

การพัฒนากระบวนการสร้างความเป็นครู
ของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา*

The Development of Process to Professional Teacher
in Educational Research Development and Demonstration Institute

เกวาลิน นามพิริยกร**

Geawalin Ngampiriyakorn

Received: June 26, 2023 Revised: August 8, 2023 Accepted: September 18, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครู และพัฒนากระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับอาจารย์สาธิตในสถาบันฯ จำนวน 61 คน และต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วยผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม คือ 1. หัวหน้างานนิเทศน์หรือผู้บังคับบัญชา 2 คน และ 2. อาจารย์สาธิต 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี 5 คน และทำงานเกินกว่า 3 ปี 5 คน รวมทั้งหมด 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม 36 ข้อ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาใช้ทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol

ผลการวิจัย พบว่า 1. อายุงาน 2. วุฒิการศึกษา 3. ใบประกอบวิชาชีพ 4. แรงจูงใจภายนอก 5. แรงจูงใจภายใน 6. การบริหารและการส่งเสริม และ 7. การติดตามและธรรมาภิบาล ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ยังพบว่า กระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันฯ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การบัญชาการ 4. การประสานงาน และ 5. การควบคุม โดยทั้ง 5 ขั้นตอนยังมีองค์ประกอบย่อยอีก 12 อย่าง ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเป็นครูให้กับอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาความเป็นครู, กระบวนการสร้างความเป็นครู, ความเป็นครู

* การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้ สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565

** ดร. สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The purpose of this study was to investigate factors influencing teacherhood and to develop the process of creating professional teacher of The Educational Research Development and Demonstration Center. This research employed a mixed-method research starting from quantitative research using a purposive sample selection with 61 demonstration teachers in the institute. Later, in qualitative research, there were 2 groups of key informants: 1. 2 supervisors and 2. 10 demonstration teachers, 5 of whom worked for less than 3 years and 5 worked for more than 3 years, totaling 12 people. The instrument used was a 36-item questionnaire. The statistics used were Multiple regression analysis. For content analysis, Henri Fayol's POCCC theory was utilized.

The results showed that 1. years of work 2. educational qualifications 3. professional licenses 4. extrinsic motivations 5. intrinsic motivations 6. administration and promotion and 7. monitoring and good governance were not factors influencing the professional teacher with statistically significant at the 0.05 level. In addition, it was found that there are 5 steps of the professional teacher creating process of the Educational Research Development and Demonstration Institute, Srinakharinwirot University including, Step 1: Planning (P); Step 2: Organization (O); Step 3: Command (C); Step 4: Coordination (C); Step 5: Control (C). Moreover, all 5 steps contain 12 sub-components that play an important role in creating a teacherhood in the institution.

Keywords: Teacher Development, Process of Professional Teacher, Professional Teacher

บทนำ

“ครู” เป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครู ให้มีสมรรถนะและมีความสามารถที่เพียงพอต่อการเป็นเสาหลักแห่งการพัฒนาประเทศ ซึ่งตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาไทย ผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 1) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารงานและการควบคุมครูวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 28) ในปัจจุบันมีการพัฒนาแนวทางมาถึง 4 ฉบับ โดยฉบับล่าสุดคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ซึ่งมุ่งเน้น ผู้เรียน หลักสูตร และผู้สอนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าประสงค์ที่โดดเด่นคือ กำหนดความสำคัญ บทบาททั้งครู หัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะครูกำหนดให้มีภารกิจหน้าที่คุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะตามช่วงวัยที่สอนอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดการพัฒนา ระบบติดตามประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของครูบุคลากร ทั้งนี้ส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ ความเป็นครูที่ไม่เพียงแต่อยู่บนใบรับรองการประกอบวิชาชีพครูเท่านั้น แต่จะต้องสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครูในการสอนอย่างมีวิชาชีพ

อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจุบันมีผู้ที่ใฝ่ฝันจะเป็นครูอยู่มากมาย ซึ่งครูจำนวนหนึ่งในประเทศไทยไม่ได้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาโดยตรง และส่วนหนึ่งนอกจากจะไม่ได้สำเร็จการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูแล้ว ยังสอนในรายวิชาที่ไม่สอดคล้องกับความชำนาญของตนเองด้วย (โอภาส สุขหวาน, และคณะ, 2562, หน้า 60 - 72) ซึ่งนำมาสู่ปัญหาทางสังคมมากมายที่พบเจอได้ในปัจจุบัน ทั้งการที่ครูปล่อยปะละเลยการทำงาน ครูทำร้ายนักเรียนหรือแม้แต่การที่ครูคุกคามนักเรียน ส่งผลให้โรงเรียนไม่ใช่สถานที่ปลอดภัยอีกต่อไป ทั้งนี้ในงานวิจัยส่วนหนึ่งกลับพบว่ามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครูมีส่วนสำคัญอย่างมากในการผลิตครูที่มีคุณลักษณะความเป็นครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างครบถ้วน (พินโย พรหมเมือง, 2562, หน้า 12 - 13) อนึ่งครูในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ถูกบรรจุในตำแหน่ง อาจารย์สาธิต ซึ่งมีความแตกต่างจากครู ซึ่งบรรจุในโรงเรียนของรัฐบาลทั้งในด้านการงานและรูปแบบการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามในงานวิจัยส่วนหนึ่งยังพบว่า คุณลักษณะความเป็นครูของอาจารย์โรงเรียนสาธิตนั้น ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปทุมวดี ศิริสวัสดิ์, นิธิดา อติภัทรนันท์, และนันทยา แสงสิน, 2560, หน้า 204 - 207) อีกทั้งอาจารย์สาธิตบางส่วน ยังขาดคุณลักษณะวิชาชีพครูเนื่องจากมิได้สำเร็จการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์มาโดยตรง จากผลการวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า ความเป็นครู มีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน ทั้งด้านผลการเรียนและคุณภาพชีวิต

ดังนั้นจึงเกิดคำถามการวิจัยที่ว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา และสถาบันฯ มีกระบวนการสร้างความเป็นครูอย่างไรบ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา และสร้างกระบวนการส่งเสริมความเป็นครูให้โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาระบบการสร้างความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ อาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา จำนวน 61 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง จากอาจารย์สาธิตที่เป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 124 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1. ผู้บังคับบัญชา 2 คน และ 2. อาจารย์สาธิต 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี 5 คน และทำงานเกินกว่า 3 ปี 5 คน รวมทั้งหมด 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผ่านการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้ โดยแบบสอบถามนี้มีค่า IOC อยู่ที่ 0.96 ถือว่าใช้ได้ โดยเครื่องมือมีทั้งหมด 36 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ใบประกอบวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การบริหารและการส่งเสริม การติดตามและธรรมาภิบาล ส่วนที่ 4 ความเป็นครูในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ แนวทางการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ได้แก่ หัวหน้างานนิเทศหรือผู้บังคับบัญชา และอาจารย์สาธิต ทั้งนี้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์กลุ่ม ดำเนินการร่วมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และทำการจดบันทึกข้อมูลอย่างสม่ำเสมอทุกครั้งที่ทำสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน โดยแนวทางการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มอาจารย์สาธิต ประกอบด้วย 1. ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัดสาขาวิชา การเป็นประจําชั้น การสอบใบประกอบวิชาชีพ 2. ข้อมูลด้านบทบาทหน้าที่ในการจัดเรียนการสอน เช่น การจัดการเรียนรู้ รูปแบบการสอน แนวทางการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน 3. ข้อมูลด้านเพื่อนร่วมงานและสังคม เช่น การแบ่งบทบาทการทำงาน ลักษณะการทำงานร่วมกัน 4. ข้อมูลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น ทิศนะต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งบริหาร 2. ข้อมูลด้านนโยบาย เช่น การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ข้อกำหนดและนโยบายบังคับใช้ แนวทางการพัฒนานโยบายหลักและรอง การพัฒนานโยบายสนับสนุน นโยบายเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร นโยบายเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชน นโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนองค์กร และนโยบายเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ รายงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความเป็นครู และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครู ตลอดจนการตั้งประเด็นคำถามในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและครบสมบูรณ์

