ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเพื่อแสดงให้เห็นว่าถึงความสามารถเป็นตัวแทนของโมเดลโครงสร้าง (Structure model) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้งหมดมีค่าระหว่าง .602-.956 เป็นไปตามเกณฑ์ Factor loading มากกว่า .50 ค่า AVE อยู่ระหว่าง .580-825 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 ค่า CR อยู่ระหว่าง .905–.977 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ .70 นอกจากนี้ ค่า √AVE ของแต่ละตัวแปรมีค่าตั้งแต่ .762–.908 ซึ่งสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมด (Hair, et al., 2014) แสดงว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) เพียงพอสามารถยอมรับได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

Variable	Factor loading	CR	AVE	√AVE
การใช้จุดแข็งฯ	.701–.885	.966	.652	.807
ความเพียร	.602–.852	.905	.580	.762
กรอบความคิดแบบเติบโตของทีม	688–.844	.952	.639	.799
การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม	.877–.948	.977	.825	.908
ผลการปฏิบัติงานของทีม	.730–.956	.959	.771	.879

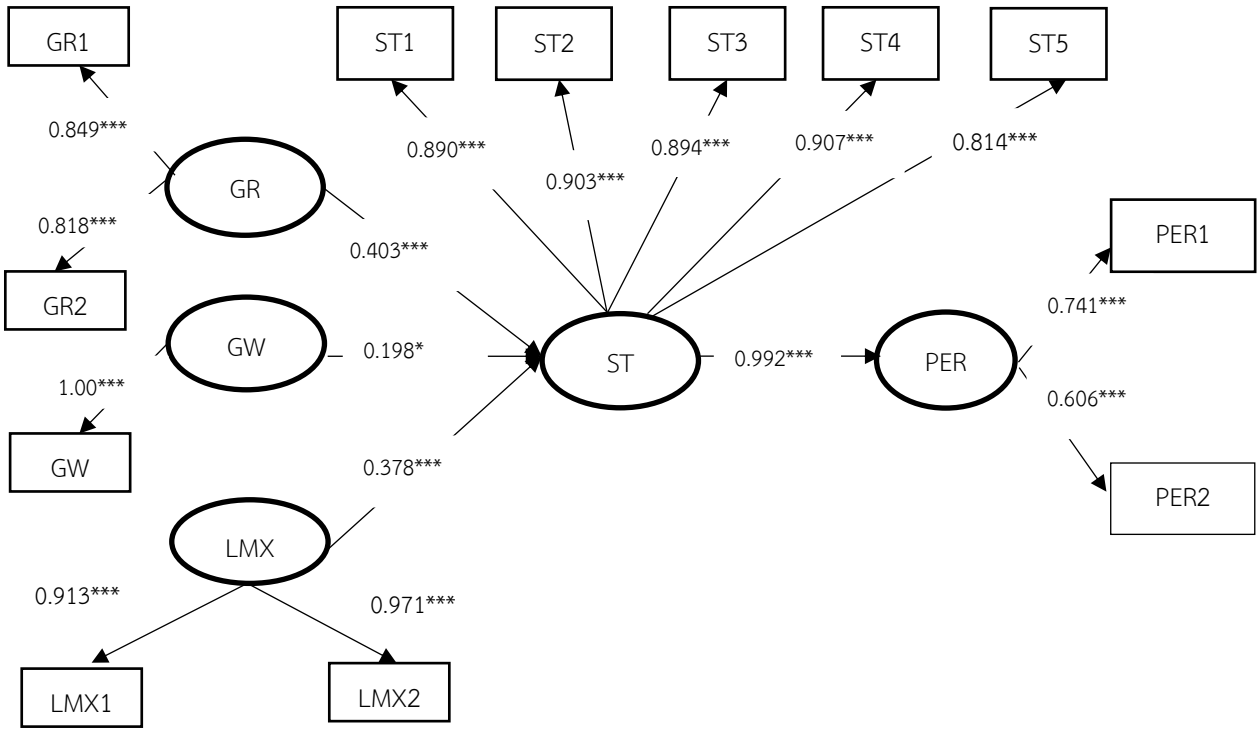
4. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 63.2 ที่องศาอิสระ 13 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ผู้วิจัยจึงพิจารณาค่า χ^2/df ได้ค่าเท่ากับ 4.86 ซึ่งไม่เกิน 5.00 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนเหลือ (Standardized Root

