



ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับ
คุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา



ปิยภัทร์ จิรปุณณโชติ

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับ
คุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหาร
สถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา"
ของ ปิยภัทร์ จิรปญญโชติ
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ โตพิทักษ์)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา
ผู้วิจัย	ปิยภัทร์ จิรปุณณโชติ
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ ปร.ด. วิจัยและประเมินทางการศึกษา, มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2567
คำสำคัญ	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู, วิทยฐานะ, คุณภาพการศึกษา, วิจัยเชิง คุณภาพ, พหุกรณีศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบแผนพหุกรณีศึกษา ผู้ให้ข้อมูล 16 กรณี ได้แก่ 1) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครู กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครู โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลกรณีรู้จักและกรณีเด่น (Reputation-case Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) 2. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) การจำแนกประเภทข้อมูล 2) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ 3) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย และ 4) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครู ประกอบด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านสังคม กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครู ประกอบด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านนักเรียน

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพบว่า ใช้องค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์ที่ได้จากกระบวนการพัฒนาวิทยฐานะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบการสอน สื่อ นวัตกรรมในชั้นเรียนที่ผ่านการประเมินและประกวดจนได้รับรางวัล นำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 2.ด้านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาวิทยฐานะและแผนการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ โดยสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สังเกตได้จากการเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สังเกตจากการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในโรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้และทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสมเป็นโรงเรียนปลอดภัย 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีรูปแบบการบริหารโรงเรียนเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ด้านการวิจัยระหว่างการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและการพัฒนาวิทยฐานะนำมาพัฒนาและบริหารโรงเรียนมีคุณภาพตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพ 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีโครงการและกิจกรรมและการสร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษา ได้แก่ การเรียนรู้วิชาชีพระยะสั้น โครงการลูกเสือกิจอาสา โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาต่อและแผนการพัฒนาวิทยฐานะให้ระดับที่สูงขึ้น ส่วนกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีรูปแบบการสอน สื่อ นวัตกรรมในชั้นเรียนที่น่าสนใจ นอกจากนี้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน 2.ด้านส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ไม่มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ระหว่างการตัดสินใจศึกษาต่อและเกิดความเบื่อหน่ายในการพัฒนาวิทยฐานะ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ โดยสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการดำเนินตามนโยบายการจัดการศึกษาแต่ยังขาดผลลัพธ์และความโดดเด่น 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโดยแต่ยังไม่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนปลอดภัยและ

โรงเรียนคุณภาพ 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ไม่มีรูปแบบการบริหารโรงเรียน 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีโครงการและกิจกรรมน้อย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ไม่มีแผนการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ แต่มีแผนการสอบในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



Title	ADVANCEMENT IN THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC BASE FOR TEACHING CAREER AND SCHOOL ADMINISTRATORS: A MULTI-CASE STUDIES
Author	Piyapat Jirapunyachoti
Advisor	Chamnan Panawong
Co-Advisor	Aumporn Lincharoen
Academic Paper	Ph.D. Dissertation in Educational Research and Evaluation - (Type 2.1), Naresuan University, 2024
Keywords	Profession, Master Teacher, Quality of education, Multi-Case

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the factors and conditions contributing to the success or failure in the professional academic standing development of teachers and school administrators and 2) examine the relationship between the advancement in the professional academic standing development path of teachers and school administrators and the quality of educational management in educational institutions. The study employed a qualitative research approach with a multi-case study design. The study included 16 informants divided into two categories based on their academic standing levels: 1) Senior Professional Level and 2) Expert Level. They were further divided into two groups: Group 1 - successful in developing professional academic standing and Group 2 - unsuccessful in developing professional academic standing. The informants were selected based on reputation-case selection. The research instruments included 1) Non-Structured Interview and 2) Participation Observation. Data analysis was conducted using qualitative research methods, including: 1) Data Classification, 2) Component Analysis, 3) Inductive Summary Analysis, and 4) Triangulation, which involved data triangulation from time sources and individual sources. The research findings were as follows:

- 1) Group 1, who successfully developed their professional academic

standing, was influenced by internal conditional factors, including personal factors, attitude factors, self-development factors, motivational factors, work experience factors, and family factors. The external conditional factors included organizational factors, school administrator factors, colleague factors, student factors, and social factors. Group 2, who did not succeed in developing their professional academic standing, was influenced by internal conditional factors such as self-development factors, attitude factors, family factors, work experience factors, and economic factors, as well as external conditional factors like organizational factors and student factors.

2) The study on the relationship between the advancement in the professional academic standing development path of teachers and school administrators and the quality of educational management revealed that teachers who successfully developed their academic standing to the Senior Professional Level and Expert Level applied the new knowledge and experience gained from the academic standing development process to improve the quality of education. This was observed in three areas: 1) Learning management, which included teaching models, media, and classroom innovations that had been evaluated and awarded, used to enhance student quality. 2) Supporting and promoting learning management, with activities that supported active learning. 3) Self-development and professional development, with plans for academic advancement and postgraduate studies, leading to the creation of professional learning networks. For school administrators who succeeded in developing their academic standing, five areas were observed: 1) Academic administration and leadership, demonstrated by leading school development, supervision, and mentoring subordinates. 2) Educational institution management, with observations from the school learning environment, showed that appropriate learning resources and educational materials contribute to a safe school. 3) Strategic and innovative change management, by linking school management models with research knowledge from postgraduate studies and academic advancement, manages the school's quality according to the quality school policy. 4) Community and network management, with projects and activities fostering

academic collaboration between educational institutions, such as short-term vocational courses, scout volunteer projects, and Buddhist-oriented schools. 5) Self-development and professional development, with plans for further education consisting of educational higher educational qualifications. As for the group who did not succeed in developing their academic standing as teachers at the senior professional level and expert level, three areas were observed: 1) Learning management, lacked engaging teaching models, media, and classroom innovations, resulting in varied student achievement. 2) Supporting and promoting learning management, had limited diverse learning activities. 3) Self-development and professional development, faced indecision about further studies and disinterest in academic advancement. For school administrators who did not succeed in developing their academic standing, five areas were observed: 1) Academic administration and leadership, where there was implementation of educational management policies but a lack of results and prominence. 2) School management, where learning environments were created but did not align with the policies for safe and quality schools. 3) Strategic and innovative change management, which lacked a school management model. 4) Community and network management, which had limited projects and activities. 5) Self-development and professional development, which lacked professional development plans and there is also a plan to take the exam for management positions.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนเพื่อใช้ในการค้นคว้าวิจัยจากมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี ประจำปี 2566

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับการบ่มเพาะความรู้และอนุเคราะห์ยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้แนะนำสั่งสอนดูแลตลอดระยะเวลาของการศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยาภาณุจัน โต้พิทักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา ทุกท่านที่ประสาทประสิทธิวิชาดูแลเป็นอย่างดีตลอดการศึกษา พี่ๆ น้อง ๆ เจ้าหน้าที่ ภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกท่านที่ช่วยเหลืออนุเคราะห์อำนวยความสะดวกความสะดวกเสมอมาเป็นความกรุณาอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณในความเมตตาอย่างยิ่งของ ศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธ์ อดีตประธานที่ปรึกษาโครงการวิทยานิพนธ์ที่เมตตาปลุกฝังสั่งสอน ส่งเสริมติดตามให้กำลังใจโดยใช้กระบวนการพัฒนาโครงการวิจัยให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ตลอดระยะเวลาของการศึกษาในครั้งนี้ อาจารย์เปรี๊ยะประจักษ์ผู้จุดไฟที่ดับแล้วในตัวศิษย์ให้กลับมามีกำลังใจในการศึกษาและส่งต่อจนให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ สำนึกในพระคุณอันล้นเหลือ

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุตดาสาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจจริยาทัศน์กร ขอขอบพระคุณกรณีศึกษาจาก 7 โรงเรียน 16 กรณี ที่กรุณาให้ข้อมูลวิจัย ขอขอบคุณนักวิชาการ เจ้าของผลงานวิชาการ งานวิจัย บทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในวิทยานิพนธ์นี้

กราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระเทพเมธาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดสิริกาญจนาราม เจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี (ธ) พระมหาปุณณสมมติ ปากาโร ดร. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พระราชวัชรญาณมุนี เจ้าอาวาส วัดอนาลโยทิพยาราม จ.พะเยา ที่เมตตาการุณส่งเสริมตลอดมา พระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด เลี้ยงดู คุณพ่อวิชาติ คุณแม่ รำไพ ต้นตระกูล จิรปุณณโชติ

ขอบพระคุณเพื่อน พี่ กัลยาณมิตรทุกท่าน ผศ.ดร.พล เหลืองรังสี ดร.วรัญญา มีรอด อาจารย์

ญ

ฐิตารีย์ ศรีบุญเพ็ง ที่ช่วยติดตามประสานงานแหล่งข้อมูล ขอขอบคุณ คุณธนัญฐอน ภีระบรรณ และ
ท่านอื่น ๆ ที่สนับสนุนจนสำเร็จการศึกษา

ปิยภัทร์ จิรบุญโชติ

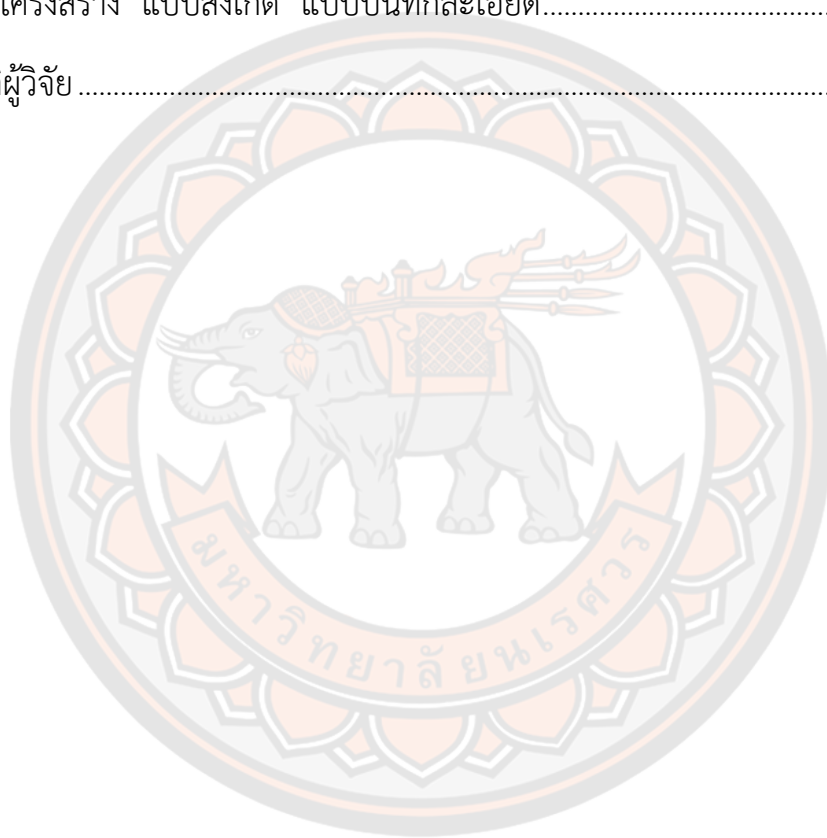


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
ประกาศศุภฤกษ์.....	ฌ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. แนวคิดการพัฒนาวินิจฉัยชีพจร.....	9
2. แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษา.....	19
3. การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	21
5. คุณภาพการศึกษา.....	30
6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....	33

7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	36
8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
กรอบแนวคิดการวิจัย	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
ขั้นตอนที่ 2 วางแผนและออกแบบการวิจัย	64
ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	64
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเชิงคุณภาพ	70
เครื่องมือวิจัย	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 4 ผลการศึกษาระดับปริญญา.....	78
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ	78
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	113
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์.....	123
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....	123
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	140
บทที่ 6 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	158
สรุปผลการวิจัย.....	158
อภิปรายผล	166

ข้อเสนอแนะ	167
บรรณานุกรม	169
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก	178
หนังสือราชการ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบไม่มี โครงสร้าง แบบสังเกต แบบบันทึกละเอียด.....	178
ประวัติผู้วิจัย	202



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	26
ตาราง 2 สรุปลักษณะและวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.....	27
ตาราง 3 ทฤษฎีการจูงใจและการดำรงรักษาของเฮิร์ชเบิร์ก.....	40
ตาราง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพ.....	42
ตาราง 5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
ตาราง 6 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา.....	51
ตาราง 7 ผลการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยด้านคุณภาพการจัดการศึกษา.....	58
ตาราง 8 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา.....	60
ตาราง 9 ตารางประเด็นการสัมภาษณ์และสังเกต.....	67
ตาราง 10 ตัวอย่างแบบบันทึกภาคสนามหรือบันทึกละเอียด.....	69
ตาราง 11 แสดงนิยามคำหลักการวิจัย.....	71
ตาราง 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูลปรากฏการณ์.....	72
ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์สรุปปู้นัยจากบันทึกพรรณนา.....	72
ตาราง 14 แสดงการสรุปวิธีดำเนินการวิจัยจำแนกตามรายการต่าง ๆ.....	73
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดู.....	123
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู.....	124

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา.....	124
ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ	125
ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จการพัฒนา วิทยฐานะ.....	125
ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	127
ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู.....	128
ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา.....	128
ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ	129
ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ...	130
ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	131
ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	132
ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา.....	133
ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู.....	134
ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จพัฒนาวิทย ฐานะ.....	135
ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	135
ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	136
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา.....	137
ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ	138
ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จพัฒนาวิทย ฐานะ.....	139
ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	140

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	141
ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบประวัติการศึกษา.....	142
ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	143
ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ...	144
ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	145
ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	146
ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา.....	146
ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	147
ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ...	148
ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	149
ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	150
ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา.....	151
ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู.....	151
ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทย ฐานะ.....	152
ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู.....	153
ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู.....	154
ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา.....	155
ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	155
ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทย ฐานะ.....	156

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 องค์ประกอบของวิชาครู (Pedagogy).....	10
ภาพ 2 ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครู	14
ภาพ 3 รูปแบบพัฒนาการทางวิชาชีพครู	15
ภาพ 4 เส้นทางการก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงจาก	18
ภาพ 5 ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตลอดช่วงวัยวิชาชีพ.....	24
ภาพ 6 ผลการสังเคราะห์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
ภาพ 7 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของบุคคลโดยมาสโลว์.....	38
ภาพ 8 ทฤษฎีความต้องการของบุคคลโดยมาสโลว์.....	39
ภาพ 9 ผลการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เอกสาร.....	61
ภาพ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	62
ภาพ 11 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ภาพ 12 แบบบันทึกเอกสาร	70
ภาพ 13 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ	160
ภาพ 14 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ	162

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้มนุษย์หรือพลเมืองในประเทศนั้น ๆ มีคุณภาพไปด้วย จากการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดย 1 ในตัวชี้วัดระบุว่า ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) คือ ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 178-81) นอกจากนี้ในแผนการศึกษาดังกล่าวยังได้ระบุอีกว่า ให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้พลเมืองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมผ่านกระบวนการวิจัยซึ่งเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพราะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 1) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกันกล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของระดับคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ. ระบุว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับครูและปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่มีใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งยังเป็นผู้นำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ส่วนบทบาทที่สำคัญที่สุดนอกจากนี้ คือ การสร้างองค์ความรู้และจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา สอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระบุว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเป็นด้านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพราะการศึกษามีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้นเกิดจาก การพัฒนาครูให้มีคุณภาพสมรรถนะสูง สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ระบุว่า พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนต่างคาดหวังให้สถานศึกษาจะต้องมีคุณภาพโดยเฉพาะด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21 โดยหวังว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ส่งสมความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพ ข้อ 3.5 ว่าด้วย การพัฒนา การส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, น. 11-4) กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้กำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู มาตรฐานความรู้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยใช้ระบบวิทยฐานะเป็นตัวชี้วัดความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการศึกษาบัญญัติที่ระบุว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, น. 14) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้ระบุในข้อ 2.2 บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครูจากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติได้อธิบายถึงเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็นลำดับ นอกจากนี้จากการศึกษาข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาและข้อมูลด้านวิชาชีพครูพบว่า มีระบบความสัมพันธ์กับช่วงวัยของวิชาชีพครู ซึ่งหมายถึง เส้นทาง การเรียนรู้ตลอดชีวิตของวิชาชีพครู (Lifelong Learning Pathway) ประกอบด้วย การคัดเลือกคนเรียนครู (Candidate Teacher Students) การเป็นนักศึกษาฝึกหัดครู (Teacher Students) การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพ (Candidate Teacher) การเป็นครูใหม่ (Beginning Teacher) การเป็นครูปฏิบัติการ (Teacher) และครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) เพื่อให้ครูแต่ละช่วงวัยวิชาชีพนั้นเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและที่น่าสนใจมากที่สุด คือ ในช่วงวัยที่ 6 ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอคั้นคว้าและเรียนรู้ทางวิชาการและทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาตนเองและยกระดับวิชาชีพให้สูงขึ้น

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้พบว่า มีระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหลายประเด็น ได้แก่ 1. ระบบสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Support System) 2. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ (Promotion System) โดยผู้รับผิดชอบ คือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งมุ่งหวังให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวัง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพได้โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดระบบวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบการประเมินเพื่อให้การประเมินวิทยฐานะมีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยมุ่งให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษารับผิดชอบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดกรอบคิดใหม่ในการปรับปรุงประเมินวิทยฐานะนั้นโดยมีเป้าหมาย ได้แก่ 1. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะภาษาอังกฤษและทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยผลลัพธ์ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง 2. ให้นำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ ได้แก่ การยื่นคำขอและการส่งผลงานทางวิชาการโดยเน้นระบบการบันทึกข้อมูลที่ลดการใช้กระดาษ 3. ให้นำระบบวิทยฐานะมาเป็นตัวช่วยในการเพิ่มทักษะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ด้าน คือ ภาษาอังกฤษ ปัญญาประดิษฐ์ และทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4. ให้ระบบวิทยฐานะเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนในพื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัยชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกล ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อเนื่องและมีแต้มต่อในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ 5. เน้นเรื่องการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ 6. ผลงานที่จะใช้ในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งผลลัพธ์ที่จะส่งไปถึงผู้เรียนด้วย 7. มุ่งเน้นให้ครูได้เห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเองมากกว่าสนับสนุนให้เปลี่ยนตำแหน่งไปเป็นผู้บริหาร และ 8. หลักเกณฑ์และวิธีการต้องช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสามารถยกระดับมาตรฐานในสถานศึกษาทั้งในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษให้ใกล้เคียงกัน (อ้างถึงใน ประวัต เอรารวรรณ์, 2564, น. 4)

จากการศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการศึกษาทำให้เห็นประเด็นความสำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ 1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การวิธีการประเมินวิทยฐานะใหม่ ให้มีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและการประเมินการเลื่อนเงินเดือนประจำของครูและผู้บริหารและสถานศึกษาที่มีผลต่อผู้เรียน 2. การกำหนดระบบการตอบแทนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นสิ่งชี้วัดความ

เชี่ยวชาญในวิชาชีพซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงานตามสายงานที่รับผิดชอบของครูเป็นหลัก ทั้งนี้เป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบแห่งความสำเร็จบนเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ คือปัจจัยที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการเติบโตบนเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จเหล่านั้นด้วยการสัมภาษณ์กรณีศึกษาและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากภาคสนาม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาอย่างน้อย 2 แห่ง ได้แก่ ฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และฐานข้อมูลด้านบุคลากรทางการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พบจำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษาของผู้มีวิทยฐานะพบว่า ผู้มีวิทยฐานะจำนวน 208,582 ราย แบ่งเป็นวิทยฐานะชำนาญการ 78,820 ชำนาญการพิเศษ 129,517 เชี่ยวชาญ 245 ซึ่งมีจำนวนอัตราที่สูงขึ้นและมีผลต่องบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามในทางตรงกันข้ามกลับพบว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของครูผู้มีวิทยฐานะและงบประมาณที่เพิ่มขึ้นกลับไม่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของนักเรียน ซึ่งดูจากผลการทดสอบระดับชาติในช่วงหลายปีที่ผ่านมาและสะท้อนได้จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนาที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนทั่วโลก พบว่า นักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ระบบและคุณภาพการศึกษายังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาว่ามีปัจจัยและเงื่อนไขอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าของวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะสูงขึ้นส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาหรือไม่อย่างไร การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง

2. วิจัยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบแผนพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) ซึ่งมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ 1) คุณภาพการศึกษา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา 4) การพัฒนาวิชาชีพครู 5) แนวคิดการประเมินวิทยฐานะวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา 6) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาวิทยฐานะ ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 7) ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในตัวครูและผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยและเงื่อนไขภายนอกตัวครูและผู้บริหารสถานศึกษา และ 8) ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2567

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 16 กรณี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะจำนวน 8 กรณี กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะจำนวน 8 กรณี โดยเลือกกรณีศึกษากรณีรู้จักและกรณีเด่น (Reputation-case Selection) มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ 8 กรณี

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งครู 2 กรณี ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2 กรณี 2 กรณี วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตำแหน่งครู 2 กรณี ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา 2 กรณี

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ 8 กรณี

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งครู 2 กรณี ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา 2 กรณี วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งครู 2 กรณี ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2 กรณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะครู มีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์

ครู หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้โดยการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างผลผลิตให้มีคุณภาพโดยการวัดจากสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา

การพัฒนาวิทยฐานะ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยวัดจากผลการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการพัฒนาครู ผลการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เมื่อผ่านการประเมินจะมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพหรือวิทยฐานะวิชาชีพที่สูงขึ้นแสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญ

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

งานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะแล้วผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดและได้เลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะสูงขึ้น

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ผ่านการประเมินแต่กำลังแก้ไขเพื่อส่งใหม่

คุณภาพการจัดการศึกษาของครู หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนด โดยวัดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

คุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวัดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ปัจจัยและเงื่อนไข หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวิทยฐานะประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในและปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก

1. ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัว ความรู้สึกนึกคิด ความสนใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว 3) ปัจจัยด้านเจตคติต่อการพัฒนาวิทยฐานะ 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง 5) ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าการยอมรับนับถือ เงินเดือนที่สูงขึ้น 6) ปัจจัยด้านภาระงาน 7) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน 8) ปัจจัยด้านครอบครัว และ 9) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิทยฐานะ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านนักเรียน และ 5) ปัจจัยสนับสนุนจากสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. ผลการวิจัยจักเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาและสาธารณชนผู้สนใจศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาวิทยฐานะ

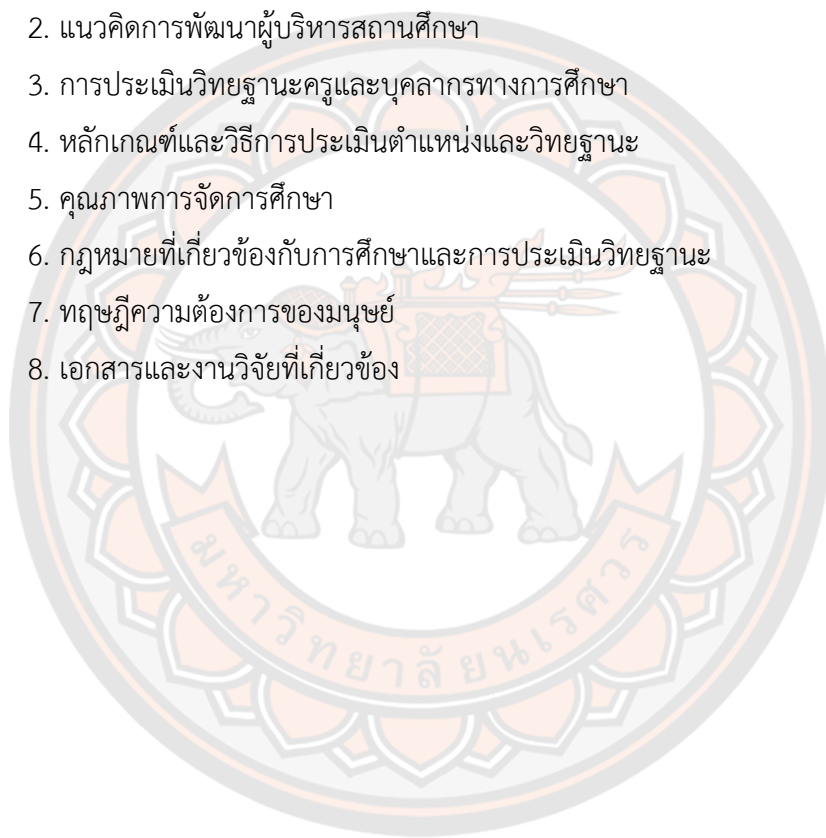


บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งการนำเสนอสาระสำคัญเป็น 8 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู
2. แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
3. การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
5. คุณภาพการจัดการศึกษา
6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประเมินวิทยฐานะ
7. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



1. แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 ความหมายของวิชาชีพครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายคำว่า วิชาชีพครู ไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 30) ระบุว่า วิชาชีพหรืออาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง การสอนเป็นวิชาชีพ (Profession) กล่าวคือ การสอนต้องใช้ความคิดไตร่ตรองโดยใช้เทคนิคทางปัญญาอย่างสูง ให้บริการแก่สังคมเหมือนอาชีพชั้นสูงหรืองานวิชาชีพอื่น ๆ มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

สมาน จันทะดี (2556, น. 2) ระบุว่า วิชาชีพครู หมายถึง วิชาชีพชั้นสูง ผู้ดำรงตำแหน่งครูจะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือ จรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. (2556) ระบุว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2557, น. 2-7) ระบุว่า วิชาชีพครู หมายถึง การประกอบอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ เพื่อให้บริการแก่สาธารณะ ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นพิเศษ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2559) ระบุว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญยิ่งต่อสังคม ผู้ที่ประกอบวิชาชีพได้จะต้องได้รับอนุญาตและปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ อันประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานการปฏิบัติตนมีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2559, น. 2-8) ระบุว่า วิชาชีพครู (Profession) หมายถึง อาชีพให้บริการแก่สาธารณชนบริการแก่สังคมเป็นหลัก (Social Service) อาศัยความรู้หรือวิธีการทางปัญญาในการบริการ ซึ่งต้องได้รับการศึกษาอบรมมีความชำนาญเป็นการเฉพาะและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ

ฉลอง ทับศรี (2560, น. 183) ระบุว่า วิชาชีพครู เป็นอาชีพ (Profession) ของผู้ที่ได้รับการศึกษาการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นทางการเป็นครู และได้รับการประเมินความสามารถในความเป็นครูมาตามาตรฐานวิชาชีพครู เกิดขึ้นหลังจากที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการศึกษาในปี พ.ศ. 2542

กูเทก Gutek (1981, pp. 382-384 อ้างอิงใน พรรณอร อุชุกภาพ, 2561, น. 238) ระบุว่า วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพการเรียนการสอนสาขาหนึ่งในสังคม (Teaching as a profession) จึงส่งผลให้

ครูเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพและต้องเตรียมตัวให้มีสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ 1. กิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้ 2. เป็นวิชาชีพบริการทางสังคมเพื่อถ่ายทอดทักษะทางสังคม 3. วิทยาการในการจัดการสอน 4. ปฏิบัติการสอน 5. มาตรฐานการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน 6. ความมีเสรีภาพทางวิชาการ

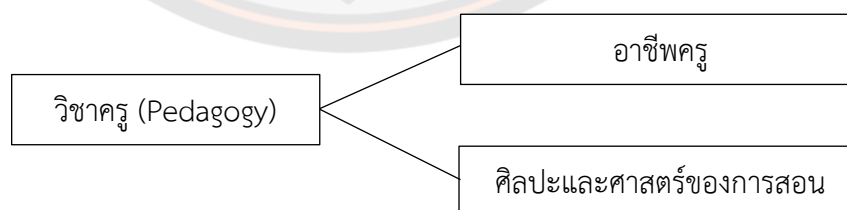
ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 1) ระบุว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (High Professional) ครูทุกคนจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยสามารถพัฒนาตนเองและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาชีพที่เติมเต็มในแต่ละระยะของการเป็นครูกล่าวคือระยะก้าวเข้าสู่วิชาชีพ (Entry Level)

บรรจง เจริญสุข (2561, น. 36-37) ระบุว่า วิชาชีพครูเป็นอาชีพหนักเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเทศเพราะคุณภาพของคนอยู่ที่การศึกษา การศึกษามีคุณภาพต้องอาศัยครู ครูจะต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

พรรณอร อุชุกภาพ (2561, น. 237) ระบุว่า วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูงอีกสาขาหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อสังคมในการพัฒนาคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม และช่วยชี้นำสังคม วิชาชีพครูจึงมีบทบาทในการพัฒนาสังคมที่ช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดความเจริญงอกงาม

จากความหมายของนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมาย วิชาชีพครู จึงสรุปได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นกิจกรรมทางปัญญาที่ให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นอาชีพหนึ่งที่ทำหน้าที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ถ่ายทอดเนื้อหา สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (2553, น. 4-5 อ้างถึงใน ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562, น. 107) ยังระบุอีกว่า วิชาชีพครู ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังภาพ



ภาพ 1 องค์ประกอบของวิชาชีพครู (Pedagogy)

หมายเหตุ : จาก องค์ประกอบของวิชาชีพครู โดย ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562, น. 107

1.2 การพัฒนาวิชาชีพครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

Zepeda (2008 อ้างถึงใน ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Career-Long Process) สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับผู้เรียนและตนเองให้มีคุณภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้น

OECD องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2552) ระบุว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) หมายถึง กิจกรรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของแต่ละบุคคลในครู การพัฒนาวิชาชีพครูสามารถจัดให้มีได้โดยผ่านการโค้ช การให้คำปรึกษา การวางแผนและการสอนร่วมกันและการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 48-49) ระบุว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าของงาน การทำให้ดีขึ้นให้เจริญเติบโต การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม การพัฒนาครู จึงหมายถึง การเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมถึงบุคลิกภาพและคุณธรรมความเป็นครู

สมาน จันทะดี (2554, น. 5) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ กุศโลบายในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยการกำหนดให้นำเสนอผลงานทาง วิชาการที่ผ่านมาจัดการเรียนการสอนมาแล้วได้ผลดี ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

รจนา วงศ์ข้าหลวง (2560, น. 197) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การพัฒนาครู ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบด้วย การส่งเสริมวิทยฐานะครู การพัฒนาศักยภาพของครู การเผยแพร่ความรู้และวิทยาการ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2560, บทสรุปผู้บริหาร) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยการพัฒนา 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. การพัฒนาตามความต้องการ ของครูในแต่ละกลุ่มสาระหรือแต่ละงาน 2. การพัฒนาตามความต้องการจำเป็นของครูหรือ ID Plan ของครูแต่ละคน 3. การพัฒนาตามนโยบายของต้นสังกัดและตามการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในหัวข้อ หรือประเด็นที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยกับการ เปลี่ยนแปลงหรือนโยบายที่กำหนด

พรรณอร อุซุภา (2561, น. 238-275) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อสร้างศักยภาพ ในการจัดการศึกษา

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพ พัฒนามาจากเดิมเรียกว่า การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาและยกระดับวิชาชีพครู จึงนิยมใช้คำว่า การพัฒนาวิชาชีพ

เอเวลินา กาลซ์ซี และคณะ (2561) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การดูแลครูมีทักษะที่เหมาะสม ได้แก่ ทักษะ ภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของครูมีปัจจัยหลายประการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรเกี่ยวข้องกับผู้กำหนดนโยบาย ผู้วางแผนหลักสูตร และสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของครู

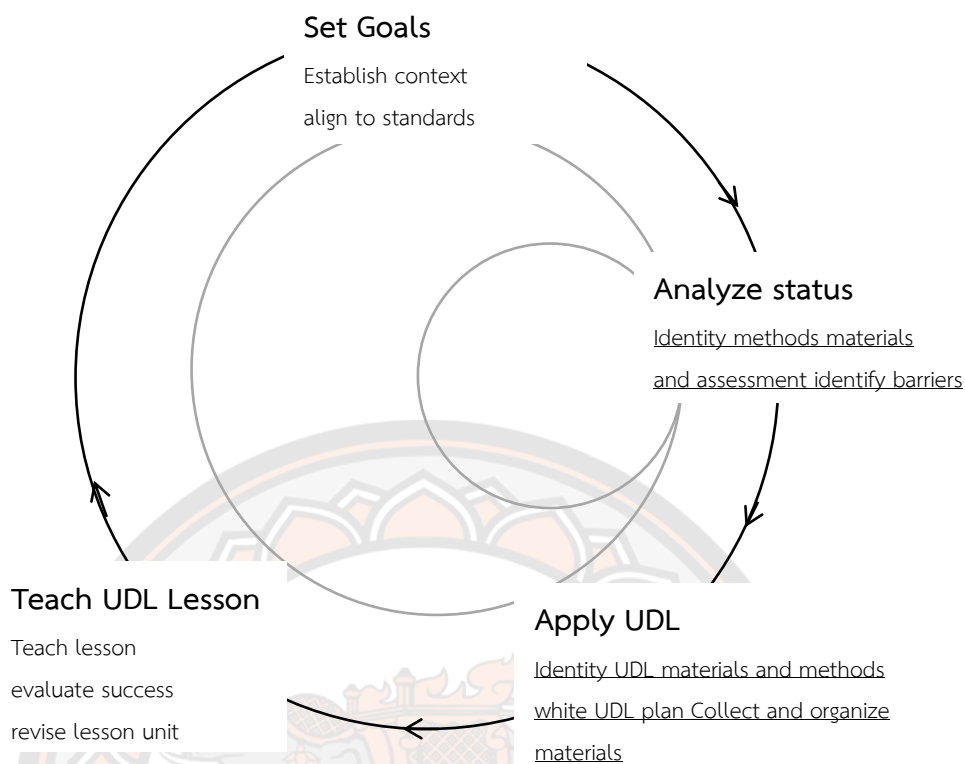
กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561, น. 23) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การพัฒนาครู เป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย

มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2562, น. 8) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงด้วยสมรรถนะเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงวัยของวิชาชีพครู

ธีรศักดิ์ อุบไมยอริชัย (2563, น. 83) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครูแสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีหน่วยงานที่รับผิดชอบตามนโยบายการศึกษาชาติ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กิตติชัย สิธาสีโนบล (2564, น.13) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การดำเนินงานที่มุ่งเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดถึงมีเจตคติที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิต ผลของการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูได้

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้กระบวนการในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยการทำให้นักครูผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ใช้ประสบการณ์การปฏิบัติงานของตนพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ได้ผลดีแล้วนำมาเป็นผลงาน เพื่อกำหนดเป็นระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยมีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครู ยังเป็นการแสดงถึง



ภาพ 2 ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครู

หมายเหตุ : โดย Nicole Strangman, Tracey Hall & Anne Meyer

สันติ บุญภิรมย์ (2557) ระบุว่า การพัฒนาสู่วิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอน 1) พัฒนางาน (Job) 2) พัฒนาการงาน (Work) 3) พัฒนาอาชีพ (Career) 4) พัฒนาวิชาชีพ (Profession)

จึงสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนางานประจำสู่วิชาชีพ ซึ่งต้องอาศัยการสั่งสมความรู้และประสบการณ์เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนตามที่หน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือ โดยเริ่มจากการพัฒนางานประจำพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ

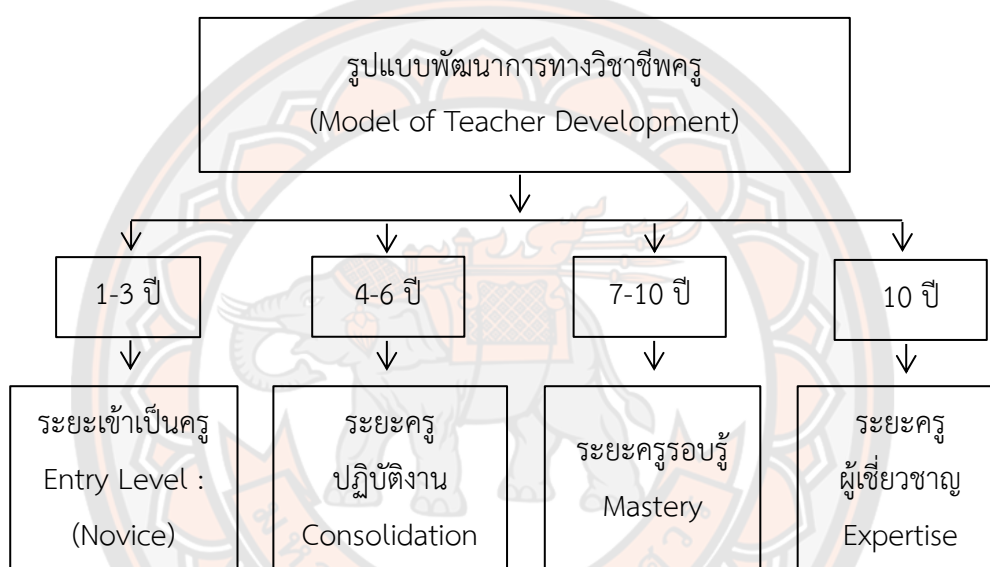
1.4 รูปแบบพัฒนาการทางวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแนวคิดเชิงระบบความสัมพันธ์กับช่วงวัยของวิชาชีพครูและมิถิชาการไทยและต่างประเทศได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

Mustafa Bayrakci (2562) ระบุว่า รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปรับปรุงการศึกษา ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายควรตระหนักว่า โรงเรียนจะไม่สามารถมีคุณภาพได้ หากขาดครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพ ฉะนั้นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ควรเปิดโอกาส

ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาวิชาชีพและวิชาการเฉพาะด้าน มากกว่าการฝึกอบรม การปฏิบัติการ การสัมมนา การติดตามผล การไต่รตรง การสังเกต และการดำเนินกิจกรรมของครูผู้สอน เอื้อให้ครูและผู้บริหารใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามเทคนิคแนวทางการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

Kitroongrueng (2016 อ้างถึงใน ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2661, น. 15) ได้นำเสนอรูปแบบพัฒนาการทางวิชาชีพครูตั้งแต่ 1. ระยะเข้าเป็นครูใหม่ 2. ระยะครูผู้ปฏิบัติงาน 3. ระยะครูผู้รอบรู้ 4. ระยะครูผู้เชี่ยวชาญ ดังภาพ



ภาพ 3 รูปแบบพัฒนาการทางวิชาชีพครู

หมายเหตุ : โดย Kitroongrueng (2016 อ้างถึงใน ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561)

จากภาพที่ 3 รูปแบบพัฒนาการทางวิชาชีพครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างแนวคิดเชิงระบบความสัมพันธ์กับช่วงวัยของวิชาชีพครู หมายถึง เส้นทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของวิชาชีพครู (Lifelong Learning Pathway) ประกอบด้วย การคัดเลือกคนเรียนครู (Candidate Teacher Students) การเป็นนักศึกษาฝึกหัดครู (Teacher Students) การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพ (Candidate Teacher) การเป็นครูใหม่ (Beginning Teacher) การเป็นครูปฏิบัติการ (Teacher) และครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาช่วงวัยของครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) ซึ่งจะมีรายละเอียดต่อไปในระบบการพัฒนาวิชาชีพครู

1.5 ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ระบุว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 3.7 ให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ

กึ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561, น. 23) ระบุว่า แนวทางการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบ เน้นกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562, น. 224-225) ระบุว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในการสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรม การทำวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนมูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2562, น. 8) ระบุว่า ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูตลอดช่วงวัยของวิชาชีพครู โดยมีระบบย่อยในการพัฒนาวิชาชีพทั้งหมด 13 ระบบ คือ

1. ระบบกำหนดคุณสมบัติและจำนวนของผู้ที่จะเข้าเป็นนักศึกษาฝึกหัดครู (Selection Criteria System)
2. ระบบการคัดเลือกนักศึกษาฝึกหัดครู (Selection System)
3. ระบบหลักสูตรฝึกหัดครู (Preparation Program)
4. ระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาอาจารย์ (Teaching-Learning in Faculty)
5. ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Practicum experience)
6. ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)
7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment of beginning teacher)
8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่ (Induction period for beginning teacher)