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์จริง โดยประสานงานขอความร่วมมือกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อบริหารเวลาเก็บข้อมูล ขณะสัมภาษณ์ได้ทำการจดบันทึกสนาม เพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การสังเกตการณ์ รวมถึงบริบทแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ยังได้ทำการจัดหมวดหมู่ และเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากสนามตามประเด็นสัมภาษณ์ โดยการทำตารางเปรียบเทียบในแต่ละประเด็นที่สัมภาษณ์ เพื่อให้เห็นความเหมือนหรือต่างของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบปกติ (Enter) โดยตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์รูปแบบสมบูรณ์ (Full Model) ทั้งหมด 3 รูปแบบ ตามปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยด้านองค์กร ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความเป็นครูในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และใช้ทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol (Pryor, & Taneja, 2010, p. 498 - 500) เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการดังกล่าว โดยดำเนินการกับอาจารย์สาธิตทั้งหมด 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี 5 คน และทำงานเกินกว่า 3 ปี 5 คน โดยกระบวนการดังกล่าวจะถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นครู เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีครูที่มีศักยภาพสูงสุด

5. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC 202/2565E และขณะเก็บรวบรวมข้อมูลได้คำนึงถึงความปลอดภัยและการปกป้องข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาหากไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่ดี ทั้งนี้ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับหลายตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รูปแบบพหุระดับ เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครู แบ่งเป็น 3 รูปแบบ รายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากรกับความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ในการวิเคราะห์รูปแบบที่ 1 คือ ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร มีตัวแปรที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 3 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า 1. อายุงาน 2. วุฒิการศึกษา และ 3. ใบประกอบวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 3 จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความเป็นครูของสถาบันฯ ไม่ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรใด เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้สามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 7.8 ($R^2 = 0.078$) (ตาราง 1)

ตาราง 1 ปัจจัยคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	Sig	ลำดับอิทธิพล
ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร				
1. อายุงาน	0.256	0.142	0.313	-
2. วุฒิการศึกษา	1.456	0.103	0.468	-
3. ใบประกอบวิชาชีพ	2.608	0.219	0.152	-
a	47.865			
$R^2 = 0.078$ $F = 1.607$ Sig of F = 0.198 $n = 61$				

รูปแบบที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตวิทยากับความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ในการวิเคราะห์รูปแบบที่ 2 คือ ปัจจัยด้านจิตวิทยา มีตัวแปรที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า 1. แรงจูงใจภายใน และ 2. แรงจูงใจภายนอก ไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 2 จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความเป็นครูของสถาบันฯ ไม่ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรใด เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้สามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 3.1 ($R^2 = 0.031$) (ตาราง 2)

ตาราง 2 ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	Sig	ลำดับอิทธิพล
ปัจจัยด้านจิตวิทยา				
1. แรงจูงใจภายใน	0.882	0.113	0.463	-
2. แรงจูงใจภายนอก	0.415	0.087	0.572	-
a	44.724			
$R^2 = 0.031$ $F = 0.925$ Sig of F = 0.402 $n = 61$				

รูปแบบที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ในการวิเคราะห์รูปแบบที่ 3 คือ ปัจจัยด้านองค์กร มีตัวแปรที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า 1. การบริหารและการส่งเสริม และ 2. การติดตามและธรรมาภิบาล ไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 2 จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความเป็นครูของสถาบันฯ ไม่ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรใด เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้สามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 2.7 ($R^2 = 0.027$) (ตาราง 3)

ตาราง 3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	Sig	ลำดับอิทธิพล
ปัจจัยด้านองค์กร				
1. การบริหารและการส่งเสริม	-0.602	-0.084	0.627	-
2. การติดตามและธรรมาภิบาล	1.037	0.207	0.237	-
a	47.653			

$R^2 = 0.027$ F = 0.796 Sig of F = 0.456 n = 61

การวิเคราะห์กระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันฯ

ในส่วนการวิเคราะห์กระบวนการสร้างความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา เป็นการวิจัยในระบอบที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับอาจารย์สาธิต 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี 5 คน และทำงานเกินกว่า 3 ปี 5 คน และผู้บริหาร 2 คน โดยมีทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol (Pryor, & Taneja, 2010) เป็นแนวทางในการศึกษา กระบวนการดังกล่าวจะถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นครูเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีครูที่มีศักยภาพสูงสุด รายละเอียดดังนี้