Mean Square Residual : SRMR) มีค่า 0.038 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.096 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า 0.988 จากข้อมูลสถิติทั้งหมดแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า 1) ความเพียร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมเท่ากับ 0.403 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐาน 2) กรอบความคิดแบบเติบโตของทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม เท่ากับ 0.198 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน 3) การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมเท่ากับ 0.378 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐาน 4) การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทีม เท่ากับ 0.992 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเพียร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเทียบกับกรอบความคิดแบบเติบโตของทีมและการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม ผลการวิจัยนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความเพียรและบุคลิกภาพหรือลักษณะภายในของบุคคลเช่น การควบคุมตนเอง (Self-control) (Duckworth & Gross, 2014) และความผาสุก (Shao, 2023) ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาแม้ว่าจะเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม แต่ผู้ที่มีความเพียรจะพยายามปรับตัวและใช้จุดแข็งของตนเองเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมให้ผ่านพ้นอุปสรรคและความท้าทาย ด้วยความพยายามอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่ใช้จุดแข็งของตนเองอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมของทีมที่เข้มแข็ง ตัวอย่างเช่น ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีจุดแข็งด้านการตัดสิน (Judgment) ซึ่งเป็นผู้ที่คิดสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียด พินิจพิเคราะห์สิ่งเหล่านั้นในทุกแง่มุม ไม่ด่วนสรุป (Peterson & Seligman, 2004) เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งภายในทีม บุคลากรผู้นี้ใช้ความเพียรในการประคับประคองกระบวนการพูดคุยอย่างมีเหตุผล ไม่ย่อท้อต่อความไม่ลงรอยกัน และพยายามเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายเข้าสู่ข้อเสนอร่วมที่เป็นประโยชน์ต่อทีม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสามารถอธิบายได้จากรากฐานทางวัฒนธรรมไทยที่ปลูกฝังคุณค่าของความอดทนและความพยายามให้แก่บุคคลในสังคมไทยมาตั้งแต่วัยเด็ก อุดมคติด้านความเพียรได้รับการตอกย้ำผ่านทั้งคำสอนทางพุทธศาสนา เช่น วิริยบารมี และผ่านสารวันเด็กประจำปีจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานและการทำความดีเป็นหนทางสู่ความสุขและความเจริญ (พระครูพิศิษฐ์สังฆการ, 2562) คุณค่าเหล่านี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงมองความเพียรเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่ยังมองว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมและความรับผิดชอบต่อทีมงานและผู้เรียน จึงอธิบายได้ว่าเหตุใดความเพียรจึงปรากฏเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญต่อการใช้จุดแข็งในทีมครู



หมายเหตุ: * p < .05 *** p < .001 GR=ความเพียร GW=กรอบความคิดแบบเติบโตแบบทีม TMX=การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีม ST=การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม PER=ผลการปฏิบัติงานของทีม

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานเป็นทีมและรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนต่างๆ อาทิ ข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งโอกาสในการแสดงจุดแข็งของตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เขารู้สึกมั่นใจในการใช้จุดแข็งของตนและพร้อมนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มศักยภาพ เช่น กรณีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจุดแข็งเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งเป็นผู้ที่คิดหาวิธีแปลกใหม่และมีประสิทธิผลในการวางแนวความคิดและทำสิ่งต่าง ๆ (Peterson & Seligman, 2004) เมื่อเขาได้รับมอบหมายจากหัวหน้าให้ดูแลกิจกรรมการเรียนรู้โดยได้รับการสนับสนุนจากทีมในด้านข้อมูล เทคนิคการสอน และทรัพยากร พร้อมเปิดโอกาสให้เขานำเสนอไอเดียตามจุดแข็งของตนอย่างอิสระ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและยอมรับความสามารถเฉพาะบุคคลนี้ ทำให้เขารู้สึกมั่นใจและกล้าใช้จุดแข็งของตนอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นตามเป้าหมายและสร้างแนวทางการสอนใหม่ที่ตอบสนองผู้เรียน รวมถึงเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของทีมโดยรวม สอดคล้องกับงานของ Miglianico et al. (2020) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในการใช้จุดแข็งของพนักงานมีผลกระทบสำคัญต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เน้นจุดแข็ง

(Strengths-based psychological climate) มีความสัมพันธ์กับการใช้จุดแข็งส่วนบุคคลมากขึ้น เช่น การที่ผู้นำทีมส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน

ส่วนตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโตของทีมพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้อิทธิพลจะอยู่ในลำดับรองลงมาเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น แต่ผลลัพธ์นี้ยังคงชี้ให้เห็นความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตของทีมในฐานะตัวแปรที่ส่งผลต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในทีมมีความเชื่อร่วมกันว่าศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมทีมสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการเผชิญความท้าทายร่วมกัน (Han et al., 2019) กรอบความคิดดังกล่าวมีผลต่อการเปิดใจยอมรับจุดแข็งของกันและกัน และสนับสนุนให้สมาชิกกล้าดึงจุดแข็งของตนออกมาใช้อย่างมั่นใจในบริบทของการทำงานเป็นทีม และจากมุมมองของ Dweck et al. (2014, cited in Miglianico et al., 2019) การใช้และพัฒนาจุดแข็งสามารถมองได้ว่าเป็นผลลัพธ์ของการมีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะบุคคลที่มีแนวคิดนี้จะเชื่อมั่นในความสามารถที่พัฒนาได้ จึงมีความพยายามต่อเนื่อง พร้อมรับฟังข้อมูลย้อนกลับ และแสวงหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้น กรอบความคิดแบบเติบโตยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับมือกับอุปสรรค ความสนใจในการเรียนรู้ และการพัฒนาผลการทำงานในระยะยาว (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Dweck et al., 2014, cited in Miglianico et al., 2019) ดังนั้น ในบริบทของทีมข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ทีมที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตย่อมมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้สมาชิกกล้าใช้จุดแข็งของตนเอง เช่น การยอมรับและเปิดโอกาสให้ครูที่มีจุดแข็งด้านการควบคุมตนเอง (Self-regulation) หรือความรอบคอบ (Prudence) มีบทบาทในการวางแผนและกำหนดแนวทางการสอนร่วมกับทีม ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคล แต่ยังยกระดับประสิทธิผลการทำงานของทีมโดยรวม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญว่า การใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรสามารถนำจุดแข็งของตนมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกัน จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงานในระดับทีม ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจุดแข็งด้านการกำกับตนเอง (Self-regulation) และความรอบคอบ (Prudence) (Peterson & Seligman, 2004) สามารถควบคุมอารมณ์ จัดลำดับความสำคัญ และทำงานอย่างมีวินัยในสภาพแวดล้อมที่มีแรงกดดันสูง ส่งผลให้ทีมมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่เกิดความขัดแย้ง สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานได้ตามตารางเวลาหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Gander et al., 2020) ซึ่งพบว่า จุดแข็งทั้ง 24 ด้านตามแนวคิด VIA มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมรวมทั้งความพึงพอใจของสมาชิกในทีม โดยจุดแข็งที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นธรรม (Fairness) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ ความรอบคอบ (Prudence)

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความเพียร กรอบความคิดแบบเติบโตของทีม และการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในทีม มีอิทธิพลต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความเพียรมีอิทธิพลสูงสุด และการใช้จุดแข็งยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญ นับเป็นข้อ

ค้นพบใหม่ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงกลไกระหว่างคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ในระดับทีมในบริบทสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าตัวแปรความเพียรมีค่าอิทธิพลสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรเชิงเหตุอื่นที่ส่งผลต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลทีมงานซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาความเพียรใน ตัวบุคคลให้มากขึ้น เช่น การพัฒนาความสามารถในการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอาจใช้เทคนิค SMART GOAL ควบคู่กับทักษะการโค้ชเพื่อช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาค้นพบแนวทางการบรรลุเป้าหมาย หรือสามารถจัดการกับอุปสรรคด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถส่งเสริมความเพียรผ่านกิจกรรมกลุ่ม เช่น Peer Coaching ทั้งนี้ หากมีการยกย่องเชิงสัญลักษณ์และออกแบบสภาพแวดล้อม นโยบาย และการจัดการงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พยายามทุ่มเทกับสิ่งที่มีความหมาย โดยไม่ถูกจำกัดด้วยงานที่ไม่ก่อคุณค่าจะยิ่งทำให้ความเพียรกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานของทีมอย่างแท้จริง

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและทีมซึ่งเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่มีค่าอิทธิพลสูงเป็นอันดับสอง สถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น อาทิ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เช่น การสื่อสาร การให้คำปรึกษาเพื่อบุคลากรจะสามารถนำมาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในบริบทการทำงานและความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมและมิตรภาพที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจจุดแข็งของสมาชิกในทีมได้อย่างชัดเจนและเกิดความร่วมมือในการทำภารกิจต่าง ๆ ของทีมให้บรรลุผลสำเร็จได้

3. ตัวแปรกรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งผลพบว่าเป็นตัวแปรที่ค่าอิทธิพลเป็นอันดับสาม สถานศึกษาควรสร้างให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโตโดยอาจใช้กระบวนการกลุ่มหรือทีมในการปรับเปลี่ยนความคิดเช่น หากมีบุคลากรในทีมยังมีความคิดแบบยึดติด (Fix Mindset) อาจให้สมาชิกในทีมตั้งคำถามชวนคิดถึงการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ให้กับตนเองว่าสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างไร และหากปรับแล้วคิดว่าจะเกิดผลใดตามมา รวมทั้งใช้การชื่มชมทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตัวเองจากการมีกรอบความคิดแบบเติบโตทั้งนี้การชมอาจชมไปที่ความคิด ทักษะ คุณลักษณะ หรือกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เขาสามารถบรรลุผลสำเร็จในงานได้

4. ตัวแปรการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีม สถานศึกษาสามารถพัฒนาและการประเมินจุดแข็งของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและทีมงานด้วยกระบวนการที่ต่อเนื่อง เริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักรู้ในจุดแข็งของบุคคล ผ่านกิจกรรมการค้นหาจุดแข็งและการสะท้อนร่วมในทีม ต่อมาคือการจัดสรรงานให้สอดคล้องกับจุดแข็งของสมาชิกในทีมและการเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติมผ่านการ coaching หรือการฝึกอบรม สุดท้ายคือการสะท้อนผลและต่อยอดเพื่อนำจุดแข็งมาใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไป สำหรับการประเมินนั้นควรพิจารณาทั้งระดับบุคคล ทีม และผลการปฏิบัติงาน โดยผสมผสานวิธีการวัดเชิงปริมาณ เช่น แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนผลและการสนทนากลุ่ม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. จากผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้จุดแข็งเพื่อประสิทธิผลของทีมในระดับนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขนาดอิทธิพลค่อนข้างต่ำ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของทีมและการใช้จุดแข็งในระยะยาว เพื่อเข้าใจ

กลไกการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อทีมมีการส่งเสริมทัศนคติด้านการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และดูว่าอิทธิพลของตัวแปรนี้จะเพิ่มขึ้นในเชิงพฤติกรรมเมื่อเวลาผ่านไปหรือไม่

2. การวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Comparing Groups) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Measurement Invariance) โดยสามารถใช้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มจะแตกต่างกันอย่างชัดเจน มาเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ หรือคุณลักษณะของทีมเช่น ขนาดของทีม ทั้งนี้ เพื่อสำรวจว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลอาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มบุคลากรหรือทีมในบริบทการศึกษาหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือตามสัญญาเลขที่ KMUTNB-67-BASIC-32

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ชูชัย สมิทธิไกร และ อาชว์บารมี มณีตระกูลทอง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบของจุดแข็งเชิงจิตวิทยาในบริบทสังคมไทย:การศึกษาจากคำศัพท์พรรณนาลักษณะบุคคล. *มนุษยศาสตร์สาร, 22*(1), 121-142.

บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6*(16), 1-12.

พฤธ รุ่งเจริญวัฒนกิจ, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และ ธัญธรณ์ อมรกิจภิญโญ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *Journal of Modern Learning Development, 8*(8), 108–126.

พรชัย เทพปัญญา, ไพบูลย์ ช่างเรียน, นิยม รัตนอัมพรฤทธิ์, วนิดา สุจิรพรรณโรจน์ และ พรอภิชชา เถลิงพจน์. (2561). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(2), 476-492.

พระครูพิศิษฐ์สังฆการ (สมชาย จิตตคุตโต). (2562). แนวทางการเสริมสร้างความเพียรแก่เยาวชนไทยในสังคมปัจจุบัน. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์, 2*(2), 1–18.

วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพ็ชร์. (2568). *สถิติสำหรับการวิจัยทางจิตวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5*(1), 29-39.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567, 24 มิถุนายน*). เว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสังกัด*. https://www.obec.go.th /เว็บไซต์-สพม-ในสังกัด

อิศระ บุญญะฤทธิ์. (2567). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางจิตวิทยาการทำงานและองค์การ: แนวทางเชิงปฏิบัติเพื่อศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุมาพร พันธ์ศรี และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงเทพใต้. *Journal of Roi Kaensarn Academi. 7*(7), 299–312.

Ahmad, N., Alias, F. A., Hamat, M., & Mohamed, S. A. (2024, September 18). *Reliability analysis: Application of Cronbach's alpha in research instruments*. SIGCS: e-Learning@CS. Universiti Teknologi MARA Cawangan Pulau Pinang. Retrieved from https://appsppanang.uitm.edu.my/sigcs/2024-2/Articles/20244_ReliabilityAnalysis-ApplicationOfCronbachsAlphaInResearchInstruments.pdf

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., and Espevik, R. (2019). Daily strengths useand employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92*(1), 144–168.

Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne, 59*(1), 38–46.

Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development, 78*(1), 246–263.

Bouwmans, M., Runhaar, P., Wesselink, R., & Mulder, M. (2017). Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing, *The International Journal of Human Resource Management*, https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1322626

Clifton, D., & Anderson, E. (2002). *Strengths Quest: Discover and Develop Your Strengths in Academics, Career, and Beyond*. Gallup Organization.

Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach within formal organization. *Organization Behavior and Human Performance*, *13*, 46-78. Retrieved from https://core.ac.uk/reader/343430620

Ding, H., Lin, X., and Su, W. (2020). Employee strengths use and innovative behavior: a moderated mediation model. *Chinese Management Studies, 15*(2), 350–362.

Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 319–325.

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology, 92(6), 1087-1101.

Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment, 91*(2), 166-174.

Gander, F., Gaitzsch, I., & Ruch, W. (2020). The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance With Individual and Team-Level Satisfaction and Performance. *Frontiers in Psychology, 11*, 566222.

Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review, 2*(2), 143–153.

Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.

Han, S. J., Jin, B., & Oh, J. (2019). Exploring Team Growth and Fixed Mindsets in Work

Teams at a Large Korean Corporation. In *Proceeding of Adult Education Research Conference* (pp.1-6). New Prairie Press.

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Lavy, S., and Littman-Ovadia, H. (2017). My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development, 44*(2), 95–109.

Linley, P.A., Woolston, L. and Biswas-Diener, R. (2009) Strengths Coaching with Leaders. *International Coaching Psychology Review, 4*, 37-48.

Han, S. J., Jin, B., & Oh, J. (2019). Exploring Team Growth and Fixed Mindsets in Work Teams at a Large Korean Corporation. In *Proceedings of Adult Education Research Conference* (pp.1-6). New Prairie Press.

Karaman, M. A., Lerma, E., Vela, J. C., & Watson, J. (2019). Predictors of academic stress among college students. Journal of College Counseling, 22, 41–55.

Karwowski, M. (2014). Creative mindsets: Measurement, correlates, consequences. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts. 8*(1). https://doi.org//10.1037/a0034898

Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review. 25*(4).

Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies, 21*(2), 737-764.

Murphy, M. C., & Dweck, C. S. (2010). A culture of genius: How an organization's lay theoryshapes people's cognition, affect, and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin. 36*(3). https://doi.org/10.1177/0146167209347380

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology, 23*, 603-619.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification.* Oxford University Press.

Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 12*(1), 153–169. https://doi.org/10.1007/s10902-009-9181-2

Rigolizzo, M., & Amabile, T. (2015). Entrepreneurial creativity: The Role of Learning Processes and Work Environment Supports. In *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation and Entrepreneurship* (pp.61-78). Oxford University Press.

Rydell, R. J., Hugenberg, K., Ray, D., & Mackie, D. M. (2007). Implicit theories about groups and stereotyping: The role of group entitativity. *Personality & Social Psychology Bulletin. 33*(4). https://doi.org/10.1177/0146167206296956

Shahzad, M., & Mukhtar, A. (2024). Dynamics of Team-Member Exchange (TMX): A Bibliometric Analysis. *Journal of Management and Research*, *11*(1), 60-85.

Shao, G. (2023.) A Model of Teacher Enthusiasm, Teacher Self-Efficacy, Grit, and Teacher Well-Being among English as a Foreign Language Teachers. *Front. Psychol. 14*:1169824. https://doi: 10.3389/fpsyg.2023.1169824

Turner, J., & Reynolds, K. (2012). Self-categorization theory. In P. A. Van Lange, A. W.

Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 399-417). SAGE.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved from https://sdgs.un.org/2030agenda

van Woerkom, M., Meyers, M. C., & Bakker, A. B. (2020). Considering strengths use in organizations as a multilevel construct. *Human Resource Management Review, 32*(3). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100767

West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical Lessons from Organizational Research* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Weimar, E., Nugroho, A., Visser, J., Plaat, A., Goudbeek, M., & Schouten, A. (2017). The Influence of Teamwork Quality on Software Team Performance. https://doi.org/10.48550/arXiv.1701.06146.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., and Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences. 50*(1), 15–19. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.004

Yeager, D. C., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist*. *47*(4). https://doi.org/10.1080/00461520.2012.72280