



Promoting Teacher Development in Professional Advancement under the Jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3

Chissanupong Moolprajak¹ and Apisit Boonya²

Nakorn Ratchasima College, Thailand

¹E-mail: mool.chissanupong@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-5661-2610>

²Corresponding author email: apisit2565@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7150-2796>

Received 17/03/2024

Revised 05/05/2024

Accepted 20/07/2024

Abstract

Background and Aims: Education is an important human, social, and national development tool. It serves as the main mechanism for creating quality personnel, which can live happily with others in society. In an era where the world is changing rapidly in the 21st century. This research aims to study and compare the opinions of personnel regarding the promotion of teacher development in terms of professional advancement. Under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. They will be divided according to academic status. Educational institution size and work experience Include studying ways to promote teacher development in this area.

Methodology: The sample used in the research consisted of 322 teachers from schools under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, which were obtained from stratified sampling. The research instrument consisted of a questionnaire with an IOC value in the range of 0.80 – 1.00 and a reliability value of 0.73. Structured interviews were also conducted to collect data. For data analysis, various statistics were used, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, and F-test.

Results: The results of the research found that: (1) the promotion and development of teachers in terms of professional advancement under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the promotion and development of teachers in this area had a high level of progress in every aspect. (2) Results of comparative analysis of teacher promotion and development according to academic status. Educational institution size and work experience found that there was no difference. (3) For guidelines for developing and promoting the professional advancement of teachers under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, teachers should be encouraged to





apply for higher levels of academic status. Allocate a budget for salary increases fairly and encourage personnel to get to know and develop themselves continuously.

Conclusion: Promoting the development of teachers in professional advancement under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 should support personnel to have knowledge and develop themselves continuously. In addition, personnel should be encouraged to set work goals. Encourage the practice of presentation skills at every opportunity possible and encourage personnel to study and research new technologies to apply in teaching and to further develop their careers.

Keywords: Promoting teacher development; Professional advancement; Changes in the 21st-century world



การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

ชัชณพงค์ มุลประจักษ์ และ อภิสิทธิ์ บุญยา

วิทยาลัยนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจะแบ่งแยกตามวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคูในด้านนี้อีกด้วย

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูลอีกด้วย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติ ต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา: ผลการวิจัยพบว่า (1) การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การส่งเสริมพัฒนาครูด้านนี้มีระดับความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูตามวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน (3) สำหรับแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมการก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรส่งเสริมให้ครูยื่นขอวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น จัดสรรงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป: การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการฝึกฝนทักษะการนำเสนอในทุกโอกาสที่สามารถทำได้ และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนและการพัฒนาอาชีพของตนเองต่อไป

คำสำคัญ: การส่งเสริมพัฒนาครู; ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ; การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ โดยเป็นกลไกหลักในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของคนไทย เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับตัวเพื่อให้ตอบสนองต่อทิศทางการผลิตและพัฒนาบุคลากร ครูในยุคศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ครูต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนาพล บัวคำโคตร, 2563)

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรับประกันว่าครูจะมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่มีคุณภาพไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ สถาบันที่ผลิตครูไม่สามารถมอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกด้านให้แก่บัณฑิตได้อย่างสมบูรณ์ เมื่อบัณฑิตครูสำเร็จการศึกษาและได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ครูใหม่ต้องใช้เวลาหลายปีในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีประสบการณ์แล้วก็ยังต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีการสอนใหม่ ๆ และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการของนักเรียน หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้นักเรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน (นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมและงานที่ตนทำ ซึ่งอาจเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคคลารู้สึกดีกับงานสภาพแวดล้อม ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำงานด้วยความสุขและตั้งใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน การปกครองที่ยุติธรรม ความพึงพอใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากร การทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคี และการจัดระบบสวัสดิการที่ดี รวมถึงการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร (ภัทรคุณ บุญคุณาว, 2564)

ความสำเร็จในอาชีพหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงการได้รับความสำคัญในการทำงาน ปัจจัยที่สะท้อนถึงความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงการได้ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gattiker และ Larwood (1986) ที่ระบุว่า ความสำเร็จในอาชีพสามารถพิจารณาได้จาก 4

องค์ประกอบ ได้แก่ บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อาชีพครูเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ ครูจึงต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับเส้นทางความก้าวหน้าของ “ตำแหน่งครู ” ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ตำแหน่งครูแบ่งเป็น 4 ระดับวิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ การเลื่อนวิทยฐานะจะต้องเป็นไปตามมาตรา 54 ที่ระบุว่าข้าราชการครูจะได้รับวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในมาตรา 42 ซึ่งครูจะต้องผ่านการประเมิน โดยคำนึงถึงด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ผลงานด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การที่ครูจะได้รับการแต่งตั้งในวิทยฐานะต่าง ๆ นั้น ครูจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมินวิทยฐานะ โดยหลักเกณฑ์ในการประเมินจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับคุณภาพประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดนี้จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพ (เจษฎา มหาโคตร, 2565)

ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครูจึงต้องมองเห็นเส้นทางและโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ผลการวิจัยนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของครูในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสพการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

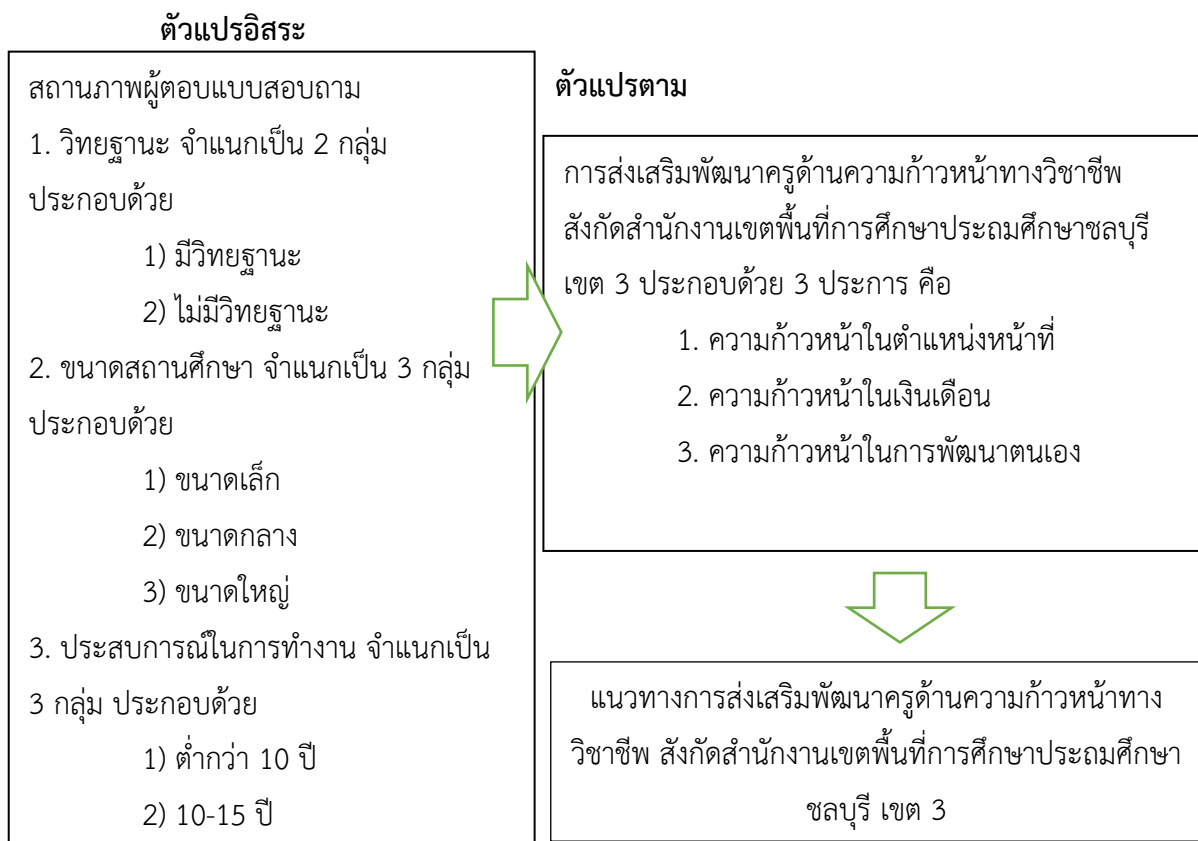
ธนาพล บัวคำโคตร (2563) ได้ทำการศึกษา แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุวรรณี บินสเล (2563) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 ผลวิจัยพบว่า ระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และนําระบบสารสนเทศ ฯ ที่พัฒนาขึ้นไปให้กลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาความพึงพอใจ ผลวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 ไม่แตกต่างกัน

พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565) ได้ทำการศึกษา แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความต้องการด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานอยู่ในระดับน้อย (2) ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งอายุราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่ามีแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 1,995 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ อาริรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554)

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

3.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3.1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.73