1. **ขั้นที่หนึ่ง Planning (P)** เป็นขั้นที่มีเป้าหมายเพื่อวางแผนการดำเนินงานทั้งกระบวนการ ซึ่งสำคัญมากในการแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เกิดเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและข้อบังคับ กฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการประสานงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการสอนของอาจารย์สาธิตทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ซึ่งการวางแผนของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา สามารถจำแนกได้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 **การคัดกรอง** เป็นขั้นแรกสุดในกระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันฯ โดยเริ่มจากกระบวนการรับสมัครเข้ามาทำงาน ในตำแหน่งอาจารย์สาธิต พบว่า มี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1. การรับเข้าด้วยการจ้างจากเงินแผ่นดินและเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. การรับเข้าด้วยการจ้างจากงบประมาณสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ทั้ง 2 รูปแบบมีเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเข้าที่แตกต่างกัน

1.2 **การกำหนดภาระงาน** โดยมีการประชุมทีมบริหารเพื่อจัดสรรภาระงานให้มีความเหมาะสม และเพื่อป้องกันการงานซ้อนทับซึ่งกันและกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ภาระงานจะถูกแบ่งหน้าที่ชัดเจน แต่เมื่อสอบถามอาจารย์สาธิตในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 3 ปี แล้ว พบว่า ภาระงานเป็นเพียงกรอบหรือแนวทางในการทำงานเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วอาจารย์สาธิตส่วนใหญ่ สามารถแบ่งเบาภาระงานของกันและกันให้มีความเหมาะสมได้ เช่น การแลกเปลี่ยนสอน การสลับเวร หรือแม้แต่การร่วมกันทำงานวิจัยขับเคลื่อนสถาบันฯ

1.3 **การส่งเสริมศักยภาพ** สถาบันฯ มีการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรตลอดทั้งปี เช่น โครงการอบรมการจัดทำเอกสารประกอบการสอน โครงการอบรมส่งเสริมทักษะการทำวิจัย เป็นต้น

ทั้งนี้มีการวางแผนส่งเสริมศักยภาพมีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย เนื่องด้วยการวางแผนด้านการส่งเสริม เป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์สาธิต และยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความเป็นครูของอาจารย์ สาธิต ดังนั้นกระบวนการนี้จึงถูกรวมอยู่ในขั้นตอนของการวางแผนบริหารจัดการองค์กร

1.4 การกำกับติดตาม การกำกับติดตาม ให้ความสำคัญกับรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปี ที่ต้องทำ 2 ครั้งต่อ 1 ปี ในฐานะบุคลากร ทั้งนี้ยังมีการวางแผนการกำกับติดตาม อาจารย์สาธิตผ่านหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา ที่นอกจากการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ยังสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยน มุมมองและประสบการณ์การทำงานให้อาจารย์สาธิตรุ่นใหม่ได้เรียนรู้การทำงานได้

