



แนวทางการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

Guidelines for Promoting Teacher Professional Progression under the
Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet

อารวทร อดเรก*

Arawee Adirake

มนตน์ภัส มโนการณ**

Monnapat Manokarn

สบัน พรเวียง**

Suban Pornwiang

Received : April 29, 2024

Revised : June 28, 2024

Accepted : July 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และ 2) สร้างและตรวจสอบแนวทางการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศศึกษา ผู้บริหารการศศึกษา ศักขานเทศก์ และบุคลากรทางการศศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ข้าราชการครู ผู้บริหารการศศึกษา ศักขานเทศก์ และเจ้าหน้าที่งานสงเสริมวิทยฐานะ โดยใช้แบบสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ผลการถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ เหตุผล/แรงจูงใจ ปัจจัยสงเสริม ข้อจำกัด/อุปสรรค เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และ 2) แนวทางการสงเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า มีหลักการสำคัญ คือ “คุณภาพครูสู่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้”

*นักศศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master’s Student of Educational Administration Program Chaing Mai University(Corresponding Author)

e-mail: arawee_ad@cmu.ac.th

**อาจารย์ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศศึกษา คณะศศึกษาศสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Lecturer in Educational Administration Program Faculty of Education Chaing Mai University

โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการจัดเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และให้ครูสามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาสู่การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับครู และแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วิธีการ/กระบวนการ บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ข้อจำกัด/อุปสรรค และเงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบแนวทาง พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู / การพัฒนาวิชาชีพครู / ส่งเสริมครู / วิชาชีพครู

ABSTRACT

This research aims to: (1) extract lessons for advancing teachers' professional development, and (2) create and validate guidelines for promoting teachers professional progression under the Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet. The target group consisted of 25 individuals, including civil servant teachers, school administrators, educational administrators, educational supervisors, and personnel involved in promoting professional advancement. These participants were selected through purposive sampling based on predetermined criteria. The study employed lesson extraction interviews to develop teachers' professional advancement and validated (draft) guidelines for promoting teachers professional progression with the help of seven experts. These experts, also selected through purposive sampling, included civil servant teachers, educational administrators, educational supervisors, and personnel from the professional advancement promotion office. A focus group discussion was used to verify the (draft) guidelines. Data were analyzed using Content Analysis based on the research framework. The results of the research were as follows : 1) The successful extraction of lessons for advancing teachers' professional development encompasses five key elements: (1) reasons or motivations influencing professional progression (2) factors promoting professional progression (3) limitations or challenges affecting professional progression (4) conditions for successful progression and (5) additional recommendations for promoting professional development. And 2) Guidelines for promoting teachers professional progression was grounded in the principle of "Teacher quality leads to learning outcomes" and have two primary objectives: 1) to enable teachers to enhance instructional management skills to improve student quality and 2) to enable teachers to apply the outcomes of enhanced student quality to further their professional development. These guidelines was divided into two approaches: the guidelines development of professional progression, for teacher and the guidelines promotion of professional progression, for administrator. They consist of five

components: (1) principles (2) methodologies (3) stakeholder roles (4) limitations or challenges affecting professional progression and (5) conditions for successful progression. The overall examination of the guidelines reveals deemed highly suitability, possibility, and usefulness.

Keywords : Teacher Professional Progression / Professional Development of Teachers / Promoting Teacher / Teaching Profession

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา เปรียบเสมือนเข็มทิศของการพัฒนาประเทศ หากมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ตลอดจนวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ประเทศมีต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศให้ก้าวไกล (HREX.asia, 2019) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก อีกทั้งการก้าวเข้าสู่ยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและนวัตกรรม แหล่งความรู้ใหม่ ตลอดจนการอุบัติใหม่ของโรค การจัดการศึกษาในโลกยุคใหม่ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องและพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต และหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิต สามารถเผชิญสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้และดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข (Education Reform Plan (Revised Edition), 2021) สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนวิชาชีพครู ได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากมีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ (Mongkhonvanit, 2013) โดยผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะต้องมีมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานประกอบวิชาชีพ (Teachers' Council Regulation on Professional Standards B.E. 2013, 2013) เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (Thailand), 2021) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้มีระบบพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามวิชาชีพ เหมาะสมกับคำตอบแทน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม (Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2017, 2017)

