

ความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
NEEDS OF TEACHER COLLEGIALITY IN SUBDISTRICT QUALITY SCHOOLS
UNDER THE BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปิยะพงษ์ อัมภรัตน์*, สุนิสา วงศ์อารีย์ และ พนายุทธ เชยบาล
Piyapong Amparat*, Sunisa Wongaree and Panayuth Choeybal

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Department of Educational Administration Faculty of Education, Udonthani Rajabhat University

Received: 8 April 2026

Revised: 4 June 2026

Accepted: 5 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.99 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4 ด้าน มีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยความต้องการจำเป็นลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ลำดับที่สอง คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร ลำดับที่สาม คือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และลำดับที่สี่ คือ ด้านการปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ความเป็นเพื่อนร่วมงาน, โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

* Corresponding author: ปิยะพงษ์ อัมภรัตน์
Email: 67120605102@udru.ac.th

Abstract

This research aimed to examine the needs assessment of teacher collegiality in subdistrict quality schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 265 teachers working in subdistrict quality schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The reliability coefficients of the overall instrument were 0.97 for the actual state and 0.99 for the expected state. Data were collected through questionnaires. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI Modified).

The findings revealed that teacher collegiality in subdistrict quality schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office consisted of four aspects needed development. The first needs were the aspect of common good orientation, the second needs were by organizational supportive environment, communication and collaboration, and the fourth needs were continuous self-adjustment and professional development.

Keywords: Needs, Collegiality, Subdistrict Quality Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพรอบด้าน โดยส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ทั้งนี้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลซึ่ง

เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ชุมชน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทปัจจุบันไม่อาจพึ่งพาศักยภาพของครูรายบุคคลเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยกระบวนการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายวิชาชีพ โดยเฉพาะความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality) ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Barth, 1990) ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาผู้เรียน และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (Little, 1990) นอกจากนี้ ยังมีผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในวิชาชีพครู (Guellouma & Bilouk, 2024) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่ายังคงมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงลึกและการทำงานร่วมกันที่ยังไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบว่า บุคลากรขาดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับชาติ ในภาวะเศรษฐกิจในพื้นที่ซึ่งมีรายได้ต่ำและปัญหาหาเสพติดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน (สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ, 2565) อีกทั้งการบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังมีความหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ส่งผลให้การพัฒนาความเป็นเพื่อนร่วมงานยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความแตกต่างด้านประสบการณ์ ทักษะ และวัฒนธรรมองค์กรของครู รวมถึงภาระงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (Fullan & Hargreaves, 1996) นอกจากนี้ บางสถานศึกษายังคงมีลักษณะการทำงานแบบปัจเจกบุคคลมากกว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ระดับความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กรยังไม่เกิดขึ้นเท่าที่ควร (Rosenholtz, 1989) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ในสภาวะแวดล้อมที่มีความท้าทาย และยังเป็นกระบวนการสำคัญในการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลดความ

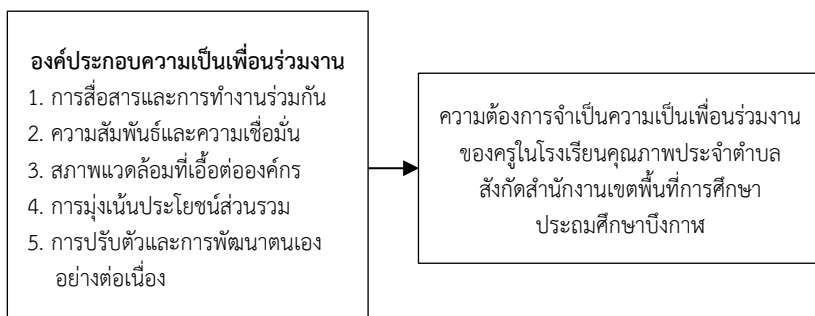
เหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงาน ของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเพื่อนร่วมงานของชาโต มานาบุ (2559), สิริรักษ์ นักดนตรี (2560), ศนิชา ภาวโน (2562), อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์ (2563), จงจิตร ไชยสงค์ (2564), วิจารณ์ พานิช (2566), วิโรจน์ สารรัตน์ (2566), Saito et al. (2024), บาร์ธ (Barth, 1990), บอยด์ (Boyd, 1992), เคลลี และ เชอร์โกวสกี (Kelly & Cherkowski, 2015), เฉิน และ หรง (Chen & Rong, 2023), จุกโลวา (Juklová et al., 2024) กูเวลลูมา และ บิลูก (Guellouma & Bilouk, 2024) และ เมอร์เซล, บิสมุช, และแอร์คา (Merzel et al., 2025) จากนั้นดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกัน จึงได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 2) ความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร 4) การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และ 5) การปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 854 คน จากทั้งหมด 53 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 265 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละชั้น และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลากเพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 2) ความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร 4) การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และ 5) การปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามโดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จากนั้นจัดทำ