2. ขั้นที่สอง Organizing (O) ในขั้นตอนนี้เป็นการจัดองค์กร โดยการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของอาจารย์สาธิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยร่วมกันกับผู้บริหารและฝ่ายนิเทศการศึกษา ของสถาบันฯ เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กร ในการลำดับการบริหารและสั่งการให้เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบทุกคน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การจัดสรรหน้าที่ การจัดสรรบทบาทเกิดขึ้นจากมุมมอง 2 ด้าน ได้แก่ 1. มุมมองจากผู้บริหาร พบว่า ภาระงานที่ถูกวางไว้ตั้งแต่แรกผู้บริหารได้กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วง อย่างไรก็ตามในหลายครั้งพบว่า อาจารย์สาธิตไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาบางประการ 2. มุมมองจากอาจารย์สาธิต พบว่า อาจารย์สาธิตจำนวนหนึ่งมองว่าภาระงานหรือ บทบาทการทำงานบางอย่างไม่สอดคล้องกับทักษะหรือความถนัดของตนเอง และไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การแลกเปลี่ยนหมุนเวียน เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการจัดสรรบทบาทหน้าที่และลงมือปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน และสะท้อนปัญหาที่เกิดจากการจัดสรรบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ สาธิต ในขั้นตอนนี้มีการปฏิบัติอยู่ 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ 1. เสียงสะท้อน ถือเป็นการสะท้อนปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ที่เกิดจากการจัดสรรภาระงานที่ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยเสียงสะท้อนเหล่านั้นมักมาในรูปแบบข้อหารือ และการบอกต่อ 2. การจัดประชุมอภิปรายประจำปี ที่เปิดโอกาสให้อาจารย์สาธิตทั้งโรงเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3. ขั้นที่สาม Commanding (C) ในขั้นนี้ให้ความสำคัญกับการบังคับบัญชา การสั่งการ การจัดลำดับ ความสำเร็จ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บริหารแต่ละชั้นลงไปตามลำดับ เพื่อให้การทำงานของอาจารย์ สาธิตดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีโครงสร้างและระเบียบคอยควบคุม สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ซึ่งในส่วนนี้ผู้บังคับบัญชา 2 คน จะมีบทบาทสำคัญที่สุด สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การจัดโครงสร้างการบริหาร สำหรับสถาบันฯ แล้วการกำหนดโครงสร้างองค์กรและการบริหาร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยสถาบันฯ แบ่งอำนาจการบริหารออกเป็น 3 ส่วนงาน ได้แก่ 1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ 2. ศูนย์วิจัยพัฒนา และสาธิตการศึกษา และ 3. สำนักงาน

ผู้อำนวยการ โดยทั้ง 3 ส่วนงาน มีหัวหน้าส่วนงาน 3 คน ที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันฯ จากนั้นลดหลั่นลงมาตามลำดับ

3.2 การสร้างระเบียบและข้อปฏิบัติ ในส่วนของระเบียบต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักมีความยึดโยงกับระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก เพื่อให้การทำงานเป็นระบบเดียวกัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร ถูกกำหนดขึ้นจากภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นกฎระเบียบที่อาจารย์สาธิตทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด 2. ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นจารีต ข้อกำหนดข้างต้นเป็นเหมือนวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกถ่ายทอดและส่งต่อจากอาจารย์สาธิตรุ่นก่อน ๆ โดยเฉพาะรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจารีตข้างต้นนี้มีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเป็นระเบียบ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความเป็นครูของสถาบันฯ อีกด้วย

4. ขั้นที่สี่ Coordination (C) ในขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการประสานงาน ซึ่งหัวหน้างานนิเทศการศึกษามีบทบาทมากที่สุด ในการดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารส่วนต่าง ๆ เพื่อประสานงานนำข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดไปถ่ายทอดให้กับอาจารย์สาธิต ซึ่งถือเป็นการพัฒนาความเป็นครูให้กับอาจารย์สาธิตรุ่นใหม่ โดยสามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การเป็นกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการประสานงานและทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์สาธิตทั้งสถาบันฯ เนื่องจากอาจารย์สาธิตแต่ละคนถือเป็นหน่วยในระดับปัจเจกบุคคลที่มีภูมิหลัง ทัศนคติ และการแสดงออกแตกต่างกัน ดังนั้นในการทำงานร่วมกันของอาจารย์สาธิตภายใต้สถาบันฯ เดียวกัน ความมีมิตรไมตรีและการเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากทั้งระหว่างอาจารย์สาธิตด้วยกัน ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และระหว่างอาจารย์สาธิตกับผู้บริหาร

4.2 การสื่อสารที่ดี นอกจากการเป็นกัลยาณมิตรแล้ว ในกระบวนการพัฒนาความเป็นครูของสถาบันฯ มุ่งเน้นการสื่อสารที่ดีด้วยเช่นกัน โดยการสื่อสารที่ดีของสถาบันฯ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1. กระชับ ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ประสานงาน หรือสั่งการ ด้วยข้อความที่กระชับไม่ยาวจนเกินไป เพื่อให้ผู้อ่านสามารถอ่านข้อความได้สะดวกมากยิ่งขึ้น 2. ชัดเจน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่ถูกต้องที่ถูกต้องมีความชัดเจนตรงประเด็นที่ต้องการจะสื่อ และ 3. เข้าใจง่าย ให้ความสำคัญกับความหมายของสารที่สื่อออกไป โดยใช้ภาษาที่สามารถเข้าใจได้โดยทั่วกันในฐานะบุคลาการสายวิชาการ