จากรายงานของ Office of the Education Council (Thailand) (2015) พบว่า วิชาชีพครูมีปัญหาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านการผลิตและพัฒนาครูมีปัญหาทั้งระบบ ตั้งแต่ระบบบริหาร จัดการและการกำกับควบคุม การคัดสรรคนมาเรียนครู มาตรฐานกระบวนการผลิตและคุณภาพอาจารย์ การคัดกรองคนเข้าสู่วิชาชีพครูและการพัฒนาส่งเสริมครู ตลอดจนการขาดแคลนครูส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของประเทศลดต่ำลง ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ทันสมัย และเท่าทันโลก รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการปรับปรุงระบบกลไกส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ และการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Committee for Educational Reform, 2017) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสำรวจโดยการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยไม่เจาะจงผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 93 คน แสดงความคิดเห็นในประเด็นความต้องการในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า ข้าราชการครูมีความเข้าใจถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูว่าเป็นการเติบโตในสายวิชาชีพที่เกิดจากการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม และการศึกษาต่อ แล้วส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาในทางที่ดี จนครูได้รับการยอมรับ มีขวัญกำลังใจ ได้เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น โดยต้องได้รับการส่งเสริมตั้งแต่ระดับบนลงล่าง ตั้งแต่ระดับนโยบายของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในผลการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูต้องการได้รับการส่งเสริมในด้านการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะมากที่สุด

หากการเลื่อนวิทยฐานะเป็นปัจจัยสำคัญในการสะท้อนถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของรายงานผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร (The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet (SPM KPP), 2022) แสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ 2564 มีครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ได้เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ จำนวน 63 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 42 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน และปีงบประมาณ 2565 (The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet (SPM KPP), 2023) มีครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ได้เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ จำนวน 16 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนวิทยฐานะลดน้อยลงจากปีงบประมาณ 2564 เกินกว่าร้อยละ 50

จากสภาวะการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาจัดทำแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะมีกรอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

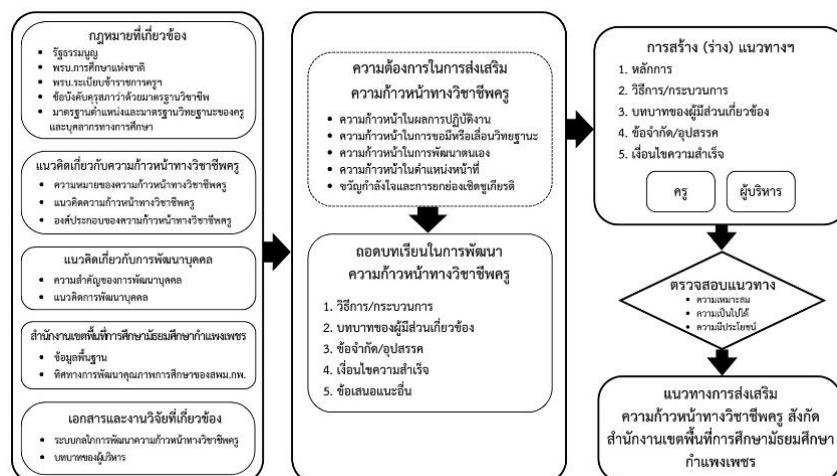
การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์ จะมีเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้โดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูจาก Constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2017 (National Education Act B.E. 2542 and 2nd Edition, B.E. 2545, 2002), Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand (2007), Moolkum (2010), Office of the Education Council (Thailand) (2010), Lamjiakmongkol (2011), Tangchitsomkit (2014), Chumjit (2015), Office of the Education Council (2015), Office of the Education Council (2016), Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (2017), Peimnsajjanon (2017), Jitchayavanit (2018), Khongkhaluang (2018), Euchuphap (2018), Committee for Educational Reform (2019), Erawan (2019), Bunduchaw (2021), Narintarangkul Na Ayudhaya (2021), Siriprukpong (2021), Office of the Education Council (2022) และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรจากแหล่งต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศนำมาสู่ การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในคน รหัสโครงการ CMUREC No. 66/320 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 โดยวิธีดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการวิจัย รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

การถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย รายละเอียดดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้

1. ข้าราชการครู จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่สามารถเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษได้ในระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี และข้าราชการครูที่สามารถเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญได้
2. ข้าราชการครู ที่โอนย้ายเปลี่ยนสายงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์
3. กลุ่ม PA Support Team จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ที่มีคำสั่งแต่งตั้งเป็น PA Support Team ของเขตพื้นที่การศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวิทยฐานะ

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ จนได้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู แบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู กรณีเปลี่ยนสายงาน และแบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู กลุ่มสนับสนุน (PA Support Team) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความเครื่องมือวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีผลการวิเคราะห์ระหว่าง 0.80-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ซึ่งไม่ได้เป็นผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขสันวนภาษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ โดยการกำหนดวันและเวลาตามความพร้อมและความสมัครใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยสัมภาษณ์ครั้งละ 1 คน และเมื่อสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายแต่ละคน ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งข้อมูลคืนให้แก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์อีกครั้ง และผู้วิจัยเป็นผู้เดียวที่นำเสนอข้อมูลโดยรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปประเด็นสำคัญ จากนั้นนำมาสรุปตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2.1 การสร้างแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้าง (ร่าง) แนวทางฯ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับครู และ (ร่าง) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับผู้บริหาร ซึ่งในแต่ละ (ร่าง) แนวทางฯ ประกอบด้วย หลักการ วิธีการ/กระบวนการ บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ข้อจำกัดและอุปสรรค และเงื่อนไขความสำเร็จ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา เพื่อสร้าง (ร่าง) แนวทางฯ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แนวทางฯ ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย จนสามารถนำไปใช้สนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 7 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการครูไม่มีวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่งานวิทยฐานะ จำนวน 1 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบแนวทาง ได้แก่ (ร่าง) แนวทางฯ และแบบสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางฯ ในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แนวทางฯ ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง และแบบสนทนากลุ่ม นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผ่านช่องทางออนไลน์ และกำหนดวันและเวลาการสนทนากลุ่ม โดยก่อนกำหนดวันเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 7 วัน ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แนวทางฯ และแบบสนทนากลุ่ม เสนอต่อที่ประชุมเพื่อลงความคิดเห็นในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความคิดเห็นออกเป็นประเมินค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จากการลงความคิดเห็นฉันทมติ 5 ระดับ ในประเด็นด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขจนได้แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านเหตุผล/แรงจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม อย่างเงินวิทยฐานะ เงินเดือน และสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในการทำงาน 2) เป้าหมายชีวิตในการทำงาน อุทิศตน 3) การยอมรับทางสังคม ความคาดหวังจากครอบครัวที่ต้องการให้มีความมั่นคงให้การทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนกัน 4) การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู กระบวนการของครูในการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน จนเกิดการพัฒนาคูณภาพของผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) จังหวะชีวิตและโอกาส ทั้งจากสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และองค์กรอื่นๆ การเปลี่ยนหลักเกณฑ์การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาที่เอื้อให้ครูสามารถเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) วิธีการ/กระบวนการในการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ได้แก่ การศึกษาเกณฑ์ และพัฒนาตนเอง

ให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครู สร้างเครือข่ายความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 2) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ บทบาทของเพื่อนครู/เพื่อนร่วมวิชาชีพ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด (สถานศึกษา) บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ปัจจัยสนับสนุนอื่นที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

