

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*

RELATIONSHIPS BETWEEN TEAMWORK AND WORKING HAPPINESS OF TEACHERS UNDER TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นิรดา คำเสน* และ โสภณ เพ็ชรพวง

Nirada Khamseen* and Sopon Pechrpuang

คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education and Social Studies, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: nirada_khumsen@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 4) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอนเป็นรายอำเภอ แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .783$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 61.30 ($r^2 = .613$) และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนบางแห่งครูมีความเห็นไม่ตรงกัน มีการประชุมเพื่อหารือน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

Abstract

The aims of this study were to investigate teachers' teamwork, teachers' working happiness, the relationships between teachers' teamwork and working happiness, and to examine problems with suggestions regarding teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2.

* Received April 30, 2024; Revised May 31, 2024; Accepted June 7, 2024



This research was quantitative research. The sample consisted of 291 teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2, obtained from each district by proportional two-stage stratified random sampling and simple random sampling. The data gathering instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis comprised mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that 1) The teachers' teamwork was found at a good level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58). 2) The teachers' working happiness was found at a high level. 3) There was a highly positive relationship between teachers' teamwork and working happiness at .001 Level of Significance ($r = .783$) and 61.30 percent of the working happiness variance could be explained by Team working. ($r^2 = .613$) 4) Some of the problems arose from teachers' disagreements and having few meetings for discussions. This made planning for various tasks and assignments unclear, resulting in the work not being achieved as expected. Therefore, consultation, exchange of opinions, and planned cooperation should be carried out to achieve successful and effective work results.

Keywords: Teamwork, Teachers' Working Happiness, Trang Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการระบุในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และหมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในมาตรา 57 ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มิใช่ส่วนราชการ บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทิศทางของพัฒนา ประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม และวัฒนธรรม จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การทำงานในปัจจุบันได้รับการอำนวยความสะดวกที่เพิ่ม มากขึ้นแต่ในขณะเดียวกัน ลักษณะของการทำงานก็มีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่สามารถอาศัยความชำนาญจากบุคคล เพียงคนเดียวที่จะก่อให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ความท้าทายต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านของการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2560) ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาประเทศชาติและองค์กรเพราะการพัฒนาคนให้มีขีด ความสามารถทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงเจตคติและความมั่นคงทางอารมณ์ให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้เกิด

ประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานได้ แสดงถึงขีดความสามารถของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีมาตรฐานตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมลักษณะของฝ่าย แผนกหรือทีมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความชำนาญเฉพาะด้านที่ติดตัว จากการสังเกตประสบการณ์ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการขยายภาพแห่งความสำเร็จของการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดผลความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงครู มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกายโดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพในตัวบุคคลและองค์กรอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดน้อยถอยลง เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ แต่ทว่าความสุขของบุคลากรกลับลดลงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาวอย่างแน่นอน ถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จประการหนึ่งในปัจจุบัน โดยการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกแล้วยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี (Martin, A. J. et al., 2005) ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษาหากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเอง และนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้ ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเสี่ยงในการเกิดภาวะความเครียดมาก เพราะระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จนทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตามระบบใหม่ ประกอบกับความไม่ชัดเจนของระบบการศึกษาและการทำงานร่วมกันของครู ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนในสังคมที่มีต่อครู สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ Travers, C. J. & Cooper, C. L. ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดไม่ใช่มาจากสาเหตุความรับผิดชอบงานที่ต่างระดับกัน แต่สิ่งสำคัญ คือ การเกิดความเปลี่ยนแปลงที่สร้างความกดดันให้แก่ครู โดยแบ่งออกเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยปฐมภูมิหรือปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลโดยตรงจากการจัดการเรียนการสอนของครูในห้องเรียน เช่น พฤติกรรมของนักเรียน และปัจจัยขั้นรอง หรือปัจจัยทุติภูมิ ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลในสถานการณ์การสอนของครู โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ที่สร้างความกดดันให้เกิดขึ้นกับครู ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูและบทบาทของบุคคลแบบเก่า ในกระบวนการบูรณาการของสังคมเพิ่มเติม 2) ความขัดแย้งในบทบาทของครูที่มีเพิ่มมากขึ้น 3) ความเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติของสังคมที่มีต่อครู 4) ความเสื่อมถอยด้านภาพลักษณ์ของครู 5) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษาและการแสวงหาความรู้ จะเห็นได้ว่าสาเหตุปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานเพราะครูเกิดภาวะความเครียดและย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Travers, C. J. & Cooper, C. L., 1996)

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสร้างทีมงาน ทั้งจากสิ่งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมของทีมงาน เพราะงานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามัคคี เพื่อแสวงหาแนวทาง