5. ขั้นที่ห้า Controlling (C) ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ให้ความสำคัญกับการควบคุม เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยกำกับให้การบริหารจัดการสถาบันฯ สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะการสร้างทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 การกำหนดมาตรฐาน ในกระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันฯ การกำหนดหรือสร้างมาตรฐานการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถาบันฯ ตั้งไว้ ดังนั้นทางสถาบันฯ จึงให้ความสำคัญกับมาตรฐานงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. รูปแบบหรือขั้นตอนการทำงาน 2. ระยะเวลาในการทำงาน และ 3. คุณภาพงาน

5.2 การปรับปรุงและแก้ไข เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันฯ โดยมุ่งเน้นการนำข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การจัดองค์กร การลำดับชั้นบัญชาการ การประสานงาน มาจนถึงการควบคุม เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องเหล่านั้น รวมถึงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานในปีถัดไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มี 5 ขั้นตอน โดยมีทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol (Pryor, & Taneja, 2010) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้ **ขั้นที่หนึ่ง** การวางแผน (P) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การคัดกรอง 2. การกำหนดภาระงาน 3. การส่งเสริมศักยภาพ และ 4. การกำกับติดตาม **ขั้นที่สอง** การจัดองค์กร (O) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดสรรหน้าที่ และ 2. การแลกเปลี่ยนหมุนเวียน **ขั้นที่สาม** การบัญชาการ (C) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดโครงสร้างการบริหาร และ 2. ระเบียบและข้อปฏิบัติ **ขั้นที่สี่** การประสานงาน (C) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การเป็นกัลยาณมิตร และ 2. การสื่อสารที่ดี **ขั้นที่ห้า** การควบคุม (C) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดมาตรฐาน และ 2. การปรับปรุงและแก้ไข (ภาพ 1)



ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อแรก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) รูปแบบพหุระดับ เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครู 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พบว่า 1. อายุงาน 2. วุฒิการศึกษา 3. ใบประกอบวิชาชีพ ไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา สอดคล้องกับงานของ กัญญา เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกุลเวช, และดาวประกาย ระโส (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู: เครื่องหมายรับรองคุณภาพครูจริงไหม พบว่า ความจริงแล้วใบประกอบวิชาชีพครูมีความจำเป็นอย่างมากในสังคมปัจจุบัน แต่มีครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู ด้วยเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสร้างคุณค่าให้กับใบประกอบวิชาชีพครู จึงเป็นเรื่องจำเป็นกว่าการมีหรือไม่มีใบประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ยังแตกต่างกับงานวิจัยบางส่วนที่พบว่า อายุงานและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของครู มีอิทธิพลต่อความเป็นครูและศักยภาพของครูในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 (สัจรัตน์ แฉ่งสุข, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, และวาโร เพ็งสวัสดิ์, 2559; พูนสิน ประคัมรินทร์, 2562; ขจร บุตรแสงโคตร, และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช, 2565)

รูปแบบที่ 2 พบว่า 1. แรงจูงใจภายใน 2. แรงจูงใจภายนอก ไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา แตกต่างกับงานวิจัยของ จันทร์มย์ ภูติอริยวัฒน์ (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และแตกต่างกับงานของ นิรชา สีดากิจ (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รูปแบบที่ 3 พบว่า 1. การบริหารและการส่งเสริม 2. การติดตามและธรรมาภิบาล ไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา แตกต่างกับงานวิจัยของ เพ็ญภา สี่หาโคตร (2565) ที่พบว่า การบริการและส่งเสริมขององค์กร มีอิทธิพลต่อความเป็นครูมืออาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานของ ศุภกาญจน์ บัวทิพย์ และคณะ (2565) พบว่า ความถี่ในการติดตามผลการปฏิบัติการสอนจากอาจารย์ในเขตที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของนักศึกษาที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อสอง เพื่อพัฒนาระบบการสร้างความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ในส่วนการวิเคราะห์กระบวนการสร้างความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา เป็นการวิจัยในระยะที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการนี้ใช้ทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol (Pryor, & Taneja, 2010) เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการดังกล่าว โดยดำเนินการกับอาจารย์สาธิตทั้งหมด 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี 5 คน และทำงานเกินกว่า 3 ปี 5 คน โดยกระบวนการดังกล่าวจะถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นครู เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีครูที่มีศักยภาพสูงสุด รายละเอียดดังนี้