1.3 ด้านข้อจำกัด/อุปสรรคที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

1) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เป็นแรงขับเคลื่อนภายในของครูที่มีผลกระทบต่องานของครู ทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพช้าลง หรือแม้กระทั่งทำให้ครูไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความก้าวหน้าทางวิชาชีพเลย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ปัจจัยภายในจากตัวครู ซึ่งเกิดจากทัศนคติของครู และปัจจัยภายในจากสถานการณ์หรือบุคคลภายนอก เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตของครู เช่น สุขภาพ ภาระหนี้สิน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่องานของครู ทำให้ครูไม่มีความพร้อมที่จะเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่ตัวของครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เช่น หลักเกณฑ์การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ที่ตั้งของสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล ความแตกต่างของคณะกรรมการประเมิน ตลอดจนการไม่รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง ขาดโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

1.4 ด้านเงื่อนไขความสำเร็จที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่

1) ศักยภาพของครูในการพัฒนาตนเอง ซึ่งหมายรวมถึงทัศนคติเชิงบวกของครูในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ 2) การสนับสนุนจากปัจจัยรอบข้าง ทั้งการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด 3) เป้าหมายในชีวิต ความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความมุ่งมั่นเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) นโยบายหรือหลักเกณฑ์ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ 5) เครือข่ายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยหนุนเสริมสำคัญ เนื่องจากหากครูมีเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสในการสร้างสัมพันธ์อันดี ได้รับความไว้วางใจ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

1.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

1) การวางแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ต้องวางแผนเป้าหมายของการพัฒนาไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงจะเกิดผลงานที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้ 2) นโยบายและหลักเกณฑ์จากส่วนกลาง ควรมีกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อีกทั้งควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การลดระยะเวลาจากใช้ผลคะแนนสอบภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สามเป็นผลคะแนนสอบวิชาเอกของครู จึงจะเป็นการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง 3) การพัฒนาตนเอง ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ และวิจัย

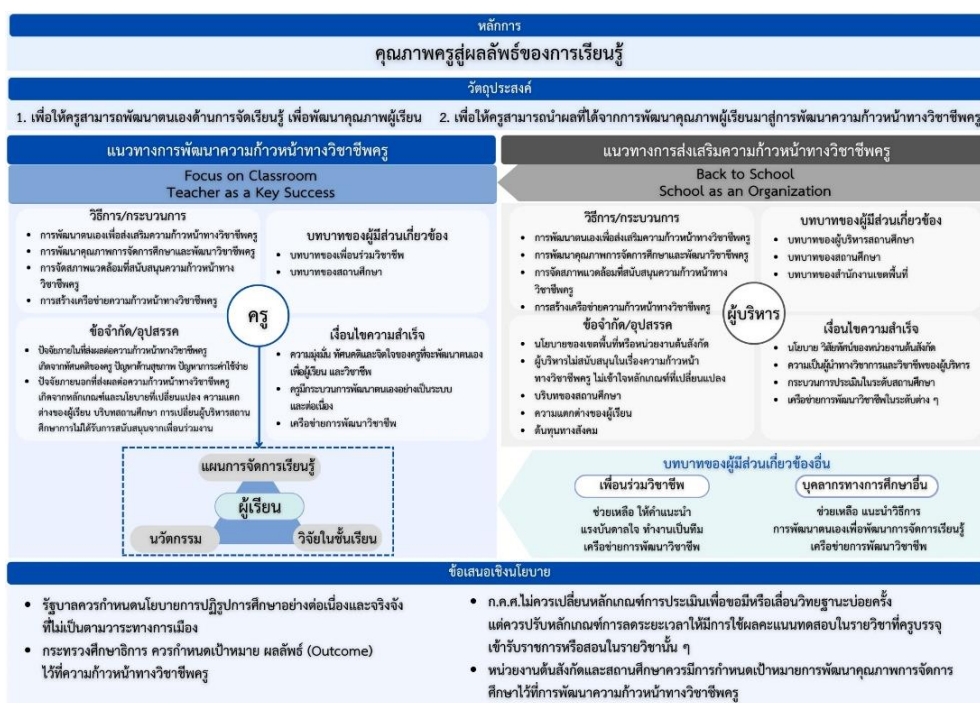
ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ด้านสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างแน่นอน และ 4) การสนับสนุนส่งเสริมจากสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