ร่างแบบสอบถามและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมี IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น พิจารณาจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) พบว่ามีความเชื่อมั่น (Reliability) ของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.97 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.99 จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ไปยังครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ และติดตามประสานงานในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน

3.2 ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลไปจัดระเบียบและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ

4.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยพิจารณาดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องควรเร่งพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.58) ส่วนใหญ่มีอายุ 30–40 ปี (ร้อยละ 43.40) ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87.92) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 5–10 ปี (ร้อยละ 43.40)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปรผลและลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ความเป็นเพื่อนร่วมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	3.40	0.75	ปานกลาง	4.51	0.54	มากที่สุด	0.32*	3
2. ความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น	3.56	0.80	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด	0.28	5
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ	3.38	0.70	ปานกลาง	4.52	0.51	มากที่สุด	0.34*	2
4. การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	3.41	0.74	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.35*	1
5. การปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.73	ปานกลาง	4.53	0.53	มากที่สุด	0.31*	4
โดยรวม	3.44	0.74	ปานกลาง	4.54	0.53	มากที่สุด	0.32*	-

* $PNI_{Modified} \geq 0.30$ มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นเพื่อนร่วมงาน สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้านยกเว้น ด้านความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นเพื่อนร่วมงาน สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.56$) ด้านการปรับตัว และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ($PNI_{Modified} \geq 0.30$) 4 ด้านตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ($PNI_{Modified} = 0.35$) ลำดับที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.34$) ลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.32$) และ ลำดับที่ 4 ด้านการปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified} = 0.31$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มี 4 ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มากกว่า 0.30 ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยมีการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม พบว่าเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่าครูยังขาดการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบสส์ (Bess, 1992) ที่ระบุว่าความเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ ฟูลแลน และ ฮาร์กรีฟส์ (Fullan & Hargreaves, 1996) ที่ชี้ว่าการพัฒนาโรงเรียนต้องอาศัยวัฒนธรรมความร่วมมือที่มุ่งผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของดูเฟอร์ และ อีคเกอร์ (DuFour & Eaker, 1998) ที่เสนอว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเริ่มจากการมีเป้าหมายร่วมกันของครูในองค์กร

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษายังไม่เอื้อต่อการสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โรเซนโฮลท์ซ (Rosenholtz, 1989) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมและโครงสร้างของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อระดับความร่วมมือของครู และสอดคล้องกับ บาร์ธ (Barth, 1990) ที่ชี้ว่าความเป็นเพื่อนร่วมงานจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องได้รับการสนับสนุนจากบริบทและโครงสร้างองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กูเวลลูมา และ บิลูก (Guellouma & Bilouk, 2024) ที่พบว่าการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารและการทำงานร่วมกันของครูยังไม่พัฒนาไปสู่ระดับเชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซาโต มานาบุ (2559) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานในแนวคิดโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานนั้นจะทำหน้าที่ได้อย่างดีก็ต่อเมื่อในพื้นที่โรงเรียนมีการสื่อสารแบบพหุจากปฏิสัมพันธ์ มีการรับฟังเสียงของคนอื่นๆ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ นอกจากนี้ ศนิชา ภาวโน (2562) ยังชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า การสื่อสารที่เป็นมิตร มีเป้าหมายร่วม จะส่งเสริมความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมืออย่างเป็นระบบ และลดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จงจิตร ไชยสงค์ (2564) ที่ชี้ว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งของบุคลากรทุกคนในองค์กร ที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์กร และยังสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2566) ได้ระบุว่าการสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นพัฒนาการที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตใจกับสภาพแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารต่อกันและความสำเร็จของการนำการศึกษาขั้นเรียน