1. **ขั้นที่หนึ่ง Planning (P)** สามารถจำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การคัดกรอง 2. การกำหนดภาระงาน 3. การส่งเสริมศักยภาพ และ 4. การกำกับติดตาม สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนหนึ่งที่พบว่า การวางแผนดำเนินงานเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญ ในการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร ให้เป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน มีความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด (สัญญา เคนาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2560; มลธิดา อุบลรัตน์, 2566)

2. **ขั้นที่สอง Organizing (O)** สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดสรรหน้าที่ 2. การแลกเปลี่ยนหมุนเวียน สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่พบว่า การบริหารจัดการด้านการจัดองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการแบ่งบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแต่ละคน ส่งผลให้กระบวนการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุด (สุภาพ อามาตมูลตรี, และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564) ทั้งยังช่วยให้เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานร่วมกันในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น (วินุลาศ เจริญชัย, และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2563)

3. **ขั้นที่สาม Commanding (C)** สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดโครงสร้างการบริหาร 2. การสร้างระเบียบและข้อปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่พบว่า การให้ความสำคัญกับระเบียบและโครงสร้างการบริหารงานตามลำดับขั้น ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นแบบแผนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อมรรัตน์ มีพัฒน์, ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, และจตุพล ยงศรี, 2566) อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้การบริหารงานกับองค์กรที่มีความซับซ้อนหลายส่วนงาน มีการทำงานในภาพรวมที่มีประสิทธิภาพ (ศุภโชค สารบุตร, 2563)

4. **ขั้นที่สี่ Coordination (C)** สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การเป็นกัลยาณมิตร 2. การสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับงานศึกษาบางส่วนที่พบว่า การประสานงานที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจข้อมูลชุดเดียวกัน ที่มีความถูกต้อง และชัดเจน นับเป็นการสื่อสารที่ดีและส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (ศุภวรรณ การุญญะวีร์, 2564) และงานส่วนหนึ่งยังพบว่า การพูดจาสุภาพ เหมาะสม และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น (ชนากร ศาสตรัสกุล, 2565)

5. **ขั้นที่ห้า Controlling (C)** สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดมาตรฐาน 2. การปรับปรุงและแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยส่วนหนึ่งที่พบว่า การควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานในสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านกรอบเวลาที่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด (สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี, และสัญญา เคนาภูมิ, 2559; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2560; กฤษณะศ จันดาอาจ, และวานิช ประเสริฐพร, 2564)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการสร้างความเป็นครูของอาจารย์สาธิตในสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้อาจารย์รุ่นใหม่ได้เรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการเป็นครูโดยมีอาจารย์สาธิตรุ่นก่อนคอยช่วยชี้แนะ และส่งเสริม