3.1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ

3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม

3.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

4.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. วิทยฐานะ		
มีวิทยฐานะ	180	55.90
ไม่มีวิทยฐานะ	142	44.10
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	101	31.40
ขนาดกลาง	182	56.50
ขนาดใหญ่	39	12.10
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	113	35.10
10-15 ปี	136	42.20
มากกว่า 15 ปี	73	22.70
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีวิทยฐานะ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 ในขณะที่ผู้ไม่มีวิทยฐานะมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมาคือบุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และบุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ตามมาด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมพัฒนาครู ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.06	0.77	มาก	3
2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน	4.07	0.65	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.13	0.72	มาก	1
โดยภาพรวม	4.09	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 4.09$; S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการส่งเสริมพัฒนาครูในทุกด้านอยู่ในระดับ "มาก" โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.13$; S.D. = 0.72) และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = 0.65) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.06$; S.D. = 0.77)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ

การส่งเสริมพัฒนาครู ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	มีวิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ		t	Sig.
	n=180		n=142			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.40	4.04	0.39	0.743	0.458
2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน	4.10	0.36	4.05	0.30	1.268	0.206
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.14	0.38	4.11	0.38	0.734	0.463
โดยภาพรวม	4.10	0.23	4.07	0.21	1.496	0.136

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าบุคลากรที่มีวิทยฐานะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยภาพรวมเท่ากับ 4.10 ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่ไม่มีวิทยฐานะซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อย่างไรก็ตาม

ตาม การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพทั้งในภาพรวมและในรายด้าน เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.279	2	.139	.903	.407
	ภายในกลุ่ม	49.264	319	.154		
	รวม	49.542	321			
ความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.367	2	.183	1.652	.193
	ภายในกลุ่ม	35.404	319	.111		
	รวม	35.771	321			
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.490	2	.245	1.728	.179
	ภายในกลุ่ม	45.236	319	.142		
	รวม	45.726	321			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.257	2	.129	2.642	.073
	ภายในกลุ่ม	15.541	319	.049		
	รวม	15.798	321			

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.010	.066	.936
	ภายในกลุ่ม	49.522	319	.155		
	รวม	49.542	321			
ความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.356	2	.178	1.604	.203
	ภายในกลุ่ม	35.415	319	.111		

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
รวม		35.771	321			
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.013	.093	.911
	ภายในกลุ่ม	45.700	319	.143		
	รวม	45.726	321			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.041	2	.020	.411	.663
	ภายในกลุ่ม	15.758	319	.049		
	รวม	15.798	321			

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า

3.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรดำเนินการสูงสุดคือการส่งเสริมให้ครูยื่นขอวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

3.2 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ควรกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ควรมีการประเมินผลงานจากการปฏิบัติจริงแทนการใช้เอกสาร และจัดให้มีการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนตามลำดับ

3.3 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักและพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการฝึกทักษะการนำเสนอเมื่อมีโอกาส รวมถึงการศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญสำหรับการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการส่งเสริมดังกล่าวอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งอาจเกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงานและคนรอบข้าง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความสำเร็จในตนเอง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของพรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565) ซึ่งพบว่าความ

ต้องการในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยรองลงมาคือการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ในขณะที่ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน นี่อาจเนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การก้าวหน้าทางวิชาชีพจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จอีกประการหนึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณลี บินสเล (2563) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะทุกสถานศึกษามีแนวทางการส่งเสริมที่คล้ายคลึงกัน ในการศึกษาของพรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความต้องการในด้านความก้าวหน้าในอาชีพของครูที่แบ่งตามขนาดสถานศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณลี บินสเล (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ

5. แนวทางการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าควรมีการส่งเสริมให้ครูยื่นขอวิทยฐานะในระดับสูงขึ้น รวมถึงการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานจริงแทนการใช้เอกสาร และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การเลื่อนวิทยฐานะถือเป็นเครื่องหมายแสดงความก้าวหน้าของครูอย่างชัดเจน ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นแล้ว ยังส่งผลให้ฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้นในทันทีด้วย การศึกษาโดยพรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565) ในเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีแนวทางในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูอยู่ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพัฒนาครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีก้าวหน้าชัดเจน โดยสถานศึกษาควรกำหนดให้มีระบบการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูไปเป็นส่วนกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาด้านวิชาชีพสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูให้มีศักยภาพในด้านต่างๆ

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาในด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา มหาโคตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 8(1), 73 -87.

ธนาพล บัวคำโคตร. (2563). แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(8), 89 -103.

นารินทร์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1), 21-33.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พรชนก ศิริพลักษณ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธ*, 9(1), 145 -163.

ภัทรคุณ บุญดูฉาว. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการการจัดการศึกษา ประจำปี 2566*. ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุวรรณลี บินสเล. (2563). การพัฒนาระบบสารสนเทศงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(1), 84 – 92.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94. <https://doi.org/10.1007/BF01018805>
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Management*, 30(3), 607-610.