2.1 ผลการสร้าง (ร่าง) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า หลักการของแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร คือ คุณภาพครูสู่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 2) เพื่อให้ครูสามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาสู่การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับครู มีหลักการสำคัญ คือ Focus on Classroom และ Teacher as a Key Success ครูต้องพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครู เพื่อนร่วมวิชาชีพ อีกทั้งผู้มีส่วนได้เสีย

2) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สำหรับผู้บริหาร มีหลักการสำคัญ คือ Back to school และ School as an Organization ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนางาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.2 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและลงความคิดเห็นฉันทามติในประเด็นด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งในภายหลังการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความคิดเห็นเพิ่มเติมด้วยแบบประเมินค่า 5 ระดับ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการถอดบทเรียนในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สะท้อนให้เห็นว่าความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ทั้งเหตุผล/แรงจูงใจที่เป็นนามธรรมอย่างค่าตอบแทน และรูปธรรมอย่างขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม ผลวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท หากครูได้รับแรงจูงใจทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมแล้ว ย่อมจะทำให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวก อยากพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับ Janlamoon, et al. (2023) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาตนเองที่สูงกว่าด้านเงินเดือนและด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถถูกกระตุ้นด้วยการเสริมพลังอำนาจ เช่น การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่ที่สำคัญในสถานศึกษา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูนั้นมีข้อจำกัด/อุปสรรค ทั้งด้านปัจจัยภายในซึ่งเกิดจากตัวครู ทัศนคติของครู แรงขับเคลื่อนภายในของครูที่มีผลกระทบต่อจิตใจของครู ทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพช้าลง และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่ครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ความแตกต่างของคณะกรรมการประเมิน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Erawan (2019) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงการการส่งเสริมระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู: จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทยระบบการพัฒนาวิชาชีพครูยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Starfish Labz (2023) ที่ได้กล่าวถึงเงื่อนไขความสำเร็จที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูนั้นเกิดจากศักยภาพของครูในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนจากปัจจัยรอบข้าง นโยบายหรือหลักเกณฑ์ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพหน่วยงานต้นสังกัด ตั้งแต่ระดับกระทรวงจนถึงระดับสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูโดยนำหลักเกณฑ์ PA ไปใช้ในการพัฒนาครู

และพัฒนาระบบการจัดการศึกษา กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูนั้น ต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ทั้งจากตัวของครูเอง เพื่อนร่วมวิชาชีพ และผู้บริหาร คอยสนับสนุนเติมเต็มซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม และร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวมตัว รวมพลังในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยมีเป้าหมายที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยสร้าง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โดยทั้ง 2 แนวทางได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการสนทนากลุ่มในประเด็นด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในการนี้ผู้วิจัยจึงอภิปรายตามแนวทาง ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีหลักการ Focus on Classroom และ Teacher as a key Success โดยเน้นที่การพัฒนาครู พัฒนาที่ผลการปฏิบัติงานของครูสะท้อนผ่านการจัดการเรียนรู้ ผลลัพธ์ของผู้เรียน ครูควรกำหนดเป้าหมายหรือสร้างความท้าทายเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ครูควรเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม นำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างเครือข่ายการพัฒนาดตนเองกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัยทางการศึกษา สะท้อนผลการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ที่ได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อคววิทยฐานะในทุกปีงบประมาณ และการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่มุ่งประเด็นสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน สะท้อนผ่านแผนการจัดการเรียนรู้ และคลิปวิดีโอการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ สำหรับ ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญขึ้นไป สะท้อนผลการวิจัยเพื่อคิดค้นปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (Thailand), 2021) สอดคล้องกับ Chatwirrote (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานของครูด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมาก ครูมีการจัดทำนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สื่อ ICT สื่อประดิษฐ์จากวัสดุต่างๆ เช่น สื่อบัตรคำ บัตรภาพ บัตรคำศัพท์ โดยคิดอย่างสร้างสรรค์และนำไปบูรณาการต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Wongrugsu, et al. (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา พบว่า แนวทางการดำเนินงานของการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ (1) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และ