2. ให้ความสำคัญกับระเบียบและข้อปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่พบว่า ระเบียบและข้อปฏิบัติ มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความเป็นครูของของอาจารย์สาธิต ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญกับระเบียบและข้อปฏิบัติของสถาบันฯ ทั้งในส่วนของความเข้มงวด และความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบการวิจัยที่พบว่า 1. อายุงาน 2. วุฒิการศึกษา 3. ใบประกอบวิชาชีพ 4. แรงจูงใจภายนอก 5. แรงจูงใจภายใน 6. การบริหารและการส่งเสริม 7. การติดตามและธรรมาภิบาล ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา และผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. ระเบียบข้อบังคับ ส่งผลต่อการถ่ายทอดความเป็นครู ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปหากต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา อาจจะต้องเพิ่มตัวแปร 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. ระเบียบข้อบังคับ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะศ จันดาอาจ, และวานิช ประเสริฐพร. (2564, มิถุนายน). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน
อาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6),
233 - 246.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม
สปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กัญญกร เอี่ยมพญา, นิวัฒน์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกุลเวช, และดาวประกาย ระโส. (2564, มกราคม - มิถุนายน).
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู: เครื่องหมายรับรองคุณภาพครูจริงไหม ?. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*,
22(1), 236 - 245.
- ขจร บุตรแสงโคตร, และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2565, มกราคม - มีนาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาด
ทางอารมณ์ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(1), 273 - 287.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2560, ตุลาคม - ธันวาคม). มาตรฐานอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย.
วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(4), 293 - 309.
- จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์. (2560, กันยายน - ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn
University: ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1738 - 1757.
- ชนากร ศาสตร์สกุล. (2565, กันยายน - ธันวาคม). หลักกัลยาณมิตรธรรม : หลักพุทธธรรมสำหรับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 8(3),
179 - 192.
- นริชา สีดากิจ. (2564, ตุลาคม - ธันวาคม). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นครูมืออาชีพ
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.
วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4), 97 - 105.
- ปทุมวดี ศิริสวัสดิ์, นิธิดา อติภัทรนันท์, และนันทิยา แสงสิน. (2560, กันยายน - ธันวาคม). คุณลักษณะของครู
ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 5(3), 489 - 505.
- พินโย พรหมเมือง. (2562, กรกฎาคม - ธันวาคม). ความเป็นครูของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 6(2), 11 - 20.
- พูนสิน ประคำมินทร์. (2562, กรกฎาคม - ธันวาคม). สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล. *วารสารวิชาการ
วิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 201 - 212.

- เพ็ญภา สี่หาโคตร. (2565, มกราคม - กุมภาพันธ์). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพมุ่งพัฒนาสู่ผู้เรียนโรงเรียนเทศบาล 5 (กระต่ายไทย อนุเคราะห์). **วารสารครุศาสตร์ปัญญา**, 1(1), 17 - 28.
- มลธิดา อุบลรัตน์. (2566, มีนาคม - เมษายน). การวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 6(2), 100 - 114.
- วินุลาศ เจริญชัย, และสุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2563, มกราคม - มิถุนายน). รูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 17(1), 102 - 108.
- สัจจิรัตน์ แจ่มสุข, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, และวาโร เฟ่งสวัสดิ์. (2559, พฤษภาคม - สิงหาคม). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 6(2), 33 - 42.
- สัญญา เคนาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร. (2560, พฤษภาคม - สิงหาคม). กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน. **วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 4(2), 389 - 411.
- สุภาพ อามาตมูลตรี, และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564, กุมภาพันธ์). การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(2), 100 - 111.
- สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี, และสัญญา เคนาภูมิ. (2559, มกราคม - เมษายน). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์**, 3(1), 9 - 26.
- ศุภกาญจน์ บัวทิพย์, ฮามีตะ มูสอ, และสมศักดิ์ บัวทิพย์. (2565, มกราคม - มิถุนายน). การติดตามผล การปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูสาขาชีววิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. **วารสารเทคโนโลยีสุรนารี**, 16(1), 63 - 77.
- ศุภโชค สาระบุตร. (2563, ตุลาคม - ธันวาคม). การบริหารจัดการกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 20(4), 59 - 66.
- ศุภวรรณ การญญะวีร์. (2564, กรกฎาคม - ธันวาคม). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตามหลักสัปปายะ 7 วิธีใหม่. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**, 3(2), 75 - 82.
- อมรรัตน์ มีพัฒน์, ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, และจตุพล ยงสร. (2566, มีนาคม - เมษายน). ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษาเอกชน. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 17(51), 123 - 139.
- โอภาส สุขหวาน, และคณะ. (2562, มกราคม - มิถุนายน). การศึกษาสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา**, 13(1), 107 - 121.

Pryor, M. G., & Taneja, S. (2010, September). Henri Fayol, Practitioner and Theoretician—revered and Reviled. **Journal of Management History**, 16(4), 489 – 503.
<https://doi.org/10.1108/17511341011073960>.