วิธีการและเป้าหมายใหม่ (ธีระพล เพ็ญจันทร์, 2555) จากการศึกษาผลงานวิจัยของ Tarricone, P. ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ 1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกันโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการยอมรับและความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ 5) องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้าน 6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทคนภายในทีม จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่าการทำงานในลักษณะปัจจุบันควรทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วย (Tarricone, P., 2011) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 134 โรงเรียน ในเขตอำเภอกันตัง อำเภอรัษฎา อำเภอวังวิเศษ อำเภอสิเกา อำเภอห้วยยอด ให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2565) อย่างไรก็ตามจากสถิติการเขียนคำร้องขอย้ายของครูในเขตอำเภอกันตัง อำเภอรัษฎา อำเภอวังวิเศษ อำเภอสิเกา และอำเภอห้วยยอด ภายในปีพ.ศ. 2565 มีการเขียนคำร้องขอย้ายของครู จำนวน 349 คน และได้ย้าย จำนวน 52 คน เนื่องจากต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม เกิดปัญหาต่าง ๆ หรือประสบปัญหาสุขภาพเพราะต้องเดินทางไกลไปทำงานทุกวัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละโรงเรียนมีความเหลื่อมล้ำและความแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรภายในโรงเรียนที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะฝ่ายต่าง ๆ และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประเภทของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ครูในแต่ละโรงเรียนอาจไม่มีความสุขในการทำงานมากเท่าที่ควร แต่ละโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จึงมีการเขียนคำร้องขอย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาประเทศชาติ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ว่ามีการทำงานเป็นทีมในลักษณะใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป (Romig, D., 1996)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,198 คน จาก 134 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู 11 ด้าน ตามแนวคิดของ Woodcock คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน 5) การร่วมมือและความขัดแย้ง 6) กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม 11) การติดต่อสื่อสารที่ดีและตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Diener คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางด้านบวกสูง 4) อารมณ์ทางด้านลบต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย 11 ด้าน เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ปรับปรุง ปรับปรุงอย่างยิ่ง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .956

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ มากอย่างยิ่ง มาก ปานกลาง น้อย น้อยอย่างยิ่ง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .879

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถาม หลังจากนั้นดำเนินการสร้างเครื่องมือที่กำหนด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 11 ด้าน คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและไว้วางใจกัน การร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวน



การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดี และองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง อารมณ์ทางด้านลบต่ำ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์บริหารโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 90 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าดัชนีระหว่าง 0.80-1.00 แล้วนำไปสอบถามเพื่อการทดลองใช้
3. เสนอร่างเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
4. นำไปการทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .956 และ .879 ตามลำดับ
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการส่งข้อมูลผ่านระบบ My office ของโรงเรียน ซึ่งให้ครูที่มีรายชื่อตั้งเอกสารแนบตอบคำถามผ่าน QR Code โดยกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน ติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปรากฏผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 11 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านการร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

	การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านบทบาทที่สมดุล	4.46	0.49	ดี	1
2.	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.27	0.60	ดี	9
3.	ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	4.16	0.65	ดี	11
4.	ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน	4.38	0.57	ดี	6
5.	ด้านการร่วมมือและความขัดแย้ง	4.36	0.53	ดี	7
6.	ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.39	0.58	ดี	4
7.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.31	0.64	ดี	8
8.	ด้านการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.55	ดี	4
9.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.26	0.70	ดี	10
10.	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	4.46	0.55	ดี	1
11.	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	4.46	0.52	ดี	1
รวม		4.35	0.58	ดี	

จากตารางที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.65)

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง และอารมณ์ทางด้านลบต่ำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ความพึงพอใจในชีวิต	4.37	0.55	มาก	3
2.	ความพึงพอใจในงาน	4.51	0.48	มากยิ่งขึ้น	1
3.	อารมณ์ทางด้านบวกสูง	4.51	0.54	มากยิ่งขึ้น	1
4.	อารมณ์ทางด้านลบต่ำ	4.01	0.68	มาก	4
รวม		4.35	0.56	มาก	



จากตารางที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.48) อารมณ์ทางด้านบวกสูง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อารมณ์ทางด้านลบต่ำ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครู รายด้าน และโดยรวมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู รายด้าน และโดยรวม