คำนิยม (2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ (3) การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมีอาชีพ (4) ความร่วมมือ (5) กลุ่ม (6) การยอมรับซึ่งกันและกัน (7) การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ (8) ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ ด้วยกระบวนการเหล่านี้ ช่วยส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในทีมเดียวกัน มีความรับผิดชอบ การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความศรัทธาในการทำงาน และแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

2.2 แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีหลักการ Back to School และ School as an Organization โดยเน้นที่การพัฒนาผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษาไม่ให้ความซ้ำซ้อน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการนิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ควรเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพครูในระดับสถานศึกษา และขยายผลการพัฒนาไปสู่ระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Phansai & Wannasri (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและการทำวิจัย โดยมีการเผยแพร่ให้ผลงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ควรจัดหลักสูตรเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรมให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และสร้างผลงานของตนเอง โดยใช้สื่อเทคโนโลยีมาช่วยแก้ปัญหา เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมต่างๆ เช่น นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมทางหลักสูตร นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผล นวัตกรรมด้านการวางแผนวิชาการ เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาครูผู้สอนให้ใช้รูปแบบการสอนเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ในเรื่องการเผยแพร่นวัตกรรมสู่การปฏิบัติ และสอดคล้องกับ Bunduchaw (2021) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพได้อย่างก้าวหน้า ตลอดจนสามารถตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไว้ที่การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และต้องให้อิสระแก่สถานศึกษาในการกำหนด

วิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา รวมถึงการสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ให้สามารถเป็นผู้นำทิศทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูได้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรควรสร้างความตระหนักและปรับชุดความคิด (Mindset) ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานวิทยฐานะที่ได้รับ

3. ควรมีการสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเริ่มจากเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับสถานศึกษา ระดับสภวิทยาเขต ตลอดจนระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเรียนรู้และอื่นๆ
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทบทวน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในแต่ละระดับและประเภทการศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน

2. ควรมีการศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การสร้างภาคีเครือข่ายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เพื่อให้กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูสามารถประสบผลสำเร็จได้

References

- Bunduchaw, P. (2021). **Role of School Administrators in Promoting Professional Advancement of Teachers Under the Office of Secondary Education Service Area 41.** Independent Study for Master of Education in Educational Administration Naresuan University. [In Thai]
- Chatwirote, B. (2021, January-March). The Quality of Teacher Performance for Local Development: A Case Study of Kamphaeng Phet Province and Tak Province. **The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal**, 27(1), 126-138. [In Thai]
- Chumjit, Y. (2015). **Self Actualization for Teachers.** (6 th ed.). Bangkok: Odeon Store. [In Thai]
- Committee for Educational Reform. (2017). **Education Reform Plan.** Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Committee for Educational Reform. (2019). **Special Report No. 8: Teacher and Instructor Reform.** Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2017. (2017, April 6). **Royal Gazette**, 134(40A). [In Thai]
- Education Reform Plan (Revised Edition). (2021, February 25). **Royal Gazette**, 138(Special Issue). p. 44. [In Thai]