9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่ (Supporting for beginning teacher)

10. ระบบพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู (Competence Development)

11. ระบบจัดการการพัฒนาวิชาชีพ (Delivering Professional Development)

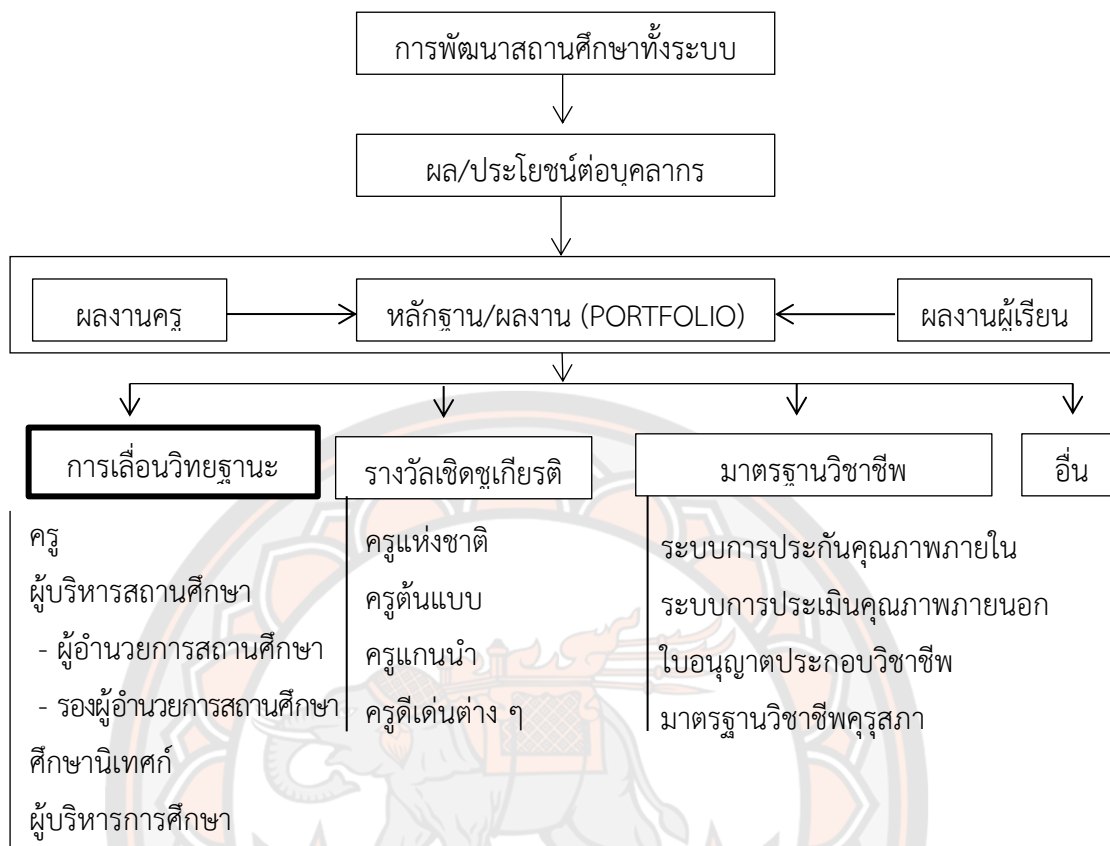
12. ระบบสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Support System)

13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ (Promotion System)

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 32) ได้นำเสนอการพัฒนาระบบนวัตกรรมรูปแบบและกลไกการพัฒนาคูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ระบุถึงระบบนวัตกรรมใหม่ในการพัฒนาคู (New Paradigm) 13 ข้อ ส่วนข้อ 4 ระบุว่า การพัฒนาคูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล (Progressive and Individualized Programming) หมายถึง การพัฒนาคูในระดับบุคคลตามความก้าวหน้าของครูในเส้นทางสายอาชีพ โดยมีลักษณะขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าหรือความต้องการบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ระบุว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 3.7 ให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ

จากการศึกษาระบบการพัฒนาวิชาชีพครูนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาช่วงวัยที่ 6 ของครู ซึ่งหมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะ (Master teacher) พบว่ามี 23 ระบบ ผู้วิจัยสนใจนำมาเป็นกรอบในการศึกษา 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Support System) 2) ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ (Promotion System) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการได้สรุประบบการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังภาพ



ภาพ 4 เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงจาก

หมายเหตุ : โดย สุวิทย์ มูลคำ, 2553, น. 11

จากภาพ 4 จะเห็นว่าระบบการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการนำผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือกัน โดยมีแนวทางการประเมินวิทยฐานะ ซึ่งจะมีระบุในรายละเอียดที่ปรากฏต่อไป

จากการศึกษา แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู ความหมายของวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครู ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครู รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู ตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู คือ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยมีการตัดสินความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยระบบวิทยฐานะ มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสิ่งที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการสอน ผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะตรงกับสาขาวิชาที่ขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญและการเติบโตก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงสรุปได้ว่า การพัฒนา

ผลงานทางวิชาการที่เรียกว่า วิทยฐานะ กับการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงหรือคุณภาพการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ มาตรา 38 (ข) (2) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตาม (มาตรา 27) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้วิจัยได้ศึกษา คุณลักษณะ แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และระบบตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง มีรายละเอียดเอกสารและความเห็นของนักวิชาการ ดังนี้

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น. 4) ระบุว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการ ได้แก่

- 1) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความเป็นครู ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา
- 2) มีใบประกาศนียบัตรในการบริหารการศึกษา หรือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) มีคุณสมบัติความเป็นครู
- 4) ผ่านการอบรมโครงการภาวะผู้นำ หรือการอบรมคุณสมบัติผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา หรือ อื่น ๆ
- 5) เคยทำงานในโรงเรียน หรือ สถานศึกษาในลักษณะหรือประเภทเดียวกันมาก่อน
- 6) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โท หรือ เอก
- 7) เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

2.2 ประเภทตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ (ตามความในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

2547) ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง มาตรา 38 ข ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.3 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, น. 4) ระบุว่า กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพ ข้อ 3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น. 3) ระบุว่า การบรรจุ บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นบันไดสำคัญขั้นแรกของการยกระดับ คุณภาพสถานศึกษา นอกจากนี้ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง คาดหวังว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย แห่งความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ระบุใน รายงานเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการศึกษา ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัด การศึกษา การบริหารทรัพยากร และสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำ การบริหารโรงเรียน เทคโนโลยี สารสนเทศการสื่อสารและการประยุกต์ใช้ ICT และการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

2.4 ระบบตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง

ถวัลย์ มาตจรัส (2554, น. 42-43) ระบุว่า ระบบตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง คือ ผลงานทางวิชาการของสายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญและเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา หรือจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.5 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, น. 11-21) ระบุว่า การปฏิบัติงาน ของรองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการ ทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ 2) ด้านการบริการจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ นวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3. การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในวงการศึกษ การประเมินผลงานเริ่มนับจากการก้าวเข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษา โดยมีระบบวิทยฐานะเป็นตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งแสดงถึงความเจริญก้าวหน้า ความเติบโตความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

3.1 แนวคิดการประเมินวิทยฐานะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพบว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะแบ่งออกเป็น 2 ยุค ยุคที่ 1 ได้แก่ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุคที่ 2 ได้แก่ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยทั้ง 2 ยุค มีเป้าหมายเดียวกันคือ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พศิน แดงจวง (2554, น. 45) ระบุว่า การประเมินวิทยฐานะมีแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน คิดค้นนวัตกรรม ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นมืออาชีพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นการส่งเสริมกำลังใจในรูปแบบของตำแหน่งงานสูงขึ้นหรือให้ได้เงินเดือนสูงขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง เรียกว่า วิทยฐานะ

นอกจากนี้ สมาน จันทะดี (2556, น. 1-3) ระบุว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะ คือ การให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะใดหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และด้านผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในการการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายผู้ดำรงตำแหน่งครูควรมีการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นหลักประกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประวิต เอราวรรณ์ (2564) ระบุว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะ คือ ระบบวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Profession) ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามสายงานที่รับผิดชอบของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษา จึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพทางการศึกษา

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า นักวิจัยและนักวิชาการทางการศึกษาชาวไทยและต่างประเทศได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประวิต

เอราวรรณ (2564, น. 1) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สิ่งสำคัญคือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้แก่

1) Back to School คือ คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

2) Focus on Classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher Performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes)

3) Teacher as a Key of Success ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ

4) School as Organization ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา

นอกจากนี้ ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, น. 148-156) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินวิทยฐานะ หมายถึง การประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเป็นการประเมินการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ข้าราชการครูต้องมีการประเมิน 3 ด้าน รวม 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน 8 ตัวชี้วัด ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3 ตัวชี้วัด และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนานักวิชาชีพ 2 ตัวชี้วัด

สีปสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, น. 29) ระบุว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะคือ ภายหลังจากที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาได้เริ่มปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) จะเริ่มขึ้น จากนั้นคือ การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กิ่งฉัตร ไชยริปู และคณะ (2565, น. 104) ระบุว่า การประเมินวิทยฐานะ คือ การสะท้อนความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผู้เรียน การให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของครูพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเชิงประจักษ์มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

จิรประภา อัครบวร (2565, น. 181) ระบุอีกว่า การประเมินผลงานสู่การใช้ข้อมูลเพื่อการประเมิน (From Performance Evaluation to Performance Data-Driven) หมายถึง การวางแผนและบริหารผลงานขององค์กร ประกอบด้วย กระบวนการวางแผนงาน การบริหาร การ

พัฒนาผลงานและสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การหารือเพื่อการปรับปรุงพัฒนาผลงาน ระบบการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและระบบค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ

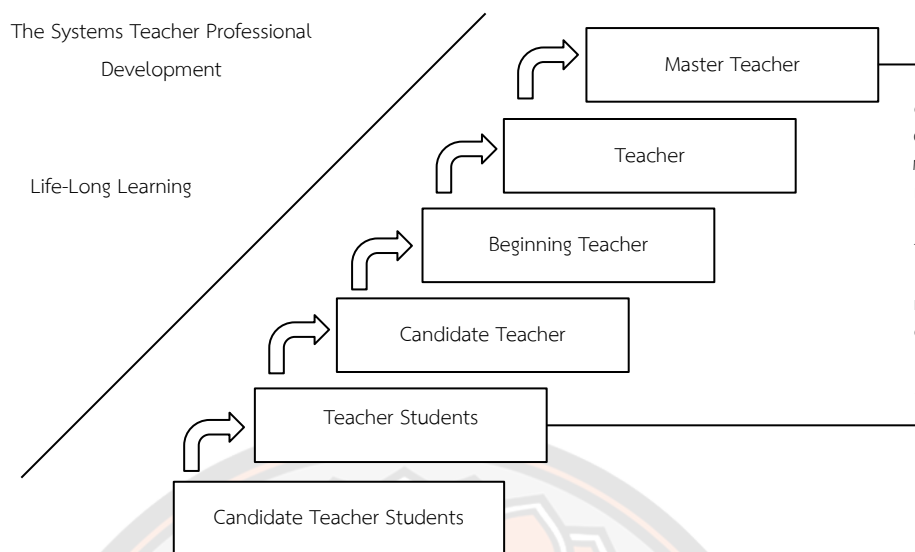
สรุปได้ว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น จากการศึกษาพบว่า แนวคิดการประเมินวิทยฐานะ แบ่งออกได้เป็น 2 ยุค ได้แก่ ยุคที่ 1 เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยครู ผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการผลิตสื่อหรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ ยุคที่ 2 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยทั้ง 2 ยุค มีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน, 2560) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาการของระดับคุณภาพของสถานศึกษา คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2 ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ

นักวิจัยนักวิชาการได้ทำการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ มีรายละเอียดดังนี้

ประวิต เอราวรรณ (2562, น. 172) ระบุว่า ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ (Promotion System) ใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริงระยะยาว (Long-term Performance Assessment) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในมิติต่าง ๆ และส่วนที่สอง ผลพัฒนาตนเองจนบรรลุผลตามสมรรถนะแต่ละช่วงวัยของวิชาชีพโดยใช้ข้อมูลผลการประเมินตามมาตรฐานสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานครูรายบุคคลในระบบ DPDS

โดยก่อนหน้านี้ มูลนิธิวิจัยระบบการศึกษา (2562, น. 9) ได้รายงานว่าการสังเคราะห์พบว่า มีแนวคิดเชิงระบบความสัมพันธ์กับช่วงวัยของวิชาชีพครูอธิบายถึงเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็นลำดับ (มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2562, น. 163) ดังภาพ



ภาพ 5 ระบบการพัฒนาวินิจฉัยครูตลอดช่วงวัยวิชาชีพ

หมายเหตุ : โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา 2562, น. 4

จากรายงานดังกล่าวและภาพประกอบ 5 พบว่าแนวคิดเชิงระบบความสัมพันธ์กับช่วงวัยของวิชาชีพครู หมายถึง เส้นทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของวิชาชีพครู (Lifelong Learning Pathway) ประกอบด้วย การคัดเลือกคนเรียนครู (Candidate Teacher Students) การเป็นนักศึกษาฝึกหัดครู (Teacher Students) การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพ (Candidate Teacher) การเป็นครูใหม่ (Beginning Teacher) การเป็นครูปฏิบัติการ (Teacher) และครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) เพื่อให้ครูแต่ละช่วงวัยวิชาชีพนั้นเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาช่วงวัยที่ 6 ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) ซึ่งหมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะ เป็นครูที่ทำการสอนมาระยะหนึ่งจนมีความเชี่ยวชาญแล้วจะสามารถพัฒนาตนสู่ระบบวิทยฐานะ เพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจากรายงานดังกล่าวระบุถึงรายละเอียดของ 13 ระบบใหญ่ แต่ผู้วิจัยนำ 2 ระบบที่เกี่ยวข้องกับครูที่มีวิทยฐานะ คือ ช่วงวัยที่ 6 ได้แก่ ระบบสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Support System) และระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ (Promotion System) มาทำการศึกษา

จึงสรุปได้ว่า ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะใช้หลักเกณฑ์และตัดสินหรือการประเมิน โดยการประเมินผลงานทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของครูแลผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดโยงกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเป็นตัวกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

3.3 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 ระบุถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2566, น. 4-35) โดยมีมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ดังนี้

ประเภท : ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน : การสอน

ชื่อตำแหน่ง : ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ : ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภท : ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

สายงาน : บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง : รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ : รองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ตาราง 1 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภท	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อวิทยฐานะ	ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ				
				1	2	3	4	5
ผู้สอนใน หน่วยงาน การศึกษา	การสอน	ครูผู้ช่วย	-					
		ครู	ครูชำนาญการ	ด้าน การ จัดการ เรียนรู้	ด้านการ ส่งเสริม สนับสนุน กาจัดการ เรียนรู้	ด้าน พัฒนา ตนเอง และ วิชาชีพ		
			ครูชำนาญการ พิเศษ					
			ครูเชี่ยวชาญ					
			ครูเชี่ยวชาญ พิเศษ					
ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ ชำนาญการ	ด้าน การ บริหาร วิชาการ และ ความ เป็น ผู้นำ ทาง วิชาการ	ด้านการ บริหาร วิชาการ จัดการ สถานศึกษา	ด้านการ บริหาร เปลี่ยนแปลง เชิงกล ยุทธ์และ นวัตกรรม	ด้านการ บริหารงาน ชุมชนและ เครือข่าย	ด้าน การ พัฒนา ตนเอง และ วิชาชีพ
			รอง ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ					
			รอง ผู้อำนวยการ ชำนาญการ พิเศษ					
		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ ชำนาญการ	เป็น ผู้นำ ทาง วิชาการ	ด้านการ บริหาร จัดการ สถานศึกษา	ด้านการ บริหาร เปลี่ยนแปลง เชิงกล ยุทธ์และ นวัตกรรม	ด้านการ บริหารงาน ชุมชนและ เครือข่าย	ด้าน การ พัฒนา ตนเอง และ วิชาชีพ
			ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ					
			ผู้อำนวยการ ชำนาญการ พิเศษ					
			ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ พิเศษ					
		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ	เป็น ผู้นำ ทาง วิชาการ	ด้านการ บริหาร จัดการ สถานศึกษา	ด้านการ บริหาร เปลี่ยนแปลง เชิงกล ยุทธ์และ นวัตกรรม	ด้านการ บริหารงาน ชุมชนและ เครือข่าย	ด้าน การ พัฒนา ตนเอง และ วิชาชีพ
			ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ พิเศษ					
			ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ พิเศษ					

หมายเหตุ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, น. 35

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารวิชาการและความ เป็นผู้นำทางวิชาการ 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกล ยุทธ์และนวัตกรรม 4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.4 หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ

จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูลจากอดีตถึงปัจจุบัน พบว่า สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ดำเนินการออกหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ.0206.4/ ว.1 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ตำแหน่งครู ต้องผ่านการประเมินทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน

ต่อมา ก.ค.ศ. ได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เพื่อความชัดเจนและความเข้าใจในหลักเกณฑ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการ สรุปลักษณะตามรายละเอียดในตาราง ดังนี้

ตาราง 2 สรุปลักษณะและวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ

หลักเกณฑ์	วันที่ประกาศ	คุณสมบัติ/คุณลักษณะ	การประเมิน
ว 17	ที่ ศธ 0206.4/ว 17 30 กันยายน 2552	ปริญญาตรี 6 ปี ปริญญาโท 4 ปี ปริญญาเอก 2 ปี	3 ด้าน
ว 21	ที่ ศธ 0206.3/ว 21 5 กรกฎาคม 2560	เป็นครูไม่น้อยกว่า 5 ปี 800-900 ชั่วโมงต่อปี ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วฐ.1) (วฐ.2) (วฐ.3)	3 ด้าน

หลักเกณฑ์	วันที่ประกาศ	คุณสมบัติ/คุณลักษณะ	การประเมิน
ว 9	ที่ ศธ 0206.3/ว 9 20 พฤษภาคม 2564	ว PA การคงวิทยฐานะ	ประเมินผ่านระบบ DPA ชำนาญการพิเศษ 2 ด้าน เชี่ยวชาญ 3 ด้าน
ว 10	ที่ ศธ 0206.3/ว 10	ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	3 ด้าน

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า ตามหนังสือ ศธ 0206.4/ว 17 ผู้ขอวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ พิจารณาจากการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือ ศธ 0206.3/ว 21 พบว่า ทุกวิทยฐานะต้องผ่านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจาก 1 ด้าน การจัดการเรียนการสอน 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