การทำงานเป็นทีมของครู	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู				
	ความพึงพอใจในชีวิต (Y ₁)	ความพึงพอใจในงาน (Y ₂)	อารมณ์ทางด้านบวกสูง (Y ₃)	อารมณ์ทางด้านลบต่ำ (Y ₄)	รวม
บทบาทที่สมดุล (X ₁)	.530*** (.000)	.544*** (.000)	.585*** (.000)	.424*** (.000)	.595*** (.000)
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (X ₂)	.587*** (.000)	.531*** (.000)	.601*** (.000)	.525*** (.000)	.648*** (.000)
การเปิดเผยและเผชิญหน้า (X ₃)	.617*** (.000)	.602*** (.000)	.529*** (.000)	.536*** (.000)	.658*** (.000)
การสนับสนุนและไว้วางใจกัน (X ₄)	.542*** (.000)	.581*** (.000)	.544*** (.000)	.454*** (.000)	.607*** (.000)
การร่วมมือและความขัดแย้ง (X ₅)	.599*** (.000)	.609*** (.000)	.583*** (.000)	.519*** (.000)	.664*** (.000)
กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง (X ₆)	.679*** (.000)	.670*** (.000)	.651*** (.000)	.504*** (.000)	.715*** (.000)
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (X ₇)	.605*** (.000)	.663*** (.000)	.578*** (.000)	.518*** (.000)	.677*** (.000)
การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (X ₈)	.611*** (.000)	.615*** (.000)	.639*** (.000)	.481*** (.000)	.671*** (.000)
การพัฒนาตนเอง (X ₉)	.592*** (.000)	.553*** (.000)	.558*** (.000)	.511*** (.000)	.638*** (.000)
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (X ₁₀)	.609*** (.000)	.616*** (.000)	.551*** (.000)	.451*** (.000)	.635*** (.000)
การติดต่อสื่อสารที่ดี (X ₁₁)	.652*** (.000)	.675*** (.000)	.641*** (.000)	.516*** (.000)	.710*** (.000)
รวม	.719*** (.000)	.722*** (.000)	.699*** (.000)	.593*** (.000)	.783*** (.000)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .783 r² เท่ากับ .613 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงาน

ของครูได้ร้อยละ 61.30 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมรายด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = .715$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ($r = .710$) และด้านบทบาทที่สมดุลกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r = .595$)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือกันน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษากการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพ การออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพา มีรัตน์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีองค์ประกอบด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ความสมดุลในบทบาท ส่วนวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้องเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด (ทิพา มีรัตน์, 2562)

2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง รองลงมา คือ ความพึงพอใจในชีวิต ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ อารมณ์ทางด้านลบต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียนทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียน อีกทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่นและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion, J. ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขใน



การทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้นทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความรู้สึกทางบวกจากการทำงานทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Manion, J., 2003)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .783 และสามารถอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 61.30 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ยิ่งครูมีการทำงานเป็นทีมระดับดีมาก ก็ยิ่งทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้นด้วยเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของครู นั่นคือ หากครูมีการทำงานเป็นทีมในทางที่ดี ก็จะทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ในการบริหารงานของผู้บริหาร ถ้ามีการส่งเสริมหรือวิธีการให้ครูมีการทำงานเป็นทีมได้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ครูก็ย่อมทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener, E. ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน มีการทำงานเป็นทีมจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงานทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Diener, E., 2003)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสิทธิภาพความสำเร็จเท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัย Tarricone, P. ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก 5) องค์ประกอบของทีม 6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีมความเป็นผู้นำและยอมรับ (Tarricone, P., 2011)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีมของครู ในด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยยึดถือเอางานและเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนกล้าแสดงออก เสนอความคิดเห็นอย่างเสรี มีการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย สามารถวิจารณ์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะที่แตกต่างได้โดยปราศจากความกลัวได้ 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในด้านอารมณ์ทางลบต่ำมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เรียนรู้ที่จะปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอยู่เสมอ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนวางแผนกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมร่วมกัน มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน การทำงานต้องยืดหยุ่น ตามกาลเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการทบทวนการทำงานร่วมกัน และด้านบทบาทที่สมดุลกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามความถนัด ความรู้และความสามารถของครูแต่ละท่าน 4) ปัญหาของการทำงานเป็นทีมของครู บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูหรือผู้บริหาร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู 3) ควรศึกษารูปแบบในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 14 มกราคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1>
- ทิวา มีรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระพล เพ็ญจันทร์. (2555). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://trang2.go.th/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. The Oxford Handbook of Positive Psychology, 95(3), 187-189.



- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace". *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Martin, A. J. et al. (2005). The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 45(5), 263-289.
- Tarricone, P. (2011). Successful teamwork: A case study New South Wales. *Higher Education Research and Development Society of Australasia Inc*, 25(1), 640-646.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Results Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). Teacher under Pressure Stress in Teaching Profession. *Journal of Education for Teaching*, 24(2), 190-191.