- Erawan, P. (2019). **Complete Research Report: Teacher Professional Development System Synthesis and Reform Guidelines: From Conceptual Learning to Practice.** Bangkok: Thailand Science Research and Innovation. [In Thai]
- Euchuphap, P. (2018). **Education and Teaching Profession.** Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- HREX.asia. (2019). **How Education Important for Human Resource Development.** [Online]. Available: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/> [2024, March 28]. [In Thai]
- Janlamoon, J., Orsuwan, M., & Sarnsawang, S. (2023, July-December). Examining Influences of Empowerment and Teacher Self-Efficacy on Teacher Career Progression. **Humanity and Social Science Journal, Ubon Ratchathani University, 14**(2), 153-173. [In Thai]
- Jitchayavanit, K. (2018). **Education and Being a Professional of Thai Teachers.** Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Khongkhaluang, D. (2018, January-April). The Impact on Ethical Leadership Effecting to Career Advancement and Academic Performance of the Instructors in the Western Group of Rajabhat Universities. **Ph.D. in Social Sciences Journal, 8**(1), 165-176.
- Lamjiakmongkol, A. (2011). **Factors related to career development of teachers in the municipality school under the jurisdiction of local education region 1.** Independent Study for Master of Arts in Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University. [In Thai]
- Mongkhonvanit, J. (2013), **Administration of educational organization and personnel.** Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Moolkum, S. (2010). **Self-Development and Work Development towards Teacher Professional Advancement.** Bangkok: N.T.S. Printing. [In Thai]
- Narintarangkul Na Ayudhaya, S. (2021). **Human Resource Management in Education: The New Normal.** Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- National Education Act B.E. 2542 and 2nd Edition, B.E. 2545. (2002). (December 19, 2002). **Royal Gazette, 119**(123A). [In Thai]
- Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2017). **Comparative Study of Personnel Management Processes for Teachers between Thailand and Foreign Countries: Case of Professional Progress Evaluation of Teachers.** Bangkok: Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. [In Thai]

- Office of the Education Council (Thailand). (2010). **A Research and Development of the Teachers and Educational Personnel Development Policy**. Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Office of the Education Council (Thailand). (2015). **Status of Teacher Production and Development in Thailand**. Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Office of the Education Council. (2015). **The Status of Production and Development of Teachers in Thailand**. Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Office of the Education Council. (2016). **Research Report on Trends in the Future of Education and Learning in Thailand in the Year 2573**. Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Office of the Education Council. (2022). **The State of Thai Education 2021: The Situation of Educational Management According to the National Reform Plan in Education**. Bangkok: Office of the Education Council. [In Thai]
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (Thailand). (2021). **Implementation Manual according to the Criteria and Procedures for Assessing Positions and Academic Ranks of Teachers and Educational Personnel Teacher Positions**. Bangkok: Ministry of Education. [In Thai]
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (Thailand). (2021). **Position Standards and Professional Standards for Teachers and Educational Personnel**. Bangkok: Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. [In Thai]
- Peimnsajjanon, S. (2017). **Professional Advancement of Teachers**. Bangkok: Rajabhat Suan Sunandha University Press. [In Thai]
- Phansai, S., & Wannasri, J. (2021, January-April). The Guidelines for Developing Learning Leadership of School Administrators Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. **CMU Journal of Education**, 5(1), 90-103. [In Thai]
- Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2007). **Encyclopedia of the Teaching Profession in Honor of His Majesty the King on the Occasion of the 60th Anniversary of His Accession to the Throne**. Bangkok: Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. [In Thai]

- Siriprukpong, P. (2021). **Guidelines for Enhancing Career Advancement According to the Needs of Teachers Under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1**. Thesis for Master of Educational Administration Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. [In Thai]
- Starfish Labz. (2023). **Management Strategies for Educational Institutions with PA**. [Online]. Available: <https://www.starfishlabz.com/blog/1483-กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย-pa> [2024, April 2]. [In Thai]
- Tangchitsomki, W. (2014). **Being a Professional Teachers**. (4 th ed.). Bangkok: Odeon Store. [In Thai]
- Teachers' Council Regulation on Professional Standards B.E. 2013. (2013, October 4). **Royal Gazette**, 130(Special Issue). p. 130 D. [In Thai]
- The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet (SPM KPP). (2022). **Report on the Performance of the Personnel Management Group Fiscal Year 2022**. Kamphaeng Phet: The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet. [In Thai]
- The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet (SPM KPP). (2023). **Report on the Performance of the Personnel Management Group Fiscal Year 2023**. Kamphaeng Phet: The Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng Phet. [In Thai]
- Wongrugsa, A., Meesuk, P., & Wangkaewhiran, T. (2022, May-August). The Success Factors and Outcomes of the Professional Learning Community Type of Professional Teacher and Education Personnel Development of the Teachers' Council of Thailand. **Panyapiwat Journal of Humanities**, 14(2), 245-258. [In Thai]