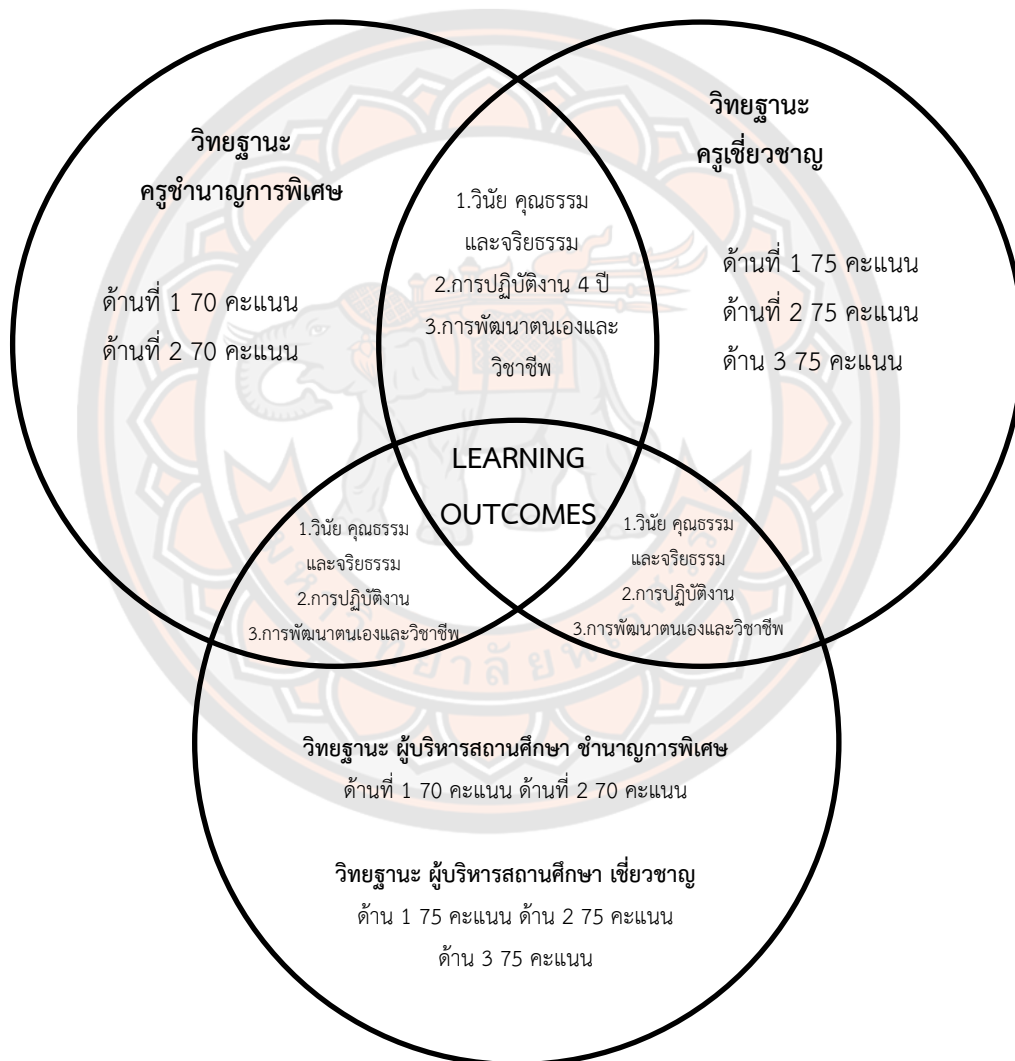
นอกจากนี้ ส่วนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง มาตรา 39 ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 3 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564)

ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ระบุว่า ผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านการประเมิน 2 ด้าน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ด้านที่ 1 ทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และ ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

จากการสังเคราะห์เอกสารพบว่า ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย ภาระงาน ชั่วโมงสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึง

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา ตำแหน่งครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คือ การคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม และปรับเปลี่ยน (สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2564, น. 56-65)

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการสรุปเฉพาะตำแหน่งครู และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังภาพ



ภาพ 6 ผลการสังเคราะห์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
หมายเหตุ : ดัดแปลงจาก กิ่งฉัตร ไชยริปู, 2565, น. 10

5. คุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและรายงานที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา (Education Quality) หมายถึง ผลผลิตคือนักเรียนที่บ่งบอกระดับการบรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. คุณภาพการศึกษา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดย 3. ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมีนักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

5.1 คุณภาพการศึกษา

พศิน แดงจวง (2554, น. 17-19) ระบุว่า คุณภาพการศึกษา เกิดจากคุณภาพของครูและคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความมีเอกภาพในการจัดการเรียนการสอน บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) การสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา จัดการศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

OECD องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2556) ระบุว่า เป้าหมายของการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อทุกคน โดยตระหนักดีว่าการศึกษาช่วยให้อุทิศตนในการใช้ชีวิตที่มีสุขภาพดี นอกจากนี้การศึกษายังช่วยให้ผู้คนมีค่านิยมของพลเมืองและการคิดเชิงวิพากษ์ที่จำเป็นต่อการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันต่อชุมชนของตนเป็นความเจริญรุ่งเรืองในระยะยาว

นิกร มะโน (2557, น. 8-9) ระบุว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของผลผลิต กล่าวคือ คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งหมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหารที่ทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามที่หลักสูตรระบุไว้และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และคณะ (2558, น. 14) ระบุว่า คุณภาพ คือ ภาพรวมของคุณลักษณะเฉพาะและคุณลักษณะทั่วไปของผลิตภัณฑ์หรือบริการของสิ่งนั้น ๆ ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการของลูกค้า

เอกลักษณ์ คล้ายสุบรรณ (2559, น. 1043) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา พิจารณาจากตัวบ่งชี้และองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้แก่ คุณภาพของระบบการบริหารจัดการ (quality management) คุณภาพของผู้เรียนและความพึงพอใจของผู้รับบริการ (quality outcome)

วสุกฤต สุวรรณเทน (2559, น. 151) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหาร 3) ด้านคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านคุณภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และ 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2559, น. 999) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่มีการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแก้ปัญหาและจัดการอย่างเป็นระบบ รู้วิธีแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง มีความโดดเด่นด้านวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น. 8) ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนึ่งในข้อเสนอใน 5 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ระบบการประเมินผลและการพัฒนาครู

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2561, น. 3) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของโรงเรียนต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนนั้นคือ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ คุณภาพนักเรียน หรือคุณภาพโรงเรียน

ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ (2561, น. 239) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากตัวผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Aspect) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Non-Academic)

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2566, น. 1) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษาด้วยปัจจัยและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

สรุปว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ของตน โดยการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตลอดช่วงวัยวิชาชีพซึ่งหมายถึง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะวิชาชีพจะเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

David Chapman and Don Adams (2002) ระบุว่า การศึกษาเพื่อการพัฒนาเอเชีย มิติของคุณภาพการศึกษาข้อมูลและกลยุทธ์ ควรมีการปรับปรุงการศึกษาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและควรมีการออกนโยบายระดับชาติเพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ

Mc Kinsey (2009 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560) ระบุว่า ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับครู ได้แก่ 1. ครูมีคุณภาพสูง 2. ครูได้รับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. ครูมีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีที่สุด

ธราญา จิตรชญาวณิช (2560, น. 81) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คน งบประมาณ วิธีการ และขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง บุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพ

วารุณี ลัคนโชคดี (2560, น. 4) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารและผู้บริหาร ปัจจัยเกี่ยวกับตัวครู ความเข้มแข็งของศิษย์เก่า กรรมการสถานศึกษา ชุมชน มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านครู การพัฒนาครูประกอบด้วยการพัฒนา 3 ลักษณะ 1) พัฒนาตามความต้องการของครูในแต่ละกลุ่มสาระหรือแต่ละงาน 2) การพัฒนาตามความต้องการจำเป็นของครูหรือตาม ID Plan 3) พัฒนาตามนโยบายของต้นสังกัดและตามการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

สิทธิชัย ทองมาก (2561 น. 186) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ นโยบายการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หลักสูตรการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ ความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา โดยครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ระบุในรูปแบบการวัดและประเมินการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความพร้อมของครู ความพร้อมของผู้เรียน ความพร้อมของสื่อ ความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้ปกครอง การมีส่วนร่วม และงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอีก ได้แก่ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวทางการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู การบริหาร และสื่อการเรียนการสอน

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา (Education Quality) หมายถึง ผลผลิตคือ นักเรียนที่บรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาในทุกมิติ ได้แก่ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ พบว่า มีกฎหมายที่สำคัญอย่างน้อย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังสรุปนี้

6.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสาม บัญญัติว่า รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล วรรคสี่บัญญัติว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการศึกษา บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 14-79) โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ

6.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) และระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพ (Quality) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. จ-ช)

6.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก, หน้า 43) และได้ประกาศตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีการปรับเปลี่ยน

ระบบการประเมินวิทยฐานะที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นให้ครูได้มีการสั่งสมประสบการณ์มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาตนเองมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 1 ข้อ 8 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 9 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.4 ข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ.2556

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและและบุคลากรทางการศึกษาอื่น กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง)

นอกจากนี้ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ผู้วิจัยได้นำ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครูไปสร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม สำหรับครู

ส่วนข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน และบุคลากรและชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ
- 6) ปฏิบัติงานขององค์การโดนเน้นผลถาวร
- 7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ผู้วิจัยได้นำ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานไปสร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

6.5 มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลกิจกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา. 2562, น. 18)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ระบุว่า “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และ
อุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับ
เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัด
กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษานในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ
(ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง, หน้า 65)

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, น. 282) ระบุว่า มาตรฐานวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้
ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่จะสามารถยกระดับวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการกำหนดให้
มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้มีแนวทางในการประพฤติ
ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู (ว.9) และหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหาร
สถานศึกษา (ว.10)

3.6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทฤษฎีที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้ มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายลักษณะ ไว้ดังนี้

ความหมายของทฤษฎี (Theory)

รัตนะ บัวสนธ์ (2560, น. 31) ระบุว่า ทฤษฎี ตรงกับคำว่า Theory หมายถึง หลักการทาง
วิชาการที่ได้ข้อสรุปมาจากการแสวงหาความรู้ความจริง หรือ กลุ่มของข้อความที่บรรยาย อธิบาย
ปรากฏการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง มีลักษณะความเป็นนามธรรมของข้อเท็จจริง
หรือข้อสรุปจากการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ

จุฬาวินยานุกรม (2567) ระบุว่า ทฤษฎี คือ ความรู้ที่เกิดจากระบวนการคิดวิเคราะห์และ
สรุปผลของมนุษย์นำมาใช้ในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อทำ
ความเข้าใจในปรากฏการณ์นั้นๆ

ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี (2564, น. 27) ระบุว่า ทฤษฎี เป็นข้อความ
(แนวคิด/ข้อเสนอ) ที่มีนัยทั่วไปซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการหรือมโนทัศน์ที่สามารถใช้
บรรยาย อธิบาย หรือทำนายปรากฏการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล

วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2560, น. 71) ระบุว่า ทฤษฎี (Theory) หมายถึง ชุดของ
ความคิดรวบยอด (A Set of Concepts) ชุดของข้อเสนอ (A Set of Propositions) และชุดของการ

สร้าง (A Set of Construct) เป็นคำอธิบายที่มีรากฐานอยู่บนความรู้ชุดหนึ่ง มีเหตุผล เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบพิสูจน์ได้ตลอดเวลา

สรุปว่า ทฤษฎี หมายถึง คำอธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความจริง สามารถพิสูจน์ซ้ำได้ มีความเป็นเหตุเป็นผลเชื่อถือได้

ลักษณะของทฤษฎี

รัตนะ บัวสนธ์ (2560, น. 32) ระบุว่า ลักษณะของทฤษฎี ประการแรก ทฤษฎีเป็นสิ่งที่แทนความคิดความเชื่อเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผ่านการสังเกตเห็นของบุคคล เป็นความคิดความเชื่อที่บุคคลสร้างขึ้นใหม่ในลักษณะเป็นมโนทัศน์ มีความเป็นนามธรรมเป็นตัวครอบคลุมปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็น ไม่ใช่เป็นเพียงการสังเกตของเท็จจริงจากปรากฏการณ์ เป็นระบบมีความสัมพันธ์กัน มีลักษณะเป็นนัยทั่วไปนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์

วนิดา วาติเจริญ และคณะ (2560, น. 71) ระบุว่า ลักษณะสำคัญของทฤษฎีมี 5 ข้อ

1. เป็นกฎที่มีความเป็นนามธรรม (Abstract Rule)
2. สามารถอธิบายได้เป็นการทั่วไป (Generalized)
3. สามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้ (Testability)
4. ผลที่ได้จากการพิสูจน์และทดสอบมีความเที่ยงตรง (Validity)
5. มีความน่าเชื่อถือเนื่องจากการผ่านการพิสูจน์และทดสอบมาแล้ว (Reliability)

จุฬารัตนากร (2567) ระบุว่า ลักษณะของทฤษฎี

1. เกิดจากวิธีการและขบวนการของการแสวงหาอย่างเป็นระบบ
2. เป็นแนวคิด หรือความจริงที่ผ่านการพิสูจน์อย่างมีระบบมาแล้วหลายครั้ง
3. ทฤษฎีอาจเปลี่ยนแปลงได้ เพราะทฤษฎีไม่ใช่สัจธรรมสูงสุด ถูกทดสอบและถูกท้าทาย หรือถูกโค่นล้มได้
4. ทฤษฎีอาจถูกพิสูจน์ได้ว่าไม่ถูกต้อง หรือผิดพลาด โดยอาศัยกระบวนการพิสูจน์และการอธิบายอย่างเป็นระบบ

คุณสมบัติของทฤษฎี

จุฬารัตนากร (2567) ระบุว่า คุณสมบัติของทฤษฎี ประกอบด้วย

1. ยึดหยัดต่อการพิสูจน์
2. น่าเชื่อถือ โดยวิธีการแสวงหา และการวิเคราะห์นั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับในชุมชนวิชาการว่าเป็นวิธีที่ถูกต้อง และให้คำตอบแบบเดียวกันเมื่อนำไปใช้โดยใครก็ตาม
3. เป็นคำอธิบายที่มีลักษณะเที่ยงตรง และรัดกุม
4. คำอธิบายจะต้องมีเอกภาพ คือ ต้องมีโครงสร้างขององค์ความรู้ แม้ว่าจะมีหลาย ๆ แนวคิดในทฤษฎีเดียวกัน ก็ต้องมีความสอดคล้องไปในแนวหรือทิศทางเดียวกัน

5. เป็นคำอธิบายที่พลังในการอธิบายปรากฏการณ์ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีการจูงใจและการดำรงรักษาของเฮิร์ชเบิร์ก และ
ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพนำมาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าใน
อาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีของมาสโลว์มีแนวคิดที่ว่า ความต้องการ
ของบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับ
สูงสุด ประกอบด้วย

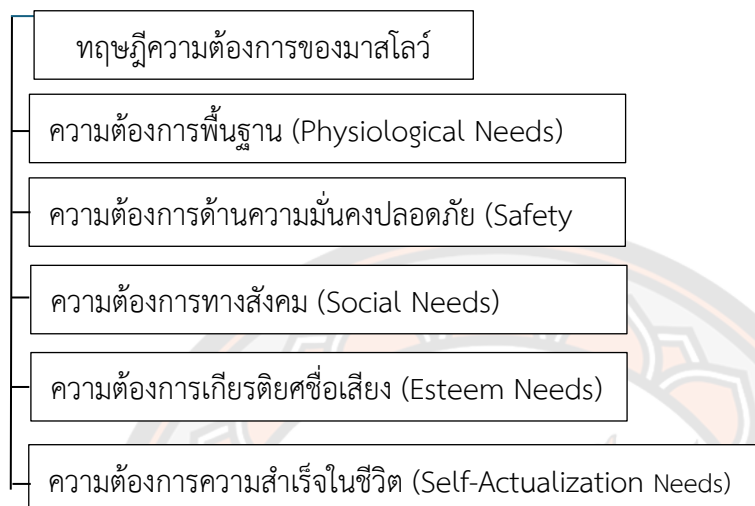
1. ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ดังภาพ



ภาพ 7 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของบุคคลโดยมาสโลว์

หมายเหตุ : โดย วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2560)

วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2560) ระบุว่า ทฤษฎีของมาสโลว์ นำเสนอแนวคิดความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับสูงสุด ประกอบด้วยดังภาพ



ภาพ 8 ทฤษฎีความต้องการของบุคคลโดยมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1969, อ้างใน วนิดา วาตีเจริญ, 2560, น. 75-75) ประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์จาก 5 ระดับ เหลือ 3 ระดับ นำเสนอทฤษฎี ERG โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence ; E) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสมบูรณ์ โดยพื้นฐานประกอบด้วยปัจจัยสี่ เงินเดือน ผลตอบแทนสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness ; R) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ กับคนรอบข้าง

ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth ; G) กล่าวคือ บุคคลเมื่อได้รับการมีปฏิสัมพันธ์แล้ว ยังมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจและการดำรงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) อ้างถึงใน (วนิดา วาตีเจริญ, 2560, น. 76-77) กล่าวถึง 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) โดยมีรายละเอียดปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 ทฤษฎีการจูงใจและการดำรงรักษาของเฮิร์ชเบิร์ก

ปัจจัยสุขศาสตร์	ปัจจัยจูงใจ
เงินเดือนและสวัสดิการ	ความสำเร็จในการทำงาน
การบังคับบัญชา	การได้รับความสำคัญ
สภาพการทำงาน	ความรับผิดชอบในการที่ท้าทาย
สถานภาพการทำงาน	ความน่าสนใจในงาน
ความมั่นคงในการทำงาน	ความก้าวหน้าในการทำงาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน	

ที่มา : วนิดา วาติเจริญ และคณะ (2560)

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยนำปัจจัยทั้ง 2 ด้านไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้นำเสนอ แนวคิดพัฒนาการด้านอาชีพ Krumboltz (1979 อ้างถึงใน จิตตินันท์ บุญสุธิกรกุล, 2564, น. 97) ระบุว่า บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความสามารถ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. พันธุกรรมและความสามารถพิเศษ
2. เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์
3. ประสบการณ์ในการเรียนรู้
4. ทักษะในภาระงานต่าง ๆ

จิตตินันท์ บุญสุธิกรกุล (2564, น. 97) ระบุว่า พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการระยะยาวที่ดำเนินไปจนตลอดชีวิตของแต่ละคน เกิดจากการเรียนรู้ การจัดการ การพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าไปตามเส้นทางของอาชีพ พัฒนาการของชีวิตและอาชีพ (Concept of Career Development) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าไปตามเส้นทางอาชีพเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ออนาคต

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, น. 129) ระบุว่า การศึกษาหรือการบริหารเส้นทางสายอาชีพ (Career Management) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและการเติบโตของบุคลากรภายในองค์กรตามโครงสร้างทางเดินอาชีพ (Career Path) ประกอบด้วย โครงสร้างและระดับชั้นของตำแหน่ง (Job Level) สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น (Required Competencies) และแผนการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Plan) และอื่น ๆ

จากแนวคิดพัฒนาการด้านอาชีพ จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพหรือเติบโตจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งหนึ่งภายในองค์กรโดยการวางเส้นทางความก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับปัจจัยและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการต่างประเทศได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ โดยระบุนายละเอียดไว้ดังนี้

7.3.1) แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของครัมโบลท์ (Krubolt)

จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564, น. 97) ระบุว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของครัมโบลท์จะเน้นไปที่เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการรับมือของบุคคลเพราะมนุษย์ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. พันธุกรรมและความสามารถพิเศษ 2. เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ 3. ประสบการณ์ในการเรียนรู้ 4. ทักษะในภาระงานต่าง ๆ

7.3.2) ทฤษฎีพุทธิปัญญาสารสนเทศ

จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564, น. 114) ระบุว่า ทฤษฎีพุทธิปัญญาสารสนเทศให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางด้านความคิด โดยมีความสัมพันธ์กันระหว่างกระบวนการแก้ปัญหาทางด้านอาชีพ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ปัจจัยทางการตัดสินใจและการเรียนรู้ของตน

ความก้าวหน้าในอาชีพ

Brown and Lent (2556) บุคคลประกอบอาชีพจะได้มาซึ่งค่าตอบแทนหรือรายได้เพื่อใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ไม่ใช่เพียงแค่เงินอย่างเดียว ผลตอบแทนที่บุคคลนั้น ๆ ทำได้สำเร็จ อาจจะเป็นการยกย่อง มีชื่อเสียง และเครือข่ายสังคมอื่น ๆ อาชีพยังมีอีกหลากหลายตำแหน่ง หน้าที่

จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564, น. 11) ระบุว่า อาชีพ (Career) หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ภาระงานหรือหน้าที่ของบุคคลที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ทำด้วยความถนัด ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาจนเชี่ยวชาญ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการด้านอาชีพ

นักวิชาการได้ทำการศึกษาและสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการด้านอาชีพสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตาราง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
ความสนใจ	ความต้องการและแนวโน้มของตลาดแรงงาน
บุคลิกภาพ	ลักษณะงาน
สติปัญญา	สภาพแวดล้อมของงาน
ความถนัด	วิธีการเข้าประกอบอาชีพ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ค่าตอบแทนในการประกอบอาชีพ
ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้าในอาชีพ
	ความต้องการและปริมาณของอาชีพ
	ข้อดีและข้อเสียของแต่ละอาชีพ
	ชื่อเสียงขององค์กร
	ความมั่นคง

หมายเหตุ : โดย จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564, น. 158-162)