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 ด้านการปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าครูยังมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริรัช นักดนตรี (2560) ที่พบว่า การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) มุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอยู่เสมอ 3) การกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน

การสังเกตสำรวจชั้นเรียน วางแผนและพัฒนาร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น 4) การใช้คำถามชี้แนะเพื่อกระตุ้น ให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ 5) การใช้กระบวนการชี้แนะ/การเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในการพัฒนาตนเองต้องให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน 7) สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนางานวิชาชีพ และ 8) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2566) โดยได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของครู ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้เปลี่ยนขาดการเรียนรู้ โดยใช้ Lesson Study เป็นเครื่องมือในการสะท้อนคิดสู่การเปลี่ยนขาดตนเองเป็นระยะ ๆ ซึ่งจุลโลวา และคณะ (Juklová et al., 2024) ยังพบผลที่สอดคล้องจากการศึกษาบทบาทของความเป็นเพื่อนร่วมงานในกระบวนการพัฒนาครู โดยพบว่า ประสบการณ์ใหม่ในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ

โดยสรุป จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าความเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาในหลายมิติ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กร การส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 4 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการสร้างเป้าหมายร่วมขององค์กร สนับสนุนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานของครูให้เข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนาการบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือแนวทางการเสริมสร้างความ เป็นเพื่อนร่วมงานในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันผลและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.
- จงจิตร ไชยสงค์. (2564). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาโต มานานู. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด“ชุมชนแห่งการเรียนรู้”กับการนำ ทฤษฎีมาปฏิบัติจริง (กุลกัลยา ภูสิงห์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2566). โรงเรียนเป็นชุมชนเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาร่วมสมัยปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- ศนิชา ภาวโน. (2562). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2566)**. บึงกาฬ: สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์ (2563). **แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barth, R. S. (1990). **Improving Schools from Within: Teachers, Parents, and Principals Can Make the Difference**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bess, J. L. (1992). Collegiality: Toward a Clarification of Meaning and Function. In J. C. Smart (Ed.), **Higher Education: Handbook of Theory and Research, Vol. 8** (pp. 1–55). New York: Agathon Press.
- Boyd, V. (1992). **School context: Bridge or barrier for change?** Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Chen, S., & Rong, J. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self- Efficacy. **SAGE Open, 13**(4), 1-12.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1996). **What's Worth Fighting for in Your School?**. New York: Teachers College Press.
- Guellouma, R., & Bilouk, I. (2024). Teachers' Collegiality: A Professional Development Tool for Algerian Novice Teachers. **Acta Educationis Generalis**, 14(3). 138-159.
- Juklová, K., Kaplanová, J., Vondroušová, J., Janoušková, S., Šubrtová, B., Kopicová, L., Soukupová, A., & Vařečková, J. (2024). The Role of Collegiality in the Process of Teacher Development. **The European Journal of Social & Behavioural Science**, 33(1). 33-46.
- Kelly, J., & Cherkowski, S. (2015). Collaboration, collegiality, and collective reflection: A case study of professional development for teachers. **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**, 169. 1-27.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Little, J. W. (1990). The Persistence of Privacy: Autonomy and Initiative in Teachers' Professional Relations. **Teachers College Record**, 91(4), 509–536.
- Merzel, A., Bismuth, S., & Arica, Z. (2025). **The parts and parcel: A collegiality model**. Tel Aviv: Tel Aviv University Press.
- Rosenholtz, S. J. (1989). **Teachers' workplace: The social organization of schools**. New York: Longman.
- Saito, E., Suwanmonkha, S., Anunthavorasakul, A., & Vorachet Saejea. (2024). What is School as Learning Community: Definition, Expectation, and Implications. **Journal of National Educational Testing and Assessment**, 5(2), 60-71.