



Collaborative Culture Development in School

Thada Wongsuwan^{1*}, Bunyarit Petwisit² & Wallapha Ariratana³

¹ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

² Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

³ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

* Corresponding author. E-mail: kattthada@gmail.com

Abstract

This research aimed to study the actual conditions, desired conditions, and essential needs of a collaborative culture in schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, covering 212 schools. The sample consisted of 33 school administrators and 287 teachers, selected using Krejcie & Morgan's table and stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.933. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI Modified). The findings revealed that the overall actual conditions were at a high level, while the overall desired conditions were at the highest level. The aspect with the highest mean score in both actual and desired conditions was open and transparent communication, whereas the lowest mean score was found in shared vision. The highest priority need index ($PNI_{Modified} = 0.171$) was for a collaborative work atmosphere, while the lowest ($PNI_{Modified} = 0.155$)

Keywords: Collaborative Culture, Development, School



การพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา

ธาดา วงศ์สุวรรณ^{1*}, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์² และ วัลลภา อารีรัตน์³

1 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1*}

2 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น²

3 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น³

* Corresponding author. E-mail: kattthada@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 212 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 33 คน ครู 287 คน โดยสุ่มจากตาราง Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.933 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมกัน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน ($PNI_{Modified} = 0.171$) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส ($PNI_{Modified} = 0.155$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมแบบร่วมมือ, การพัฒนา, สถานศึกษา



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีครูจำนวนมากที่พร้อมเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการศึกษาที่มีคุณภาพ คุณภาพการศึกษาถูกสะท้อนมาจากหลายปัจจัย ทั้งจากคุณภาพของผู้บริหารในการสร้างและดำเนินการตามนโยบายทางการศึกษา คุณภาพผู้เรียนผ่านทางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพของครูผ่านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน (สุวธรรมกิจ และพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร, 2563) ตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ผลักดันการยกระดับคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน พัฒนาความสามารถทักษะของผู้บริหาร และครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สถานศึกษาถือเป็นองค์สำคัญต่อการสร้างสรรคความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และเกิดขึ้นโดยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู นักเรียน และเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันการพัฒนาการศึกษา รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอน นำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2561) ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับครู และเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ดังนั้น การจะผลักดันการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ความร่วมมือทั้งในสถานศึกษาและเครือข่ายนอกสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือภายในสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาของการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยการรับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้บรรลุตามค่านิยมร่วมของสถานศึกษา (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2561) โดยวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษาเป็นการทำงานที่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้และร่วมมือกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหา (Herrity, 2023) เสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 212 แห่ง มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวน 205 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 96.70 ของสถานศึกษาทั้งหมด ซึ่งถือเป็นบริบทที่มีการบริหารงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครูพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ลดลง ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2566) ประกอบกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการสอนของครูยัง พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นครูเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาวิชาชีพ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดการพัฒนาตนเองของครูและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา เกิดกลไกที่นำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย อีกทั้งมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการสร้างโอกาสให้กับครูทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามจุดเน้น “สอนเป็น เห็นผล คนยกย่อง” ของสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาอิงภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากเหตุผลที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมแบบนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรแบบมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ รวมไปถึงความต้องการจำเป็นของการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรในการทำงานแบบมีส่วนร่วม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอิงภาพ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอิงภาพ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

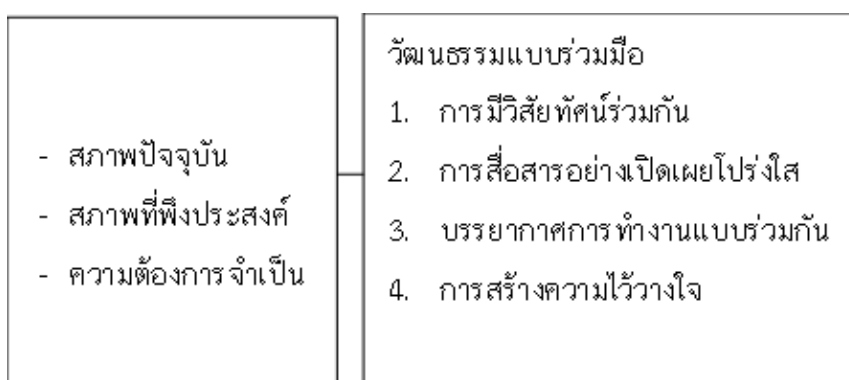
วัฒนธรรมแบบร่วมมือ

วัฒนธรรมแบบร่วมมือ คือสภาพการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนมุ่งเน้นการทำงานแบบร่วมมือกันในสถานศึกษาทุกด้าน ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และความคิดอันจะเป็นประโยชน์ร่วมกัน อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาด้วยการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงสร้างพื้นที่แห่งการเชื่อใจและเคารพในความคิดเห็นของทุกคนเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์องค์กร สอดคล้องกับ วิริยา จันทศิริ (2567) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมแบบร่วมมือ ว่าเป็นบรรยากาศขององค์การที่มีวิถีปฏิบัติหรือแบบแผนในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์การที่มีความค่านิยม ความเชื่อ บนบรรทัดฐานเดียวกัน โดยมุ่งเน้นในดำเนินงานแบบร่วมมือ ผ่านการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์ มีการแบ่งปันแนวคิดร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยนำเสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือ มี 5 องค์ประกอบ คือ การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) การทำงานแบบร่วมมือ (Collaborative work) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Vision and Common Goals) ความเชื่อมั่นในทีม (Team Confidence) และการมีค่านิยมร่วม (Shared Values) รวมไปถึง Herrity (2023) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบร่วมมือ เป็นวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นบรรยากาศการทำงานประเภทหนึ่งที่มุ่งเน้นการเพิ่มทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมให้สูงสุดผ่านการทำงานเป็นทีม องค์การที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันทำเช่นนี้ สร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อบรรลุเป้าหมายหลัก และได้เสนอคุณลักษณะ 7 ประการ ของวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและร่วมมือกัน ดังนี้ 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) การเผยแพร่ความรู้ (Dissemination of knowledge) 3) เชื่อมั่น (Trust) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การให้พื้นที่ (Intentional spaces) 6) เครื่องมือและกลยุทธ์ที่มีจุดมุ่งหมาย (Purposeful tools and strategies) และ 7) การร่วมมือ (Engagement)