จากตารางที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพ พบว่า สามารถแยกปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความสนใจ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการและแนวโน้มของตลาดแรงงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติ วิธีการเข้าประกอบอาชีพ ค่าตอบแทนในการประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการและปริมาณของอาชีพ ข้อดีและข้อเสียของแต่ละอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคง ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษานี้ไปแบ่งกลุ่มปัจจัยและเงื่อนไขที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของครัมโบล์ท ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. พันธุกรรมและความสามารถพิเศษ 2. เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ 3. ประสบการณ์ในการเรียนรู้ 4. ทักษะในภาระงานต่าง ๆ ผู้วิจัยนำไปสร้างเป็นกรอบแนวคิดและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview)

8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้ข้อค้นพบดังต่อไปนี้

8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะวิชาชีพ

สังเวียน มีกำลัง (2554, น. 68-79) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถจำแนกประเภทกลุ่มการเลื่อน และไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ส่วนสมการจำแนกปัจจัยสามารถจำแนกกลุ่มที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 76.4 และจำแนกกลุ่มที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 80.2 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปัจจัยทั้งหมดสามารถจำแนกทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 78.5 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองลงมา คือ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถของตนเองและวินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนคุณภาพปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

สุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554, น. 57) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบพหุกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1. ครูทุกคนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน 2. ผลการปฏิบัติงานทุกคนมีความตั้งใจ กระตือรือร้น มีสมรรถนะตรงตามข้อกำหนด 3. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยในเขตพื้นที่การศึกษา 4. มีส่วนร่วมกับชุมชนเมื่อมีโอกาส 5. กระบวนการทำผลงานวิชาการ ได้คำแนะนำ คำปรึกษาจากเพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ การเข้าระบบการฝึกอบรม 6. สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้และค่าตอบแทน 7. นวัตกรรมที่สร้างขึ้น มาจากปัญหาการขาดสื่อการเรียนการสอน

รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2555, น. 35) ได้ศึกษาเรื่อง วิทยฐานะของวิชาชีพครู: หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย โดยการศึกษาใน 4 ประเด็น คือ 1. ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ประวัติการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการทำงาน 3) ชีวิตครอบครัว 4) ฐานะทางเศรษฐกิจ 5) ฐานะทางสังคม 2. มุมมองที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคม 3. กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ 2) การกำหนดประเด็นปัญหาที่ขอทำผลงานทางวิชาการ 3) การวางแผนและดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ 4) งบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ 1) ผลกระทบด้านวิชาชีพ 2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษา : ทั้ง 3 กรณี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และผู้อำนวยการสถานศึกษากำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ทั้ง 3 กรณีต่างก็ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณก่อนได้รับวิทยฐานะ มีวิธีการเข้ารับ

ราชการเหมือนกันคือ การสอบคัดเลือกของส่วนกลาง เคยมีการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือโยกย้ายหน่วยงาน และรับผิดชอบงานหลักที่ตรงกับสายงาน นอกจากงานประจำแล้วผู้อำนวยการสถานศึกษา ยังเป็นที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการให้กับชุมชนด้วย ด้านสถานภาพสมรส ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์สมรสมีบุตรธิดาแล้ว ส่วนครูยังโสดแต่มีบุตรบุญธรรม ทั้ง 3 กรณีมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยมีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน ด้านการแต่งกาย ครูชอบสวมใส่เสื้อผ้าสำเร็จรูป ผู้อำนวยการสถานศึกษาชอบสวมใส่เสื้อสูทกางเกงและผูกเนคไทด์ ส่วนศึกษานิเทศก์ชอบสวมใส่เสื้อผ้าชุดตัด ทั้ง 3 กรณีมียานพาหนะส่วนตัวขับขีไปปฏิบัติราชการ มีรายรับหลักจากเงินเดือนประจำ มีการซื้อเบี้ยประกันเพื่อการคุ้มครองชีวิต และยังมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ 2. มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ : ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามีมุมมองทางวิชาการ ด้านการพัฒนา ระบบการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ เห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนา ระบบ การศึกษา และมีมุมมองทางสังคมว่า การทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการยอมรับในวิชาชีพ เดียวกันและวิชาชีพอื่นด้วยว่า “ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง” จึงเกิดความภาคภูมิใจสามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมีความสุขในสังคม ส่วนศึกษานิเทศก์มีมุมมองที่แตกต่างออกไปว่า การทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ส่งเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง และไม่แน่ใจว่าเป็นตัว ทำลายการศึกษาหรือไม่ และมีมุมมองทางสังคมว่าไม่ได้ทำให้มีการยอมรับสูงขึ้นทั้งในวิชาชีพเดียวกัน และวิชาชีพอื่น แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 3 กรณี มีมุมมองที่เหมือนกันว่าการทำผลงานทางวิชาการ ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดการมีรายได้เพิ่ม และปรับเปลี่ยนบัญชีอัตราเงินเดือนตามวิทย ฐานะที่สูงขึ้น 3. กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษา: แรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการมาจากการได้รับการกระตุ้นจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนถึงเกณฑ์ในการ ส่งผลงานทางวิชาการ เงินเดือนเต็มขั้น และการมีภาวะผู้นำ การกำหนดประเด็นปัญหา ทั้ง 3 กรณี เป็นผู้คิดด้วยตนเองและเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง การกำหนดหัวข้อมีความ เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความเป็นไปได้ในการจัดทำ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าด้วย ตนเองมีการดำเนินงานตามขั้นตอนแบบปกติตามกระบวนการที่เหมาะสม และเกิดผลลัพธ์ตามลำดับ ไม่ได้จ้างบุคคลอื่น ส่วนด้านงบประมาณ ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้งบประมาณส่วนตัว ศึกษานิเทศก์ใช้งบประมาณของหน่วยงาน 4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ : ผลงาน ทางวิชาการมีผลกระทบทางบวกต่อนักเรียน ครู เพื่อนร่วมวิชาชีพ โรงเรียน และวงการศึกษาคือ ก่อให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการให้กับตนเอง ทำให้ได้เงินค่าวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ยังมีผลกระทบทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

คะเนิงนิจ ปิ่นประภา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีขั้นตอนดำเนินการคือ บุคลากรมีความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์ การจัดทำผลงานทางวิชาการมีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ในด้านการเตรียมการและการวางแผน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการทำผลงานทางวิชาการ 2. กลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 4 พันธกิจ 4 เป้าประสงค์ 4 ประเด็นกลยุทธ์ 8 กลยุทธ์ 20 ตัวชี้วัด และ 44 แนวทางดำเนินการ 3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ในด้านกลยุทธ์มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

วาริช รัตนกรรติ (2559) การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการประเมินวิทยฐานะมี 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ ปัญหาด้านผู้เสนอขอรับการประเมิน ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน และปัญหาอื่น ๆ 2. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนการประเมิน 8 ขั้นตอน ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนักความสำคัญ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน โดยประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสบการณ์ใน 4 องค์ประกอบนี้มี 25 ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็นเกณฑ์สมบูรณ์ โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 3. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง ในระดับมากทุกข้อ

เขมรัฐ อิมอูรัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง เส้นทางสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ : การศึกษาพหุชีวประวัติ ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้ง 3 คน แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะสั่งสมประสบการณ์ ระยะพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และระยะรายงานผลการพัฒนา 2) ครูเชี่ยวชาญพิเศษทุกท่านมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนและรู้หน้าที่ของตนอย่างถ่องแท้ โดยครูเชี่ยวชาญพิเศษทุกท่าน มีความภาคภูมิใจเป็นอย่างสูง

ที่ได้เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ และนับว่าวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในชีวิตความเป็นครูและคุณลักษณะสำคัญร่วมของครูเชี่ยวชาญพิเศษ มี 4 ประการ คือ 1) เห็นคุณค่าของข้อมูลสารสนเทศ 2) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงาน 3) ใฝ่เรียนรู้และ 4) มีความภาคภูมิใจในตนเอง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตลอดจนสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ ควรให้มีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและการประเมินการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของครูให้สะท้อนความรับผิดชอบของครู ผู้บริหาร และสถานศึกษาที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง

2. ควรกำหนดระบบการตอบแทนครูให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในเชิงพัฒนาการ เพื่อให้ครูรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมากขึ้น ทั้งนี้ในการประเมินครูให้ใช้วิธีสังเกตการณ์การสอนหรือวิดีโอคลิปการสอนร่วมกับการพิจารณาหลักฐานเอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานตามปกติของครู

3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา 55

4. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของระบบวิทยฐานะในแต่ละสายงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะให้มีลักษณะร่วมและเชื่อมโยงกันระหว่างสายงาน โดยเฉพาะการกำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานสายงานการสอนสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ภายใต้กรอบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐานเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพทางการศึกษา

5. ควรมีการพัฒนาาระบบและหลักสูตรรับรองมาตรฐานของผู้ประเมินตามระบบวิทยฐานะและดำเนินการรับรองและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินในแต่ละสายงานต่อไป

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับกลาง ($M = 3.09$) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$) สำหรับค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนโดยภาพรวม ($PNI = Modified$

0.420) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารแผนงาน และงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาพงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ และด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

ประวิต เอราวรรณ์ (2564) ได้ศึกษา แนวคิดและรายงานการศึกษาวินัยของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ พบว่าจากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี 2016 มีประเด็นเกี่ยวกับ ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะของครูดังนี้ 1) การแบ่งวิทยฐานะครูได้ใช้บทบาทในห้องเรียนเป็นเกณฑ์ แต่ยังคงขาดความชัดเจนในการประเมินการขึ้นสู่แต่ละวิทยฐานะที่แสดงถึงความสามารถจริงของครูและไม่สัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดโดยคุรุสภา 2) เกณฑ์การเข้าสู่วิทยฐานะของครูยังไม่ให้น้ำหนักกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่เน้นการเสนอเอกสารรางวัลที่ได้รับ และจำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาของครুরวมถึงได้มีข้อเสนอว่า การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการสอน และการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนวิธีการสอน และการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (2564, น. 183-194) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสินข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

เจษฎา มหาโคตร (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1.ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม (X_4) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.562 ปัจจัยครอบครัว (X_2) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.367 และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.295 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในอาชีพข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.295 ถึง 0.562 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

(X_3) รองลงมาเป็น ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม (X_4) และปัจจัยครอบครัว (X_2) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่ำสุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) 2.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยครอบครัว (X_2) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม(X_4) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.903 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ร้อยละ 81.20 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.812 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ 0.267 ปัจจัยครอบครัว (X_2) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.254, 0.243, 0.238 และ 0.201 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.538, 0.459, 0.319 และ 0.285 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant) เท่ากับ 0.359 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 0.39 + 0.201X_1 + 0.254X_2 + 0.238X_3 + 0.243X_4$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY' = 0.285ZX_1 + 0.319ZX_2 + 0.538ZX_3 + 0.459ZX_4$

จากรูรณ ทองขุนดำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อากาศระดับต่ำ 61 คน (ร้อยละ 38.1) มีอาการระดับปานกลาง 37 คน (ร้อยละ 23.1) มีอาการระดับสูง 62 คน (ร้อยละ 38.8) ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล มีอาการระดับต่ำ จำนวน 108 คน (ร้อยละ 67.5) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) มีอาการระดับสูงจำนวน 20 คน (ร้อยละ 12.5) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล มีอาการระดับต่ำจำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.3) มีอาการระดับปานกลางจำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.8) และมีอาการระดับสูงจำนวน 80 คน (ร้อยละ 50.0) 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ภาระครอบครัว และปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานนอกเหนืองานสอน พบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ภาระครอบครัว ภาระงานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธินไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ส่วนภาระงานนอกเหนืองานสอนของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตรัชโยธิน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคล มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความต้องการด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความ ต้องการด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือด้านการขอมีหรือ การขอเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการโอนย้าย หรือเปลี่ยนสายงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) 2. แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตาม ความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสาย งาน ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นตาราง รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ปีที่ ศึกษา	ผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง
2552	สุวรรณ พินิจ	ปัจจัยจำแนกความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทย ฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงราย
2554	สังเวียน มีกำลัง	การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู
2554	สุธี ประจงศักดิ์	การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
2555	รัตนะ บัวสนธิ์	วิทยฐานะของวิชาชีพครู : หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย
2558	คณินิจ ปิ่นประภา	กลยุทธ์การพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

ปีที่ ศึกษา	ผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง
		ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
2562	มูลนิธิสถาบันวิจัย ระบบการศึกษา	การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ
2561	เขมรัฐ อิมอรัง	เส้นทางสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ : การศึกษาพหุวิชาประวัติ
2563	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์	สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2564	อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์	สภาพการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
2564	ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์	การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทย ฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
2564	ประวีต เอราวรรณ	การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่ A Novel Academic Rank Classification
2564	ประวีต เอราวรรณ	การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ
2565	พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์	แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
2565	จารุวรรณ ทองขุนดำ	ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน
2565	เจษฎา มหาโคตร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ
2565	กิ่งฉัตร ไชยริปู	ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการ เปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการศึกษารายละเอียดปรากฏในตารางที่ 6

ตาราง 6 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไข		ผู้ศึกษา									
		เจษฎา มหาโตตร (2565)	จาวรรม ทองขุนดำ (2565)	ประวิต เอรารรณ์ (2564)	ปิยพ เปี่ยมวิริยวงศ์ (2564)	อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (2564)	คณินิจ ปิ่นประภา (2558)	รัตนะ บัวสนธ์ (2555)	สุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554)	สังเวียน มีกำลัง (2554)	สุวรรณ์ พินิจ (2552)
ปัจจัยภายใน (Internal factor)	ปัจจัยส่วนบุคคล		✓	✓			✓				
	เจตคติการพัฒนาวิทยฐานะ									✓	
	การพัฒนาตนเอง							✓	✓		
	พัฒนาการเรียนรู้								✓		
	ความรู้ความสามารถ				✓			✓			✓
	ประสบการณ์การทำงาน							✓			✓
	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ			✓			✓				✓
	ปัจจัยแรงจูงใจ	✓					✓	✓		✓	
	ความเชื่อมั่นในตนเอง										✓
	จรรยาบรรณ				✓					✓	

ปัจจัยและเงื่อนไข		ผู้ศึกษา									
ปัจจัยและเงื่อนไข ความสำเร็จและไม่สำเร็จ การพัฒนาวិทยฐานะ วิชาชีพของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา		เจษฎา มหาโคตร (2565)	จากรวรรณ ทองขุนดำ (2565)	ประวิต เอราวรรณ (2564)	ปิยนุช เปี่ยมวิริวงค์ (2564)	อภิเชษฐ ฉิมพลีสุวรรณ (2564)	คณินิจ ปิ่นประภา (2558)	รัตนะ บัวสนธ์ (2555)	สุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554)	สังเวียน มีกำลัง (2554)	สุวรรณ์ พินิจ (2552)
ปัจจัย บุคลิกภาพ	ปัจจัย	✓						✓			
	ปัจจัย ครอบครัว	✓									
	ปัจจัยด้าน ภาระงาน		✓								
ปัจจัยภายนอก (External factor)	ปัจจัยองค์กร	✓									
	ผู้บริหาร			✓							
	หัวหน้างาน							✓			
	เพื่อนร่วมงาน			✓				✓			✓
	ลูกศิษย์			✓				✓			
	ปัจจัย สนับสนุนทาง สังคม	✓									✓
	ปัจจัยด้านการ ปฏิบัติงาน		✓	✓	✓		✓				
	หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ			✓		✓	✓				✓
	ปัจจัยด้าน ผลตอบแทน								✓		

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการศึกษาแบ่งปัจจัยและเงื่อนไข ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Internal factor) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัว ความรู้สึกนึกคิด

ความสนใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านเจตคติการพัฒนา วิทยฐานะ 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน 5) ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก (External factor) หมายถึง สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ในชีวิตที่ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาวิทยฐานะ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านนักเรียน 5) ปัจจัยสนับสนุนจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณอร อุชุกภาพ (2561, น. 274) ระบุว่า เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของแต่ละคนแตกต่างกันตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ พิเชิต ฤทธิจรูญ (2566, น. 114) ยังระบุ อีกว่า นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและกลุ่มเพื่อน เป็นปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งที่เกื้อหนุนกัน ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์ปัจจัยไปสร้างเป็นนิยามศัพท์และพัฒนาเครื่องมือ วิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบปลายปิด ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

พศิน แดงจวง (2554, น. 285) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยทดลองเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากห้องเรียนเป็นฐาน (classroom-based participatory action research) ผลการวิจัยสรุป หลักการนำไปสู่บทสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูทุกคนต้องการพัฒนาวิชาชีพ ครูทุกคนต่างมีเหตุผลในการพัฒนาวิชาชีพ ขณะเดียวกันครูต้องการ มีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งสรุปการนำผลการวิจัยไปใช้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้าน คุณภาพการศึกษากำลังตกอยู่ในวิกฤต 2. ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อปัญหาของคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหาร 3. การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่างต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคลากร ที่เจริญก้าวหน้านั้นคือผู้ที่สนองนโยบาย และ 4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการ สนับสนุนจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือจากนักวิจัย ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2555, น. ข) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานและ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญด้านมิติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาจะเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของ สพฐ. เพิ่มขึ้นร้อยละ 31.62 ปัจจัยการจัดหลักสูตร ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของท้องถิ่น เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.42 และปัจจัยการประสานงานกับ โครงการอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.79 ปัจจัยด้านมิติการเงินที่ส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยงบประมาณในการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.44 ปัจจัยห้องเรียนสำหรับนักเรียน เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.42 และปัจจัยที่สำคัญ ด้านมิติคนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาจะเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยคุณธรรม จริยธรรม ใน

ความเป็นครู เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.66 ปัจจัยความรู้ความสามารถของครูผู้สอน วิชาชีพระดับกับสาขาวิชา เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.64 ปัจจัยคุณภาพของครูผู้ปฏิบัติการสอน เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.44

วสุกฤต สุวรรณแทน (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารงาน 3) ด้านคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านคุณภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และ 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัดได้จากการสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้เข้าใจตรงกัน การกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สมรรถนะขององค์กร วัดได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ความรู้ความสามารถของบุคลากรการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การสรรหาและจัดทรัพยากรการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร 3) บรรยากาศของโรงเรียน วัดได้จาก บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน บุคลากรตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสูง การเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจกันการจัดระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) การบริหารจัดการเรียนรู้ วัดได้จาก การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการเรียนการสอน การบริหารการวัดและผลประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

ชาญวิทย์ สินธุบุญ (2559, น. 134) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่างที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านชุมชน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 22 ตัว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่างที่ศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ $X^2 = 559.21$ $df = 181$ $X^2/df = 3.08$ $CFI = 0.98$ $NFI = 0.97$ $NNFI = 0.98$ $SRMR = 0.078$ $RMSEA = 0.08$ ตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ 90 โดยที่ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านชุมชน ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใน

เขตภาคเหนือตอนล่าง สำหรับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านชุมชน ส่วนปัจจัยด้านครูผู้สอนส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านหลักสูตร อีกทั้งปัจจัยด้านชุมชนส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านหลักสูตร

ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ (2560, น. 221) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า 1) สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านชุมชนหรือผู้ปกครอง = 3.07, SD = 0.45 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.61 ด้านครู/ผู้บริหาร = 3.29, SD = 0.51 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กกล้าแสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 ด้านผู้เรียน = 2.55, SD = 0.53 ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ครูให้ความรักและความเมตตาแก่เด็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.84 ด้านสื่อเทคโนโลยีการศึกษา = 3.08, SD = 0.49 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.42 ด้านระบบการศึกษา = 3.05, SD = 0.66 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.44 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม = 3.48, SD = 0.69 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ครูเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านชุมชนหรือผู้ปกครองคือ รายได้ของผู้ปกครองไม่เพียงพอมีหนี้สิน ภาระด้านอาชีพทำให้ไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน และการเข้าถึงชุมชนและองค์กรเนื่องจากต้องไปทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ ด้านครูหรือผู้บริหาร คือครูหรือผู้บริหารมีภาระงานมากเกินไปมีการอบรมบ่อย ครูไม่มีเวลาสอนเด็กเนื่องจากการทำงานส่วนตัวและการทำผลงาน และครูไม่ครบวิชาที่สอนสอนไม่ตรงสาขาวิชา ด้านเด็กนักเรียน คือเด็กขาดความอบอุ่นขาดความผูกพันในครอบครัว ผู้ปกครองอายุน้อยอบรมสั่งสอนดูแลลูกไม่ได้ และความด้อยสมรรถนะทางด้านสติปัญญาของผู้ปกครองเหล่านั้นทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีคือ ความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยเด็กรู้เท่าไม่ถึงการณ์จากการเล่นเกม การเข้าถึงข้อมูลหรือเกมที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง และขาดการวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลจากเทคโนโลยีจากการไม่สกัดกั้นหรือกั้นกรองด้านระบบการศึกษาคือ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการการศึกษาของไทยเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ไม่มีจุดยืน การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้ใหญ่ขึ้นทำให้ระบบข้างล่างเกิดปัญหา และขาดแคลนการผลิตครู ครูเฉพาะวิชาครูที่มีความเชี่ยวชาญ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมคือ ผู้บริหาร ครู นักเรียนขาดคุณธรรมและจริยธรรม การเห็นทางศาสนา และสังคมขาดความสุข 2) แนวทางหรือวิธีการพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านชุมชน

หรือผู้ปกครอง คือการสร้างองค์กรให้เป็นที่ศรัทธาของชุมชนหรือค่านิยมใหม่ โรงเรียนเพิ่มกิจกรรมกับชุมชนหรือสร้างความร่วมมือ และจัดส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ชุมชนหรือผู้ปกครอง ด้านครูหรือผู้บริหารคือ พัฒนาผู้บริหารและครูให้เป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้เป็นครูมืออาชีพโดยเน้นเรื่องจรรยาบรรณความรับผิดชอบรักในอาชีพและจัดครูให้ครบทุกวิชาที่สอน ด้านเด็กนักเรียนคือผู้ปกครองให้ความสนใจใส่ใจและส่งเสริมให้บุตรหลานของตนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการจัดอบรมคุณธรรมให้กับนักเรียนมากขึ้นด้วย ด้านการใช้เทคโนโลยีคือ สร้างความตระหนักแนะนำส่งเสริมให้เด็กใช้หลากหลายรูปแบบที่มีประโยชน์ ให้ความรู้จัดอบรมให้เห็นประโยชน์และโทษของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และกำกับดูแลกำหนดระยะเวลาการใช้ ด้านระบบการศึกษาคือ การสร้างระบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็กกำหนดเป้าหมายหรือจุดหมายจากบนลงล่างชัดเจน จัดให้มีการสัมมนาให้ความรู้ในการพัฒนาระบบการศึกษา และปรับหลักสูตรให้ตรงกับบริบทของท้องถิ่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรมคือ นำพุทธศาสนามาสอนให้ฝึกปฏิบัติเพิ่มขึ้น/สร้างจิตสำนึกในทางที่ดีตั้งแต่เด็ก การหล่อหลอมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมให้เด็กเรียนรู้คุณค่าคุณธรรม และให้ครูสำนึกในหน้าที่ของตนเอง

เรวดี เชาวนาลัย (2560, น. 260) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจำแนกคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ผลการวิจัยสรุปว่า คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคุณภาพสูงและกลุ่มที่มีคุณภาพต่ำ โดยปัจจัยที่สามารถจำแนกคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านโรงเรียน คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ($a_i = -1.497$) ปัจจัยด้านผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($a_i = 1.373$) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ($a_i = -1.103$) ปัจจัยด้านครูผู้สอน คือ พฤติกรรมการสอน ($a_i = -1.058$) และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ($a_i = 1.053$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยด้านผู้เรียนพบว่าไม่มีผลต่อการจำแนกคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ความสามารถในการจัดกลุ่มได้ถูกต้อง (Classification Result) ร้อยละ 65

ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ (2562, น. 488) ได้วิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการบริหารและการบริหารจัดการ 2) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน 3) คุณภาพครู และ 4) คุณภาพสถานศึกษา 2. ผลการยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่ามีความสอดคล้องและถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น โรงเรียน

ควรกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษาในระดับสถานศึกษา ครูควรมีวิธีจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ นักเรียนควรแสวงหาความรู้ในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

วารุณี ลัภนโชคติ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาการของระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ. ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับคุณภาพที่แตกต่างกันตามที่ตั้ง ขนาด ระดับชั้น สังกัดภูมิภาค จังหวัดเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนครูผู้สอน และจำนวนนักเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีคุณภาพคงที่และมีพัฒนาการของระดับคุณภาพที่แตกต่างกันตามที่ตั้ง ขนาด ระดับชั้น สังกัดภูมิภาค จังหวัด และเขตพื้นที่การศึกษา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพหรือการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาโรงเรียนตามข้อเสนอแนะจากประเมิน 2) การวางแผนดำเนินงานของโรงเรียน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารและผู้บริหาร 4) ปัจจัยเกี่ยวกับครู 5) ความเข้มแข็งของศิษย์เก่า กรรมการสถานศึกษา หน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชน 6) ความพร้อมและความร่วมมือของผู้ปกครอง 7) สภาพแวดล้อมรอบโรงเรียน 8) ความพร้อมของระบบสนับสนุนการเรียนการสอน 9) การพัฒนาครู 10) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 11) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ (2561) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและการทำงานของปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแตกต่างกัน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านนักเรียน 4) ปัจจัยด้านผู้ปกครอง 5) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา 6) ปัจจัยด้านชุมชน

สิริพร เฉลิมชุตติเดช (2565, น. 253) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านทรัพยากรทางการศึกษา 2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับได้ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพของผู้เรียน 3) ปัจจัยที่

ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามากที่สุดคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม

ธนกร วชิระนิธิกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ และคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

3) ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 76.60

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาและสรุปในตารางตามรายละเอียดปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

ปีที่ศึกษา	ผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง
2554	พศิน แดงจวง	การวิจัยทดลองเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากห้องเรียนเป็นฐาน
2555	เชษฐภุมิ วรรณไพศาล	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
2559	วสุกฤต สุวรรณแทน	คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุ
2559	มาเรียม นิลพันธุ์	การศึกษาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
2559	ชาญวิทย์ สีนุบุญ	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ปีที่ศึกษา	ผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง
2560	ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ	การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2560	เรวดี เขาวนาลัย	ปัจจัยจำแนกคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย
2561	วารุณี ลัทธินโชคดี	ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งสามรอบ ของ สมศ.
2561	ยลพรพรชัย ศิริรัตน์	ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
2561	ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ	คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2565	สิริพร เฉลิมชุตติเดช	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพการบริหาร 2) คุณภาพผู้เรียน 3) คุณภาพครู 4) คุณภาพสถานศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร เพื่อนำมาวิจัยต่อยอดว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไรโดยใช้การวิจัยเรื่องความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา ส่วนผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

ปัจจัย	ผู้ศึกษา										
	เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2555)	วสุกฤต สุวรรณแทน (2559)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2559)	ชาญวิทย์ สีนบุญญ (2559)	ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ (2560)	เรวดี เขาวนาลัย (2560)	วาสุณี ลัภนโชคติ (2561)	ภัทรจิตติ ปุรีเพ็ญ (2561)	ยลพรรณษย์ ศิริรัตน์ (2562)	สิริพร เฉลิมชุตติเดช (2565)	ธนกร วชิระนิธิกุล (2566)
ปัจจัยด้าน โรงเรียน			✓			✓	✓		✓	✓	
ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัจจัยด้าน ครูผู้สอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัจจัยด้าน นักเรียน	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
ปัจจัยด้าน ผู้ปกครอง			✓		✓		✓	✓			✓
ปัจจัยด้าน ชุมชน		✓	✓	✓	✓			✓			✓
ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ภายนอก							✓				
ปัจจัยด้าน หลักสูตร	✓			✓							✓
ปัจจัยเกี่ยวกับ ระบบสนับสนุน						✓	✓				✓

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านผู้ปกครอง ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยเกี่ยวกับระบบสนับสนุน โดย (ชาญวิทย์ สีนบุญญ และคณะ, 2559, น. 134-143) ระบุว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบหรือผกผันต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เขตภาคเหนือตอนล่าง ต่ำสุด $DE = -0.03$ ส่วนปัจจัยด้านครูผู้สอน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพ

การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนล่าง มีค่าอิทธิพล $DE = 0.30$ สอดคล้องกับ จิตตินันท์ บุญสถิรกุล (2564, น. 188) ระบุว่า การรวมตัวเพื่อร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทุกฝ่ายจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้จากรายงานอีก 3 ฉบับ ประกอบด้วย รายงานเรื่องการประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565) รายงานเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารองรับของระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2560) และรายงานการวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ระบุว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุด เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและยังเป็นผู้ที่รับนโยบายการจัดการศึกษาจากนโยบายรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงคัดเลือก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาประกอบวิจัยในครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัย จึงสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องนำเสนอผลการศึกษา ดังภาพ



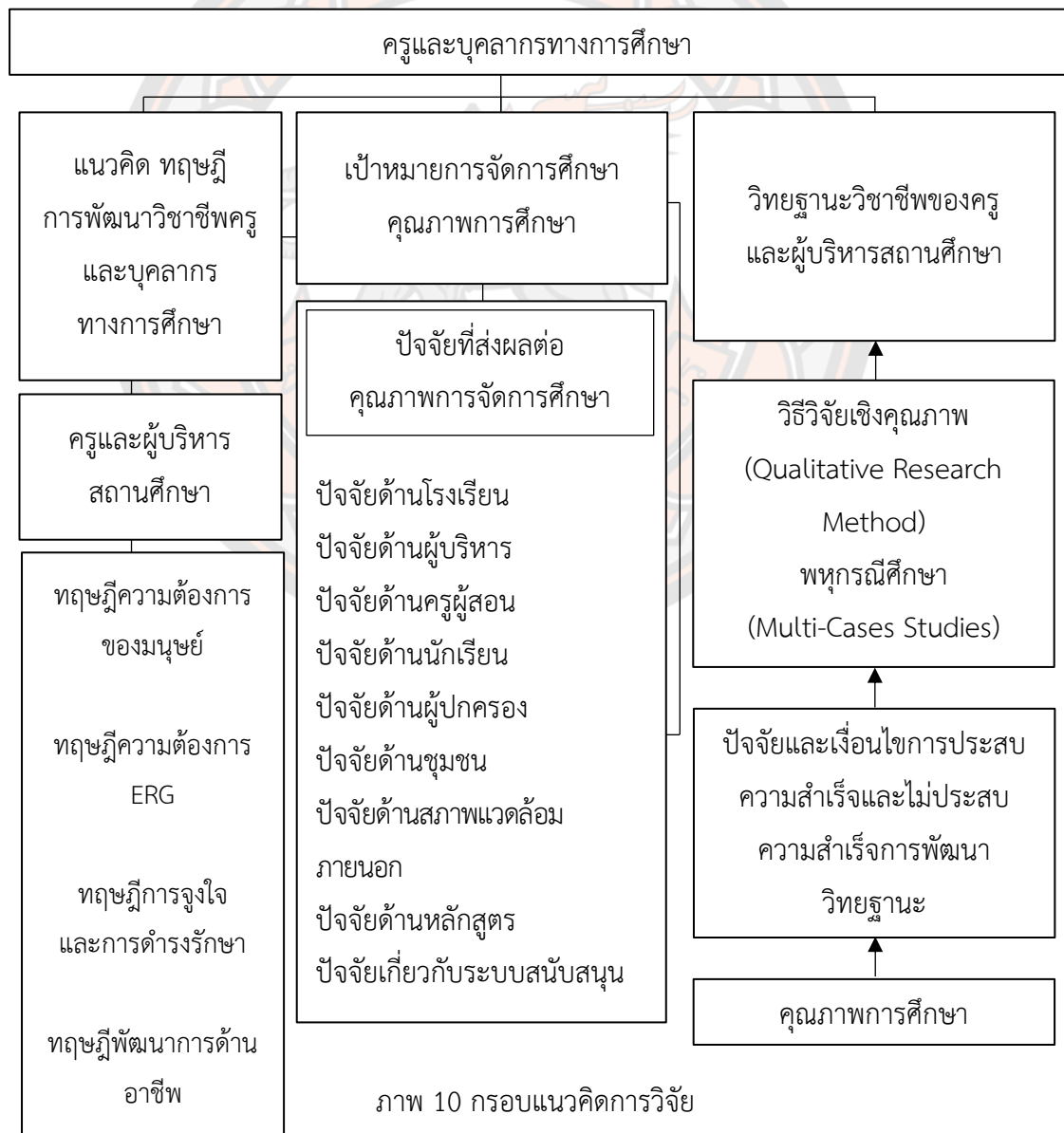
ภาพ 9 ผลการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เอกสาร

จากภาพ 9 สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย เป้าหมายการจัดการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา

การพัฒนาวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยฐานะการพัฒนาการของชีวิตด้านอาชีพ (Life Career Development) ซึ่งนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

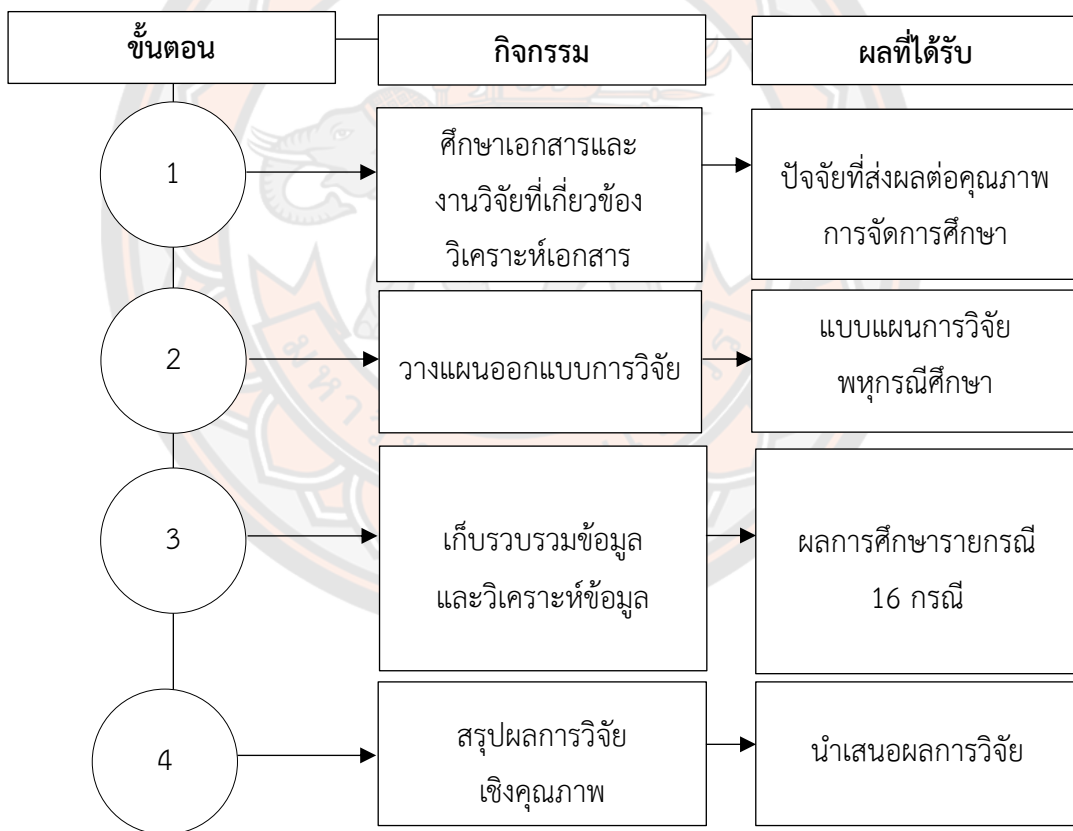
การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) ผู้ให้ข้อมูล 25 กรณีศึกษา เลือกกรณีเด่นและกรณีรู้จัก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ 2) กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะกำลังแก้ 3) กลุ่มกำลังพัฒนาวิทยฐานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ



ภาพ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพ 11 วิธีดำเนินการวิจัย

หมายเหตุ : ปรับปรุงจาก รัตนะ บัวสนธ์ (2560, น. 81)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบแผนพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 วางแผนและออกแบบการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร ศึกษาและวิเคราะห์ (document analysis) ประเด็นที่สนใจศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของสิ่งที่น่าสนใจศึกษาหรือตัวแปร ได้แก่ คุณภาพการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา จากแหล่งข้อมูล ได้แก่ วิทยานิพนธ์ บทความวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ วารสาร ฐานข้อมูลออนไลน์ จากห้องสมุดมหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ผลการวิเคราะห์เอกสารด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยแล้วขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและความเห็นจากคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนและออกแบบการวิจัย

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กำหนดกรอบแนวคิดและวางแผนและออกแบบการวิจัยโดยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบแผนพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) และเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ กลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ทั้งหมด 16 กรณี โดยเลือกศึกษาเฉพาะระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

การเลือกกรณีศึกษา การเลือกกรณีศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ผู้วิจัยเลือกกรณีเด่นหรือกรณีรู้จัก (Reputation case selection) โดยติดตามประกาศผู้ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะจากประกาศของสำนักงาน ก.ค.ศ. และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท) ได้โรงเรียนเป้าหมายเพื่อใช้เป็นสนามวิจัยแล้วจึงขออนุมัติหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อประสานงานสำรวจข้อมูลผู้ให้ข้อมูล นำรายชื่อผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่ตอบรับเป็นสนามวิจัย และเลือกกรณีศึกษาตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยความสนใจเสนออาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษา ตามที่ (รัตนะ บัวสนธ์, 2558, น. 59) ระบุไว้ว่า เกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย 1) ต้องเป็นครูหรือ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะวิชาชีพ 2) มีประสบการณ์การสอนและประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5-8 ปีขึ้นไป 3) ได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งจากหน่วยงานการศึกษา เช่น ครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่ง Rubin and Rubin (1995 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2564, น. 171) ระบุว่า ควรพิจารณาคนที่มีคุณสมบัติ 3 ประการต่อไปนี้ได้แก่ 1) เป็นคนมีความรู้หรือประสบการณ์เรื่องที่ศึกษา 2) สนใจที่จะสนทนากับผู้สัมภาษณ์ 3) ควรเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์และความคิดเห็นที่หลากหลายพอสมควร

การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) เป็นคำถามแบบปลายเปิด สัมภาษณ์กรณีศึกษาจำนวน 16 กรณี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะจำนวน 8 คน 2) กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะจำนวน 8 คน โดยเริ่มสัมภาษณ์ตั้งแต่ ประวัติส่วนตัว ได้แก่ สถานที่เกิด จำนวนพี่น้อง ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของ John Doe Jr. (อ้างถึงใน ชีระ อาชวเมธี และคณะ 2564, น. 41) นอกจากนี้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วมตามวันและเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) ครั้งที่ 1 ด้วยวิธีจับบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อนำบทสัมภาษณ์มาถอดเทปเพื่อนำเสนอผลการศึกษากฎการศึกษาในบทที่ 4 และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปชั่วคราว ครั้งที่ 2 ดำเนินการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและขอตรวจสอบรายการเอกสารทุติยภูมิจากโรงเรียน ได้แก่ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โครงการ กิจกรรม ครั้งที่ 3 สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อตรวจสอบข้อมูล ครั้งที่ 4 ตรวจสอบข้อมูลทางโทรศัพท์ และครั้งที่ 5 เพื่อตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล อีกประการหนึ่ง วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ตามแนวทางที่ ชำนาญ ปาณาวงษ์ (2562, น. 94) ระบุว่า การสัมภาษณ์ดำเนินการดังนี้ 1. ผู้วิจัยศึกษาวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้เข้าใจว่าต้องการเก็บข้อมูลในเรื่องใด 2. ศึกษาสภาพแวดล้อมทำความคุ้นเคยกับผู้ที่จะไปสัมภาษณ์ 3. กำหนดวิธีการสัมภาษณ์ 4. นัดแนะเวลาและสถานที่ให้เรียบร้อยฝึกซ้อมคำถาม เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการสัมภาษณ์ 5. ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องมือการวิจัยและตัวผู้วิจัยเอง

