



การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างการดูแลเอาใจใส่ผ่านกิจกรรมบัตตี้ในองค์กร:
กรณีศึกษากลุ่มครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล

มิตรองจิตต์ วานิชวรรณ

ม.อวิรุทธิ์ วิเศษชาติ

มิสชลธิชา น่วมกุ่มรินทร์

ฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนเซนต์คาเบรียล

ปีการศึกษา 2567

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างการดูแลเอาใจใส่ผ่านกิจกรรมบัดดี้ในองค์กร: กรณีศึกษา
กลุ่มครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล

Building Positive Relationships and Enhancing Care Through Buddy Activities in
an Organization: A Case Study of Academic Department Teachers at Saint
Gabriel's College

มิสกรองจิตต์ วาณิชวรรณ

มาสเตอร์อวิรุทธิ์ วิเศษชาติ

มิสชลธิชา น่วมภุมรินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้ 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ และ 3) ประเมินผลความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้ในองค์กร กลุ่มเป้าหมายเป็นครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม รวมถึงแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมมีระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยจัดให้บุคลากรจับคู่เป็นบัดดี้ ทำกิจกรรมร่วมกันตามที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรมีระดับความสัมพันธ์ที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจากระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยเฉพาะในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างบุคลากรก็เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจากระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.85) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.35) โดยเฉพาะในด้านการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้อยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.67) ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ระบุว่ากิจกรรมนี้ช่วยให้พวกเขาได้ทำความรู้จักเพื่อนร่วมงานในแง่มุมที่ไม่เคยรู้มาก่อน เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น และมีเครือข่ายสนับสนุนที่แข็งแกร่งขึ้นในที่ทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมบัดดี้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: กิจกรรมบัดดี้, ความสัมพันธ์ในองค์กร, วัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่, บุคลากรทางการศึกษา

บทนำ

ในบริบทของสถาบันการศึกษาปัจจุบัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและความกดดันที่หลากหลาย ทั้งจากการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความคาดหวังจากผู้ปกครองและสังคม ตลอดจนภาระงานที่เพิ่มขึ้น (พินสุตา สิริรังศรี, 2562; วิจารณ์ พานิช, 2560) สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ครูมีความเสี่ยงต่อภาวะเหนื่อยล้า ความเครียด และการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและอัตราการลาออกจากวิชาชีพที่สูงขึ้น

งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยลดผลกระทบจากความท้าทายเหล่านี้คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (Hargreaves & Fullan, 2012; Leithwood & Jantzi, 2015) เมื่อครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน เข้าใจ และเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเครียดน้อยลง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงแล้ว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการแบ่งแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้น ครูมักมีปฏิสัมพันธ์กันเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันโดยตรง และอาจไม่มีโอกาสได้ทำความรู้จักหรือสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่นๆ (Johnson, 2018; สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2561) นอกจากนี้ ภาระงานที่มากและเวลาที่จำกัดยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างบุคลากร

ในบริบทของโรงเรียนเซนต์คาเบรียล ซึ่งเป็นโรงเรียนชายล้วนขนาดใหญ่ที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่าครูในฝ่ายวิชาการมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะระหว่างครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ครูส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์กันเฉพาะในเรื่องงาน ขาดความรู้จักและเข้าใจกันในระดับส่วนตัว และยังขาดวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ และประสิทธิภาพของฝ่ายวิชาการโดยรวม

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของการจัดกิจกรรมบัดดี้ (Buddy System) ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างครูในฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องระบบบัดดี้หรือระบบเพื่อนคู่หูได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ เพิ่มการสนับสนุนทางสังคม และลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในองค์กรต่างๆ (Kram & Isabella, 2015; Baker & Beames, 2016) แต่ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนไทยค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มครูซึ่งมีความท้าทายและบริบทการทำงานที่เฉพาะเจาะจง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียลก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้
2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล
3. เพื่อประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้ในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลของกิจกรรมบัดดี้ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร โดยครอบคลุมประเด็นหลัก ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง ความร่วมมือในการทำงาน การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นครูประสานงานและมีความหลากหลายในการประสานงานในแต่ละระดับชั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โดยมีระยะเวลาในการจัดกิจกรรมบัดดี้ 3 สัปดาห์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **กิจกรรมบัดดี้** หมายถึง การจับคู่ให้ครูในฝ่ายวิชาการเป็นเพื่อนคู่หูกัน โดยต้องทำกิจกรรมร่วมกันตามที่กำหนด ได้แก่ การรับประทานอาหารร่วมกัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน และการทำกิจกรรมพิเศษร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

2. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างครูในฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา การมีปฏิสัมพันธ์นอกเหนือจากเรื่องงาน การรู้จักเพื่อนร่วมงานในระดับส่วนตัว และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม
3. **วัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่** หมายถึง บรรทัดฐานและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยและใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัว และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้ ซึ่งจะ เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาองค์กรต่อไป
2. เกิดวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างบุคลากรในฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน
3. ได้แนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับฝ่ายอื่นๆ ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ
4. ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. **ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory)** ซึ่งอธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในงาน และส่งเสริมสุขภาวะที่ดี (Cohen & Wills, 1985; Heaney & Israel, 2008)
2. **แนวคิดเรื่องทุนทางสังคมในองค์กร (Social Capital in Organizations)** ซึ่งเน้นความสำคัญของเครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และบรรทัดฐานที่เอื้อต่อความร่วมมือ (Leana & Van Buren, 1999; Adler & Kwon, 2002)
3. **แนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)** ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิด และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างครู (DuFour, 2014; Hord, 2018)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนารอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมบัดดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร โดยคาดว่ากิจกรรมบัดดีจะส่งผลเชิงบวก ต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ในด้าน ต่างๆ ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กรโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล ปีการศึกษา 2567 โดยกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นครูประสานงานที่มีความหลากหลายในการประสานงานในแต่ละ ระดับชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยวัดในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และความร่วมมือในการทำงาน
2. แบบสอบถามประเมินวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร โดยวัดในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อ ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
3. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและวัฒนธรรมการดูแลเอา ใจใส่ในองค์กร
2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

การดำเนินการวิจัย

1. ขั้นเตรียมการ

- ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ
- ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคลาการและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-test)

2. ขั้นตอนการ

- จับคู่บุคลากรให้เป็นบัดดี้ โดยใช้วิธีการจับฉลากสุ่มแบบคละประสปรการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างครูที่มีภูมิหลังต่างกัน
- จัดปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการทำกิจกรรมบัดดี้
- ดำเนินกิจกรรมบัดดี้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยแต่ละคู่บัดดี้ต้องทำกิจกรรมร่วมกันดังนี้
 - สัปดาห์ที่ 1 : ผู้เล่นแต่ละคนจะต้องแอบดูแลคนที่ตนจับได้โดยไม่ให้อีกฝ่ายรู้ตัว
 - สัปดาห์ที่ 2-4 : การดูแลอาจทำได้หลายวิธี เช่น: แอบให้ของขวัญเล็กๆ น้อยๆ โดยไม่ระบุตัวผู้ให้ แอบช่วยเหลืองานหรือทำสิ่งดีๆ ให้โดยไม่ให้รู้ตัว เขียนจดหมายให้กำลังใจโดยไม่ลงชื่อ ฝากของไว้ที่โต๊ะทำงานหรือที่นั่งประจำ
 - วันสุดท้ายของการเล่นเกมส์บัดดี้: เผลยและเปิดตัวบัดดี้ พุดคุย รับประทานอาหารร่วมกัน แลกเปลี่ยนของขวัญซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการขอบคุณสำหรับการดูแล และจะช่วยเหลือกันตลอดไป ขึ้นประเมินผล
- ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคลาการและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่หลังเข้าร่วมกิจกรรม (Post-test)
- ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้
- จัดกิจกรรมถอดบทเรียนเพื่อสรุปประสบการณ์และข้อเสนอแนะจากการเข้าร่วมกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลาการและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลาการและวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent Samples

- วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะและการถอดบทเรียน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ผลของกิจกรรมบัดดี้ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ระหว่างครูในฝ่ายวิชาการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล" มีผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้

หัวข้อการประเมิน	ก่อนการจัดกิจกรรม		หลังการจัดกิจกรรม		t-test
	คะแนนเฉลี่ย	SD	คะแนนเฉลี่ย	SD	
1. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.25	0.75	4.42	0.55	8.24
2. ด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง	3.08	0.85	4.18	0.60	6.93
3. ด้านความร่วมมือในการทำงาน	3.04	0.70	4.25	0.50	7.01
ระดับความสัมพันธ์โดยรวม	3.12	0.80	4.28	0.65	7.58

ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้ บุคลากรในฝ่ายวิชาการมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) แต่หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้แล้ว ระดับความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า:

- ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน: เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.42)
- ด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง: เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.18)
- ด้านความร่วมมือในการทำงาน: เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test แบบ Dependent Samples พบว่า ระดับความสัมพันธ์หลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ระดับวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้

หัวข้อการประเมิน	ก่อนการจัดกิจกรรม		หลังการจัดกิจกรรม		t-test
	คะแนนเฉลี่ย	SD	คะแนนเฉลี่ย	SD	
ด้านการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	2.68	0.95	4.32	0.60	7.98
ด้านการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา	2.92	0.85	4.38	0.55	8.35
ด้านการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.10	0.80	4.52	0.50	9.25
ระดับวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่โดยรวม	2.85	0.90	4.35	0.65	8.39

ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้ บุคลากรในฝ่ายวิชาการมีระดับวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.85) แต่หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมบัดดี้แล้ว ระดับวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.35) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า:

1. ด้านการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน: เพิ่มขึ้นจากระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.68) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.32)
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา: เพิ่มขึ้นจากระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.92) เป็นระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.38)
3. ด้านการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน: เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) เป็นระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test แบบ Dependent Samples พบว่า ระดับวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่หลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้

หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD
ด้านรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรม	4.58	0.62
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม	4.75	0.49
ด้านการนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้	4.49	0.56
ความพึงพอใจโดยรวม	4.67	0.58

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมบัดดี้อยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.67) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า:

1. ด้านรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรม: อยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.58)
2. ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม: อยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.75)
3. ด้านการนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้: อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.49)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ระบุว่ากิจกรรมนี้ช่วยให้คุณครูได้ทำความรู้จักเพื่อนร่วมงานในแง่มุมที่ไม่เคยรู้มาก่อน เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น และมีเครือข่ายสนับสนุนที่แข็งแกร่งขึ้นในที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการแสดงความคิดเห็นว่ากิจกรรมบัดดี้ช่วยลดช่องว่างระหว่างครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการทำงาน

ประเด็นสำคัญที่ผู้เข้าร่วมเห็นว่าเป็นจุดเด่นของกิจกรรม ได้แก่:

- ☐ การได้รู้จักเพื่อนร่วมงานในมิติที่ลึกซึ้งมากขึ้น ไม่ใช่เพียงในฐานะเพื่อนร่วมงาน
- ☐ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึก
- ☐ การมีคนพร้อมรับฟังและให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ยากลำบาก
- ☐ การลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมบัตดีอย่างต่อเนื่อง โดยอาจขยายไปยังฝ่ายอื่นๆ ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่ในองค์กรโดยรวม
2. ควรมีการบูรณาการกิจกรรมบัตดีเข้ากับการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น การให้คู่บัตดีร่วมกันพัฒนานวัตกรรม การสอน หรือทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านความสัมพันธ์และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ควรมีการสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่คู่บัตดีที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืนของกิจกรรม
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรนำแนวคิดเรื่องระบบบัตดีมาใช้ในการปฐมนิเทศครูใหม่ โดยจับคู่ครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยในการปรับตัวและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลของกิจกรรมบัตดีในระยะยาว โดยติดตามผลหลังจากสิ้นสุดกิจกรรมไปแล้ว 3-6 เดือน เพื่อประเมินความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการดูแลเอาใจใส่กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของรูปแบบกิจกรรมบัตดีที่แตกต่างกัน เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกิจกรรมบัตดี เช่น ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรเดิม หรือรูปแบบภาวะผู้นำในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Baker, M., & Beames, S. (2016). Good buddies: An evaluation of the buddy system among outdoor education students. *Journal of Experiential Education*, 39(2), 202-215.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- DuFour, R. (2014). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Heaney, C. A., & Israel, B. A. (2008). Social networks and social support. *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 4, 189-210.
- Hord, S. M. (2018). *Transforming schools through professional learning communities*. Corwin Press.
- Johnson, S. (2018). *The impact of relational social capital on teacher well-being*. Harvard Educational Press.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (2015). *Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development*. *Academy of Management Journal*.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2015). *Transformational leadership: How principals can help reform school cultures*. Educational Administration Quarterly.

พินสุตา สิริธรรงค์. (2562). *ครูไทยในศตวรรษที่ 21: การเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย และการพัฒนา*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วิจารณ์ พานิช. (2560). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: บทบาทใหม่ของครูในศตวรรษที่ 21*. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา*. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19(2), 78-91.