นอกจากนี้ แนวคิดของ Cann-Kyte (2019) ที่ได้อธิบายกระบวนการสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือในองค์กร ไว้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Establishing a Shared Vision for Collaboration) 2) การสร้างโครงสร้างและระบบที่ยืดหยุ่น (Creating Supportive Structures and Systems) 3) การส่งเสริมความไว้วางใจและการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Promoting Trust and Open Communication) 4) การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันทางวิชาชีพ (Encouraging Professional Collaboration) 5) การวางแผนร่วมกัน (Co-planning) 6) การแบ่งปันแนวปฏิบัติ (Sharing best practices) 7) การให้โอกาสในการเสนอแนะ (Providing opportunities for peer feedback)

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และองค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส 3) บรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ และ 4) การสร้างความไว้วางใจ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2,421 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 320 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส 3) บรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ และ 4) การสร้างความไว้วางใจ และสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย



2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และสาระหลักการวัด เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ มีลักษณะของแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.933

2. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จำนวน 320 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐานเพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

3. จัดลำดับค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน ของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ด้านเท่ากัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.97$)



2. สภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.155 – 0.171 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศการทำงานแบบร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.171$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.161$) ด้านการสร้าง ความไว้วางใจ คือ ($PNI_{Modified} = 0.156$) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส ($PNI_{Modified} = 0.155$)

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา

วัฒนธรรมแบบร่วมมือใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (Degree of success)			สภาพที่พึงประสงค์ (Important)			$PNI_{Modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. บรรยากาศการทำงาน แบบร่วมกัน	3.97	0.45	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด	0.171	1
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.97	0.46	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.161	2
3. การสร้างความไว้วางใจ	4.05	0.43	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด	0.156	3
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส	4.06	0.43	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.155	4
รวม	4.01	0.44	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด		

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ วัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึง ประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านของทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีความมุ่งมั่นในการสร้างความร่วมมือในการสื่อสารระหว่าง ครู ผู้บริหาร และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารระหว่างกันด้วยความเปิดเผยชัดเจน ตรงไปตรงมา มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวดเร็วที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลภายในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Moolenaar, Daly and Slegers (2010) ที่ระบุว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้าง



บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้ และ Men and L. R. (2014) ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มความผูกพันกันภายในที่ทำงานได้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สถานศึกษาจึงพัฒนาเทคนิคการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะด้วยบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวนมาก และด้วยทรัพยากรและครู บุคลากรที่มีจำกัด จึงส่งผลให้การทำงานไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร งบประมาณในการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี ที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ การบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อการทำงานข้ามสายงานเป็นไปได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมืออย่างแท้จริง ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน Tschannen-Moran (2014) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในบริบทที่ทรัพยากรและบุคลากรมีข้อจำกัด การมีทีมงานที่ทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจึงควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา และชี้ให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร ภาครีเอกชน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน อย่างมีคุณภาพ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือ

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะซึ่งแยกออกตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน บรรยายภาพการทำงานแบบร่วมมือ การสื่อสารแบบเปิดเผยโปร่งใส และการสร้างความไว้วางใจ โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำผลนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ แผนงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา

2) ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา ด้านบรรยายภาพการทำงานแบบร่วมมือ ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษา ปรับปรุงโครงสร้างสถานศึกษา ส่งเสริมการบูรณาการสายงานทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ เพื่อความสะดวกและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษา และเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสู่การเรียนรู้ร่วมกันจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ยั่งยืน

2) ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างลุ่มลึก ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่ดี (Good Practice) เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *รพว.ศธ.แถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”*. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2567, จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/>
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลย์การ. (2561). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 6(3), 114 -126.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2561). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างคุณภาพสถานศึกษา*. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567, จาก <https://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/edu0107-04-ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างคุณภาพสถานศึกษา>



- วิริยา จันทศิริ. (2567). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมแบบร่วมมือสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุตวรรธมกิจ และพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร. (2563). การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 5(2), 19-30.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (2566-2570). ค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2567, จาก https://www3.bkn.go.th/?page_id=5148
- Herrity, J. (2023). *9 Steps To Create a Collaborative Culture at Work*. Retrieved June 23, 2024, from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/culture-collaboration>
- McCann-Kyte, C. (2019). *Building a Culture of Collaboration*. London: Western University.
- Men, L. R.. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Leadership and internal communication*, (973) 818-8801
- Moolenaar, N., Daly, A.J. and Slegers, P.J.C. (2010). Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools' Innovative Climate. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 623–670.
- Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust and school life: The Interconnectivity of Trust in Schools*. Dordrecht: Springer Nature.