การสังเกต (observation) หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 ด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation

Observation) โดยเข้าไปมีบทบาทในชั้นเรียนและโรงเรียนของกรณีศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การซักถาม และ 3) การจดบันทึก ตามแนวทางของ (สุภางค์ จันทวานิช, 2565, น. 36-37) โดยใช้แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนกรณีศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเข้าไปร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสังเกตแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกต และแบบตรวจสอบรายการ วิธีการสังเกตเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสังเกตแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยประยุกต์ใช้หลักการ ได้แก่ 1. แนวทางการคัดเลือกห้องเรียนประกันคุณภาพ (QAC : Quality Assurance Classroom) 2. มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4. แนวทางพัฒนาโรงเรียนคุณภาพตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัยของผู้เรียน ระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศกำกับและติดตาม และ Big Data โดยพัฒนาเป็นแบบสังเกตแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตามแนวทางของ (Lofland 1971 และ อมรา 2525 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2565, น. 39) โดยมีระดับการพิจารณา 2 ระดับ ได้แก่ ทำ-ไม่ทำ, มี-ไม่มี, ผ่าน-ไม่ผ่าน, ใช่-ไม่ใช่, ปฏิบัติ-ไม่ปฏิบัติ (เชษฐภุมิ วรรณไพศาล, 2562, น. 161)

การเข้าถึงแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยเข้าถึงแหล่งข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการกำหนดบทบาทและสถานภาพ (ชำนาญ ปาณาวงษ์, 2563, น. 81) โดยมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในสนามวิจัย (รัตนะ บัวสนธ์, 2558, น. 78) ดังนี้ 1. แนะนำตัวแบบเปิดเผยสถานภาพ และบทบาท (Overt Role) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ 2. สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยโดยใช้การสนทนาแบบเผชิญหน้าหรือใช้โทรศัพท์หรือสื่อออนไลน์ 3. นัดหมายเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นต่าง ๆ กับแหล่งข้อมูล 4. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) 2. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) การสังเกตประกอบด้วย

กระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเกต 2) การซักถาม และ 3) การจดบันทึก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 – เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 จาก 7 โรงเรียน จำนวน 5 ครั้ง ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ณ โรงเรียน ครั้งที่ 2 ดำเนินการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและขอตรวจสอบรายการเอกสารทุติยภูมิจากโรงเรียน ได้แก่ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานประเมินความพึงพอใจของโครงการ ครั้งที่ 3 สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อตรวจสอบข้อมูล ครั้งที่ 4 ตรวจสอบข้อมูลทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และครั้งที่ 5 สัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งของเวลา แหล่งของบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดย ดำเนินการตามวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่

- 1) การจำแนกประเภทข้อมูล
- 2) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ
- 3) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย

ตาราง 9 ตารางประเด็นการสัมภาษณ์และสังเกต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ		เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
	ผู้ให้ข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล		
1. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา	สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview)	ผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม 16 กรณี ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประสบความความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ประกอบด้วย วิทยฐานะชำนาญการ พิเศษรองผู้บริหารสถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย	1.แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) 2.แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation)	ตอนที่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล 2.ประวัติส่วนตัว 3.ประวัติการศึกษา 4.ประวัติการปฏิบัติงานและเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5.ปัจจัยและเงื่อนไข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
		กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบ ความสำเร็จในการ พัฒนาวิทยฐานะ ประกอบด้วย วิทย ฐานะชำนาญการ พิเศษ รองผู้บริหาร สถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ รอง ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย		ผู้ที่ประสบ ความสำเร็จและ ไม่ประสบ ความสำเร็จในการ พัฒนาวิทยฐานะ วิชาชีพของครูและ ผู้บริหาร สถานศึกษา
2.เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่าง ความก้าวหน้าใน เส้นทางการพัฒนา วิทยฐานะวิชาชีพ ของครูและผู้บริหาร สถานศึกษากับ คุณภาพการจัด การศึกษาของ สถานศึกษา	ผู้วิจัยสังเกต (Observation) ด้วยวิธีการสังเกต แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ด้วยสังเกตซักถาม และจดบันทึก และการสัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์	ผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม 16 กรณี ได้แก่ กลุ่ม ที่ 1 ประสบ ความสำเร็จในการ พัฒนาวิทยฐานะ ประกอบด้วย วิทย ฐานะชำนาญการ พิเศษรองผู้บริหาร สถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร สถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบ ความสำเร็จในการ พัฒนาวิทยฐานะ ประกอบด้วย วิทย ฐานะชำนาญการ	แบบสังเกต (Participant Observation) แบบมีส่วนร่วม แบบตรวจสอบ รายการ	สำหรับครู ประกอบด้วย 1.ผลการพัฒนา นักเรียน 2.ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียน สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 1.รายงานผล การดำเนินงานตาม แผนพัฒนา สถานศึกษา 2.รายงานผล พัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา

วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือการ เก็บรวบรวม ข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
		พิเศษ รองผู้บริหาร สถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ รอง ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ราย ครู 2 ราย		

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้วิจัย
เก็บรวบรวมได้จากสัมภาษณ์และการสังเกต ผู้วิจัยทำการบันทึกตามลักษณะของการบันทึกภาคสนาม
(Field Note) สร้างตามแนวทางของ รัตนะ บัวสนธ์ (2558, น. 157) ดังตาราง

ตาราง 10 ตัวอย่างแบบบันทึกภาคสนามหรือบันทึกละเอียด

ประเด็น/หรือรายการคำหลัก	บันทึกพรรณนาละเอียด
คุณลักษณะส่วนบุคคล	
ประวัติส่วนบุคคล	
ประวัติการศึกษา	
เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	
ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ	
ปัจจัยภายใน	
ปัจจัยภายนอก	
บันทึกสรุป (การวิเคราะห์สรุปอุปนัย)	
ผู้ให้สัมภาษณ์.....วัน/เวลาสัมภาษณ์.....	
เหตุการณ์กิจกรรมที่สังเกต.....วัน/เวลา.....	

ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลจากภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วมตามประเด็นหรือรายการคำหลัก โดยทำการบันทึกพรรณนาอย่างละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็น ภายหลังจากบันทึกพรรณนาอย่างละเอียดเสร็จแล้ว ผู้วิจัยทำการบันทึกสรุปเชื่อมโยงสาระหลักของประเด็นหรือรายการคำหลักนั้น ๆ และให้กรณีศึกษายืนยันจากข้อสรุปชั่วคราวว่า ไม่ผิดจึงเก็บข้อมูลตามประเด็นหรือคำหลักต่อ ๆ

ข้อมูลรอง ได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากเอกสารของสถานศึกษาหรือเอกสารทางการ (Official Documents) (รัตนะ บัวสนธ์, 2558, น. 172) ตรวจสอบเอกสารดังกล่าวแล้ว บันทึกสาระที่ได้ลงในแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามตัวอย่าง ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวอย่างแบบบันทึก
ข้อมูลจากเอกสาร
ชื่อเอกสาร.....จัดทำ วัน/เดือน/ปี
ผู้จัดทำ.....
สาระ/เนื้อหา
สำคัญ.....
.....
.....
.....
.....
.....
ผู้อ่านและบันทึก.....
วัน/เดือน/ปี.....

ภาพ 12 แบบบันทึกเอกสาร

หมายเหตุ : ดัดแปลงจาก รัตนะ บัวสนธ์ (2560, น. 81)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกข้อมูลด้วยบันทึกละเอียด การบันทึกเสียง และการสังเกต มาจัดระเบียบข้อมูลโดยเริ่มจากการอ่านและสรุป จัดระเบียบข้อมูลและดำเนินการ ตามขั้นตอนได้แก่ 1) การจำแนกหรือการจัด

กลุ่มข้อมูล 2) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ 3) การวิเคราะห์สรุปลุบณัย (ชำนานญ ปาณาวงษ์, 2562, น. 119-149; รัตนะ บัวสนธิ์, 2558, น. 179-257; เอื้อมพร หลินเจริญ, 2554, น. 17-29) โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล จัดข้อมูลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะนำไปวิเคราะห์ ได้แก่ ประวัติส่วนตัว สถานที่เกิด จำนวนพี่น้องและสมาชิกในครอบครัว อาชีพบิดา มารดา และลักษณะการอบรมเลี้ยงดู แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ประวัติการศึกษา โรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย การศึกษาระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษา ความสนใจ ความสามารถพิเศษ ประวัติการปฏิบัติงานและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตั้งแต่สำเร็จการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงานในตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

ตาราง 11 แสดงนิยามคำหลักการวิจัย

ประเด็น	รายการ
ผู้ให้ข้อมูล	คุณลักษณะส่วนบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงานและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนายุทธฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก

การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component Analysis) ผู้วิจัยได้ค้นหาคุณสมบัติหรือส่วนประกอบที่มีความหมายของข้อมูลแต่ละชุดแล้วนำส่วนประกอบมาเปรียบเทียบและเขียนข้อสรุปบรรยายให้เห็นถึงความเหมือนและความต่าง โดยการกำหนดเลือกข้อมูล จัดทำเป็นตาราง สร้างข้อสรุปที่ได้จากการเปรียบเทียบ เขียนบรรยายเชื่อมโยงลักษณะ ดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูลปรากฏการณ์

ข้อมูล	ส่วนประกอบเพื่อการเปรียบเทียบ					
	การ อบรม เลี้ยงดู	แรงบันดาลใจในวิชาชีพ ครู	ประวัติ การศึกษา	เส้นทาง ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	ปัจจัย ภายใน	ปัจจัย ภายนอก
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

การวิเคราะห์สรุพบัญ ผู้วิจัยสร้างข้อสรุปอุปนัย (analytic induction) โดยพิจารณา
ลักษณะร่วมกันของข้อมูลรูปธรรมเป็นไปตามหลักของคำว่า อุปนัย (induction) ซึ่งหมายถึง การหา
ความจริงจากข้อเท็จจริง (fact) ตามที่ (รัตนะ บัวสนธ์, 2558, น. 228-229) กล่าวไว้

การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล สามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการ
ตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล และตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธี
รวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ได้แก่ ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์สรุพบัญจากบันทึกพรรณนา

คำหลัก	บันทึกพรรณนา
การอบรมเลี้ยงดู	
แรงจูงใจในวิชาชีพครู	
การศึกษา	
ประสบการณ์การทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	

คำหลัก	บันทึกพรรณนา
<p>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ</p> <p>ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน</p> <p>ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก</p>	
<p>บันทึกสรุป (การวิเคราะห์สรุปอุปนัย)</p>	

วิธีดำเนินการวิจัยจำแนกตามประเด็น/คำหลักที่ศึกษา แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยการจำแนกตามประเด็น/คำหลักที่ศึกษา แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง

ตาราง 14 แสดงการสรุปวิธีดำเนินการวิจัยจำแนกตามรายการต่าง ๆ

วัตถุประสงค์	ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา	<p>1. ประวัติส่วนตัว</p> <p>- สถานที่เกิด</p> <p>- จำนวนพี่น้อง</p> <p>- ลำดับการเป็นบุตร</p> <p>- จำนวนสมาชิกในครอบครัว</p> <p>- อาชีพบิดา มารดา</p> <p>- การอบรมเลี้ยงดู</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2. ครู</p>	<p>ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้แบบบันทึกละเอียดและอุปกรณ์ภาคสนาม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง สมุด คอมพิวเตอร์ และผู้วิจัย</p>	<p>1. ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล</p> <p>2. การจำแนกหรือจัด</p>

วัตถุประสงค์	ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
	-ความสนใจ -ความสามารถ พิเศษ 2. ประวัติด้าน การศึกษา - เรียนระดับชั้น อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น มัธยมศึกษาตอน ปลาย - การศึกษาระดับ ปริญญาตรี โท เอก และการศึกษาอื่นๆ 3. ประวัติการ ปฏิบัติงาน เส้นทาง ความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู รายวิชาที่สอน กลุ่มสาระ รางวัล ประสบการณ์การ สอน			กลุ่มข้อมูล 3. การวิเคราะห์ ส่วนประกอบเพื่อ เปรียบเทียบ 4. สรุปอุปนิสัย
	4. ประวัติการ พัฒนาวิทยฐานะ วิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ 5. ปัจจัยและ เงื่อนไขความสำเร็จ	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ครู	ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วย แบบสัมภาษณ์แบบไม่ มีโครงสร้าง โดยใช้ แบบบันทึกละเอียด และอุปกรณ์ ภาคสนาม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง สมุด คอมพิวเตอร์	1. ตรวจสอบสามเส้า ด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของ ข้อมูล ได้แก่ แหล่ง เวลา แหล่งบุคคล

วัตถุประสงค์	ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
	และไม่สำเร็จ - ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน - ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก		และผู้วิจัย	2. การจำแนกหรือจัด กลุ่มข้อมูล 3. การวิเคราะห์ ส่วนประกอบเพื่อ เปรียบเทียบ 4. สรุปอุปนัย
2. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้าใน เส้นทางการพัฒนา วิทยฐานะวิชาชีพของ ครูและผู้บริหาร สถานศึกษากับ คุณภาพการจัด การศึกษาของ สถานศึกษา	ผลการสังเกต คุณภาพการจัด การศึกษา สำหรับ ครู ผลการสังเกต คุณภาพการจัด การศึกษา สำหรับ ผู้บริหาร สถานศึกษา	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ครู 3. เอกสารที่ เกี่ยวข้อง	ผู้วิจัยสังเกต (Participant Observation) แบบมีส่วนร่วมโดยมี แบบตรวจสอบ รายการที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้น	1. ตรวจสอบสามเ้า ด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของ ข้อมูล ได้แก่ แหล่ง เวลา แหล่งบุคคล 2. การจำแนกหรือจัด กลุ่มข้อมูล 3. การวิเคราะห์ ส่วนประกอบเพื่อ เปรียบเทียบ 4. สรุปอุปนัย

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview)
2. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม
3. แบบตรวจสอบรายการ
4. แบบบันทึกละเอียด
5. ผู้วิจัยและอุปกรณ์ภาคสนาม

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบปลายปิด (Close-ended) ตอนที่ 2 แบบปลายเปิด (Open-ended)

2. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบตรวจสอบรายการ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) แนวทางการคัดเลือกห้องเรียนประกันคุณภาพ (QAC : Quality Assurance Classroom) 2) มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกใช้แบบสังเกตแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 สำหรับผู้ให้ข้อมูล กรณีศึกษา ตำแหน่งครู ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นชุดของข้อความตรวจสอบพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบว่ามีพฤติกรรมใดเกิดขึ้นบ้างระหว่างสอน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบว่ามีโครงการหรือกิจกรรมอะไรบ้างและระหว่างเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตรวจสอบว่าครูมีแผนการพัฒนารายบุคคลอย่างไร สำหรับผู้ให้ข้อมูล กรณีศึกษา ตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด รายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตโดยกำหนดเป็นแบบตรวจสอบรายการแล้วสร้างแบบสังเกตให้ครอบคลุมรายละเอียดที่จะศึกษา

2) สร้างแบบสังเกตและนำแบบสังเกตไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) ปรับปรุงตามคำแนะนำและนำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้

4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสังเกตและปรับปรุง

5) นำไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้ได้ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรง (validity) โดยนำแบบสังเกตแบบตรวจสอบรายการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร

การตรวจสอบความเที่ยง (reliability)

การตรวจสอบคุณภาพความตรงของแบบสังเกต ปรับปรุงจาก (เชษฐภุมิ วรรณไพศาล, 2562, น. 163-173) ในที่นี้ได้นำเสนอการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเริ่มจากการตรวจสอบข้อมูลตั้งแต่การออกไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งนำเสนอโดย Denzin (1970 อ้างอิงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2565, น. 99) โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) วิธีการตรวจสอบคือ การสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งบุคคล และตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ได้แก่ ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบ หลังจากออกจากสนามวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล โดยจัดกระทำข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่โดยใช้เกณฑ์ตามคุณลักษณะ
2. การวิเคราะห์ส่วนประกอบ โดยการแสวงหาคุณสมบัติหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเปรียบเทียบกันในลักษณะที่เหมือนกันและต่างกัน ประกอบด้วย ส่วนประกอบด้านการอบรมเลี้ยงดู ส่วนประกอบด้านการศึกษา แรงบันดาลใจ ส่วนประกอบด้านการปฏิบัติงาน ส่วนประกอบด้วยปัจจัยและเงื่อนไขภายในและภายนอก
3. การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) โดยตีความและสร้างข้อสรุป

บทที่ 4

ผลการศึกษาระดับการศึกษา

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาระดับการศึกษาทั้งหมด 16 กรณีศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ และกลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ โดยนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

กรณีที่ 1 ตำแหน่งครูประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 1 เพศหญิง อายุ 46 ปี ปัจจุบันวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สอนระดับชั้นอนุบาล 3/1 วิชาบูรณาการปฐมวัย กลุ่มสาระปฐมวัย ประสบการณ์การสอน 22 ปี ได้รางวัลครูดีเด่นจากคุรุสภา เกิดที่บ้านในตำบลมีพี่น้อง 4 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดา มารดา ประกอบอาชีพค้าขาย และเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูสอนเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน มัธยมศึกษาที่โรงเรียนประจำอำเภอ และศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาศรีปฐมวัย เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2545 มีความสนใจด้านสิ่งประดิษฐ์ของเล่นความสามารถพิเศษด้านการผลิตสื่อของเล่นเด็ก

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เกิดจากการได้เห็นแบบอย่างที่ดีและการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนท่านหนึ่งในชุมชน โดยใช้โควตาเรียนดีในด้านวิชาชีพครูโดยตรง มีความรักเด็ก รู้สึกว่าอยากสอนและถ่ายทอดความรู้ให้กับคนอื่น มีความตั้งใจเป็นครูตั้งแต่เด็ก ได้เห็นแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนในอดีต จึงมีความตั้งใจมาเป็นครูโดยตรง ได้รับโควตาเรียนดีตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูเพื่อประกอบวิชาชีพครู เพราะอยากเห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าของเยาวชน

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาศรีปฐมวัย เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2545 สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร สอนในระดับชั้นอนุบาล ต่อมาอีก 2 ปี เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2547 จึงสอบบรรจุได้เป็นข้าราชการครู สังกัดกองการศึกษา เทศบาลจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยเริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพครูจากการเป็นครูผู้ช่วยสอนในระดับชั้นอนุบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อมาสอบบรรจุได้ที่โรงเรียนเทศบาลในต่างจังหวัด มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ พยายามทุ่มเทให้การสอน จัดการเรียนรู้อ่านโครงการ ได้แก่ โครงการปลูกผัก โครงการทำปุ๋ยหมักแล้วนำผักมาประกอบอาหาร ให้นักเรียนประดิษฐ์เศษวัสดุจากแนวคิดเรื่อง หนูน้อยใส่ใจ ห่วงสิ่งแวดล้อม

รักษ์โลก ลดโลกร้อน ได้รับความสนใจจากนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้ได้ โดยจัดการเรียนรู้ผ่านหนังสือนิทาน 8 เรื่อง ผลจากนวัตกรรมดังกล่าว ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยนิทาน จึงนำผลงานดังกล่าวส่งเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะและได้รับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจนประสบความสำเร็จผ่านในครั้งเดียว ต่อมาได้ส่งผลงานชิ้นนี้เพื่อขอรางวัลจากคุรุสภาและได้รับรางวัล หนังสือแนบครุติจากคุรุสภา เป็นตัวแทนของเทศบาลในระดับภาค ได้รางวัลเหรียญเงิน

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ : ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล จากการสมรสกับคู่สมรสซึ่งรับราชการตำรวจ ส่งผลให้มีการย้ายถิ่นฐานตามคู่สมรสอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ขาดการเรียนรู้และไม่มีประสบการณ์และเวลาในการพัฒนาวิทยฐานะ เกิดความล่าช้าในความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเล่าว่า จากสถานภาพการสมรสกับคู่สมรสซึ่งเป็นตำรวจ ทำให้มีการย้ายติดตามกันบ่อยครั้ง อีกทั้งส่วนตัวก็มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานบ่อย เพราะสอบเป็นครูสังกัด กทม. ได้มาก่อนหน้านั้นและย้ายมาอยู่ต่างต่างจังหวัด เมื่อมาอยู่ต่างจังหวัดในสังกัดโรงเรียนเทศบาล ซึ่งในจังหวัดมีอีก 6 โรงเรียนในเครือข่าย ระหว่างปฏิบัติหน้าที่เป็นครูมีการยืมตัวของบุคลากรเพื่อเปิดหลักสูตรอนุบาลระหว่างโรงเรียนเทศบาลด้วยกัน ย้ายกลับไปกลับมาขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเองแต่เพราะความมุ่งมั่นตั้งใจในวิชาชีพ โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการที่พัฒนาวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพราะเห็นว่าจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น กล่าวคือเงินตอบแทนค่าวิทยฐานะทำให้มีรายได้เพียงพอ อีกทั้งเห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะนอกจากเป็นความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพแล้วยังเป็นช่องทางมีรายได้เพิ่ม จึงทุ่มเททำให้ประสบความสำเร็จ ทราบดีว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิทยฐานะ คือ การพัฒนาผู้เรียน แต่เห็นว่าการพัฒนาผู้เรียนเป็นงานหลักต้องปฏิบัติอยู่แล้ว โดยเล่าว่า แรกทีเดียว ทุ่มเทกับงานสอน เพราะเป็นงานที่รักและชอบ เมื่อมีการเปิดโอกาสให้ทำผลงาน ส่งผลให้เกิดการเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู จึงไม่พลาดที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นสิ่งชีวิตหรือผลที่ได้จากงานประจำ แรกๆ ไม่ได้ปรึกษาใคร มองว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนในวงการต้องทำ ส่วนปัจจัยด้านเจตคตินั้นมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพย่อมสามารถช่วยทำให้มีรายได้มั่นคงและเป็นช่องทางในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นงานหลัก ส่วนการพัฒนาวิทยฐานะเป็นงานที่สามารถทำนอกเวลาราชการได้อยู่แล้ว แต่การประเมินแบบเดิมจะนับจากอายุงาน แต่ภายหลัง ๆ จะเป็นการให้เขียนผลงานส่ง มองว่าเป็นเรื่องที่ดีถึงจะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยบ้างในเชิงนโยบาย เราต้องพัฒนาตนเองอยู่แล้วโดยเห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองเป็นคนชอบพัฒนาตนเองในวิชาชีพอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้จนเกิดผลงานหรือชิ้นงานที่เรียกว่า นวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือสื่อการเรียนการสอนอันจะส่งผลกับนักเรียนโดยตรง นอกจากนี้ในอนาคตมีความต้องการจะศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเพื่อเติมเต็มความรู้ เพราะเห็นว่า สมัยก่อน ต้องไปอบรม สัมมนา สองวัน สามวัน มีต้นทุนค่าใช้จ่าย แต่ยุค

ปัจจุบัน เทคโนโลยีเจริญขึ้น การเข้าถึงข้อมูลก็ง่ายขึ้น สามารถติดตามช่องของคนที่ตั้งๆ ที่มีความรู้ ออกมาให้ความรู้ มีทั้งแบบเสียเงินและแบบฟรี สามารถเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์ได้ ทั้งนี้ความสำเร็จ ส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยด้านครอบครัวเพราะการได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส โดยเล่าว่าการสมรส กับคู่สมรสซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ มีความจำเป็นต้องย้ายถิ่นฐานบ่อย บางครั้งคู่สมรสก็ช่วยพิมพ์ สนับสนุนการติดตั้งอุปกรณ์ ส่วนตัวมีความมุ่งมั่นในการสอนอยู่แล้ว จึงทุ่มเทการสอนเด็ก สร้าง นวัตกรรมการเรียนสอนในรูปแบบของโครงการนิทาน 8 เรื่อง เด็กมีความสนใจเรียนดี สนุกไปกับ การเรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้ประติษฐ์สิ่งของจากเศษวัสดุเหลือใช้ มีผลงานเป็นชิ้นงาน ส่งผลงาน เหล่านี้ประกวด เมื่อประสบความสำเร็จมีขวัญกำลังใจและมีการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ : ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้าน องค์กร เพราะการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ดูแลกำกับในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น มีหนังสือแจ้งเวียนให้โรงเรียนรับทราบถึงผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์การพัฒนา วิชาชีพ เพราะในทุก ๆ ปี เมื่อถึงรอบประเมิน จะมีหนังสือมาถึงโรงเรียนเพื่อแจ้งให้ทราบว่าถึงฤดูกาล ที่ต้องส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ทุกคนจะอยู่ในฐานข้อมูลของกรมส่งเสริม เมื่อมีหนังสือแจ้ง ตามรายชื่อ ผู้บริหารจะจัดประชุมชี้แจง ติดตาม แจ้งให้เข้าร่วมโครงการตามความสมัครใจ ส่วน ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอยู่ แล้ว โดยผู้บริหารจะทำการสำรวจคุณสมบัติของครูที่จะพัฒนาวิทยฐานะโดยให้เข้าร่วมด้วยความ สมัครใจและผู้บริหารโรงเรียนจะแจ้งครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดและให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ได้แก่ การช่วยอ่านงานวิจัยหรือแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำให้การ ช่วยเหลืออย่างองคื ด้วยการช่วยแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิให้ ช่วยอ่านงานวิจัย ถ้าเรื่องไหนท่านมีความ ถนัดท่านช่วยอ่านด้วยตัวท่านเอง ถ้าเรื่องไหนไม่ถนัดท่านจะแนะนำให้รู้จักกับผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะที่ เพื่อนร่วมงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ การให้การช่วยเหลือ แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ อนึ่ง ครูรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จจะเป็นเพื่อนครูให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร การที่เขา ได้ผลงานก่อนทำให้เขามีประสบการณ์ที่จะแนะนำเราจากประสบการณ์ตรงของเขาได้ ในกลุ่ม โรงเรียนเทศบาลก็มีแต่เพื่อน ๆ คนรู้จัก จะมองว่าเป็นการช่วยเหลือกันก็ได้

กรณีที่ 2 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 2 เพศหญิง อายุ 56 ปี สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาการงานอาชีพพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ประสบการณ์การสอน 30 ปี ได้รับ รางวัลครูดีเด่นจากครุสภา เกิดที่บ้านในอำเภอ มีพี่น้องจำนวน 7 คน เป็นบุตรคนที่ 7 บิดามารดา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวโดยมีพี่ช่วยดูแล เลี้ยงดู เริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนของวัดในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนประจำอำเภอ และศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาเกษตร จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการเกษตร เมื่อ

พ.ศ. 2533 และศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มีความสนใจด้านภาษา ชอบการอ่านหนังสือ และมีความสามารถพิเศษด้านการสื่อสาร

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ชอบอาชีพครูตั้งแต่สมัยเรียนชั้นประถมศึกษา วัยเด็กได้มองเห็นว่าครูเป็นเป้าหมายและแรงบันดาลใจ ส่งผลให้มีแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู จึงตั้งใจเรียนวิชาครูจากมหาวิทยาลัย สาขาเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ในหลักสูตรมีวิชาความเป็นครูให้เรียน ส่งผลให้ชื่นชอบในวิชาชีพ โดยเห็นว่าอาชีพครูจะเป็นเป้าหมายให้ตนเองเป็นคนดีและมีส่วนช่วยให้ผู้อื่นได้รับความรู้เพื่อใช้ความรู้ประกอบอาชีพในอนาคต ถึงแม้จะเรียนมาสายเกษตร แต่เป็นคณะเกษตรที่มีวิชาความเป็นครูให้เรียนด้วย

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ เริ่มเป็นผู้ช่วยนักวิจัยชาวฝรั่งเศส หลังจากนั้นเริ่มปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 หลังจากนั้นได้เลื่อนเป็นครู คศ.3 แม้จะเริ่มพัฒนาผลงานตอนอายุมากแล้ว แต่ได้คู่สมรสทั้งผู้ช่วยและแรงบันดาลใจ เพราะเป็นครูโรงเรียนและสอนในกลุ่มสาระเดียวกัน สอนการงานอาชีพและส่งนักเรียนไปแข่งทักษะโครงการอาชีพ ทำให้เด็กประสบความสำเร็จการแข่งขันเหรียญทองระดับภาค ส่วนการพัฒนาวิทยฐานะนั้น มีคู่สมรสเป็นทั้งพี่เลี้ยงและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในทุกเรื่อง โดยเกิดแรงกระตุ้นว่า คู่สมรสสามารถประสบความสำเร็จได้ เราเองก็ต้องประสบความสำเร็จได้ เรียนรู้ร่วมกัน จากการสอน การเป็นประเด็น การทำงานร่วมกันในกลุ่มสาระเดียวกัน นอกจากคู่สมรสจะมีสถานะเป็นเพื่อนร่วมงานแล้วยังเป็นแรงบันดาลใจให้พัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังส่งนักเรียนเข้าประกวดและได้รับรางวัล แม้จะพัฒนาผลงานตอนอายุมากแล้ว แต่การทุ่มเทก็ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคลจากสภาพการสมรสและปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกันกับคู่สมรส ส่งผลให้ได้รับแรงกระตุ้นสำคัญ ถึงแม้จะมีอายุมากแล้ว สุขภาพก็ไม่ได้แข็งแรงแต่ด้วยอยู่ใกล้กับคนที่มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเองจึงเป็นแรงกระตุ้นให้อยากจะประสบความสำเร็จตาม นอกจากนี้การสอนโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มสาระเดียวกันคู่สมรสเป็นคนให้คำแนะนำช่วยเหลือเขาสำเร็จก่อนตัวเองก็ได้รับแรงกระตุ้นจึงสำเร็จตามมา เมื่อเห็นผู้สำเร็จก่อนที่มีความใกล้ชิด ตัวเองก็ต้องพัฒนาให้ประสบความสำเร็จเช่นกัน มีผู้ช่วยเป็นแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้วยการมีอายุราชการที่มากกว่าคนอื่น มีความอาวุโส แต่ไม่มีวิทยฐานะ เพราะต้องไปทำหน้าที่อื่น ๆ นอกจากงานสอน จึงทำให้มีความรู้สึกด้อยค่าในตนเองบ้างบางเวลา ด้วยเหตุนี้การมีวิทยฐานะจึงเป็นช่องทางหนึ่งทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งก่อนหน้านั้นมีตำแหน่งเป็นรักษาการณ์ผู้บริหารโรงเรียน จึงเอาเวลาส่วนหนึ่งไปทำหน้าที่บริหารงาน แต่เพราะต้องเป็นแบบอย่างให้น้อง ๆ จึงต้องทำให้สำเร็จ ภายหลังพัฒนาวิทยฐานะประสบความสำเร็จ โรงเรียนได้มอบภาระงานด้านที่ปรึกษาช่วยดูแลงานฝ่ายบุคคล ให้การ

แนะนำดูแลน้อง ๆ ครู ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ เห็นว่าเป็นเรื่องที่ตึงามสำหรับการพัฒนาวิทยฐานะ เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง หากครูและรองผู้บริหาร ผู้บริหาร มีวิทยฐานะสูง โรงเรียนจะเป็นที่สนใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน จากประสบการณ์เห็นว่าวิทยฐานะแบ่งออกเป็นหลายยุค โดยแต่ละเกณฑ์ก็จะมี ความแตกต่างกันโดยมาก เป็นประโยชน์ทั้งคนรุ่นเก่า และรุ่นใหม่ต้องเรียนรู้ร่วมกัน เกณฑ์เก่าเป็นการเขียนรายงานเพื่อนขอเลื่อนตำแหน่ง ส่วนเกณฑ์ใหม่เป็นการดำเนินการผ่านระบบ ความยุ่งยากจะมีความแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองในวิชาชีพเป็นเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษาของทุกคน เพราะตนเองเป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ด้วยเล็งเห็นว่า การพัฒนาวิทยฐานะเป็นช่องทางให้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีโอกาสรักษาการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ทราบข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่จะเข้าไปเรียนรู้ศึกษา เมื่อได้รับนโยบายใด ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดจะนำมาขยายผลในโรงเรียน ส่วนปัจจัยด้านภาระงาน แม้จะมีภาระงานที่มากกว่าการสอน แต่เพราะความสนใจจึงทำให้ประสบความสำเร็จ ถึงแม้จะต้องไปรักษาการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหาร ดูแลงานวิชาการ ทั้งงานสอน แต่มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองในวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องแบ่งเวลาให้เหมาะสม นอกจากนี้ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ การศึกษาต่อมิใช่เป็นเพียงการพัฒนาตนให้มีความรู้ที่สูงขึ้นแต่ทำให้มีโอกาสได้พบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ให้การแนะนำให้ประสบความสำเร็จ โดยตนเองนั้นเลือกศึกษาต่อในรับปริญญาโท เพื่อเอาความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน นอกจากจะได้รับความรู้ที่เพิ่มขึ้น มีโอกาสได้พบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการศึกษา โดยให้การแนะนำเรื่องการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครูและให้พัฒนาตนเองไปถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ท่านแนะนำว่าจะเป็นการทำประโยชน์ได้มากขึ้นไปอีก ขณะที่ปัจจัยด้านครอบครัว คู่สมรสเป็นตัวช่วยสำคัญในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะเป็นครูผู้สอนในหมวดเดียวกัน สามีประสบความสำเร็จก่อนจึงมาช่วยเชียร์ โดยเล่าว่าได้แรงบันดาลใจในการทำผลงานเกิดจากจากสามี เพราะสามีพัฒนาวิทยฐานะสำเร็จก่อน เลยได้แนวทางต้นแบบและเป็นที่ปรึกษาให้ อีกอย่างหนึ่งการสอนในกลุ่มสาระเดียวกันทำให้เกิดมุมมองในการพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรถือเป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง เป้าสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจะพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่ปัจจัยด้านองค์กร ถือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ได้แก่ กฎหมายระเบียบ เกณฑ์เก่า หรือ เกณฑ์ใหม่ แม้จะมีความสับสนอยู่มาก แต่ปัจจุบันการดำเนินการผ่านระบบจะมีคลังตัวอย่างมากสำหรับน้องๆ รุ่นใหม่ ๆ นับว่า องค์กรได้พัฒนาและส่งเสริมเอื้อต่อการพัฒนาวิทยฐานะ ทำให้การเข้าสู่การพัฒนาวิทยฐานะเป็นไปได้ง่ายซึ่งก็รวมถึงการประกาศผลที่รวมเร็ว ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นมากสำหรับการพัฒนาวิทยฐานะ เห็นจากได้ความเข้มงวดในการให้ครูเข้าอบรมโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริม ซึ่งจัดขึ้นทุกปีการประเมิน และ

ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการเป็นผู้กระตุ้นและนำบุคลากรท่านอื่น ๆ ตั้งทีมงานช่วยเหลือ กลั่นกรองผลงานก่อนส่งและสนับสนุนโดยจัดหาวิทยากรด้านการทำผลงานมาทำการอบรม ทั้งนี้ทางผู้บริหารโรงเรียนได้ตั้งให้ตนเองเป็นผู้ดูแลกลุ่มบริหารงานบุคคล ขับเคลื่อนงานเลื่อนมีหรือขอเลื่อน วิทยฐานะ เพราะมีความอาวุโสและมีประสบการณ์ในการทำวิทยฐานะ จะใช้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งหมดจากเกณฑ์เก่าและเกณฑ์ใหม่ ช่วยเหลือแนะนำติดตาม นื่อง ๆ คณะครูที่มีคุณสมบัติครบ ตั้งแต่กระบวนการเริ่มแรกในการพัฒนาวิทยฐานะ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและใหม่ ผู้ที่ประสบความสำเร็จก่อนจะเป็นพี่เลี้ยงและเรียนรู้ร่วมกันกับการ ประเมินรูปแบบใหม่ เป็นการเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จก่อน ซึ่งถือเป็น รุ่นพี่ ส่วนรุ่นน้องใหม่ ๆ จะมีโอกาสได้เรียนรู้ระหว่างเกณฑ์เก่าและใหม่ แต่มีข้อได้เปรียบอยู่มาก ส่วน ปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนนอกจากจะเป็นผู้ให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิทยฐานะแล้ว เมื่อครูวิทย ฐานะสูงขึ้นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จะถูกนำมาพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง เพราะทุกอย่างที่ทราบกันดี ว่า ผลงานที่เกิดขึ้นเราพัฒนาจากห้องเรียน นักเรียนมีส่วนสำคัญในการพิสูจน์ว่า เราจัดการศึกษามี คุณภาพหรือไม่ ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนานักเรียน เราส่งไปประกวดในเวทีต่าง ๆ ก็ยังสามารถ สร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนได้อีก และปัจจัยด้านสังคม สังคม หมายถึง บุคคลที่อาศัยในชุมชนใกล้ โรงเรียน เมื่อทราบข่าวการมีหรือการได้วิทยฐานะของครูหรือผู้บริหาร รองผู้บริหาร จะชื่นชมยินดี มี ความเชื่อมั่นส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพบว่า สมัยก่อนการพัฒนาวิทยฐานะเป็นเรื่องที่ เข้าถึงอยาก ผู้ที่จะพัฒนาผลงานต้องมีความพยายามอย่างแรงกล้า เพราะสมัยก่อนครูคนไหนหรือ ผู้บริหารท่านใดจะทำวิทยฐานะต้องนับอายุราชการและเงินเดือนที่ได้รับก่อน จึงจะเริ่มพัฒนาวิทย ฐานะ แต่สมัยนี้จะรวดเร็วมากเพราะใช้ระบบในการเอื้ออำนวยความสะดวกตรวจสอบผลงาน อีกทั้ง มีครูรุ่นพี่ที่ เกษียณไปแล้ว ยังทำหน้าที่ในการกระตุ้นในการพัฒนาวิทยฐานะ ยังมีการติดตาม สอบถามอย่าง ต่อเนื่อง

กรณีที่ 3 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 3 ได้แก่ รองผู้บริหารสถานศึกษา เพศชาย อายุ 49 ปี สูง 175 เซนติเมตร ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านบุคคลและงานส่งเสริมกิจการนักเรียน ดำรง ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี 4 เดือน มีบุคลิกภาพเป็นคนมีความมุ่งมั่น ชอบ การทำงานแบบมีส่วนร่วม เกิดที่โรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง มีพี่น้องทั้งหมด 7 คน เป็นลูกคนที่ 7 บิดาอาชีพรับราชการทหาร ส่วนมารดาอาชีพแม่บ้าน ได้รับการเลี้ยงดูเข้มงวด แบบทหาร มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่และอดทน ศึกษาชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนเอกชนใน อำเภอเมืองจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง จากนั้นเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนประจำจังหวัด ได้เข้า ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีจากคณะครุศาสตร์ สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏและปริญญา

โท สาขาการบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชน วัยเด็กมีความสนใจด้านอาชีพทหาร มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีและกีฬา

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เกิดจากการอยากเห็นพัฒนาการของนักเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยเล่าว่าอยากเห็นพัฒนาการของเด็กด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงเกิดความคิดในการพัฒนาผลงานขึ้นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยเริ่มออกแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ด้วยวิธีสอนเสริมนอกเวลาเรียนโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ นอกเวลา ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทบทวนเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อเห็นนักเรียนมีความสนใจและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จึงได้ส่งผลงานเพื่อขอตำแหน่งวิทยฐานะ เมื่อมาเป็นรองผู้บริหารแล้ว ตำแหน่งวิทยฐานะติดตัวมาด้วย ทำให้เกิดการยอมรับและมีโอกาสได้ช่วยเหลือและพัฒนาครูโดยการนิเทศการสอน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ สร้างการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ออกแบบเตรียมการยื่นการขอผลงานให้แก่คณะครู

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2539 ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ตลอดระยะเวลา 4 ปี ต่อมาได้เป็นอาจารย์ 1 ระดับ 4 และอาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 ระดับ 6 หลังจากนั้นก็มีกฎหมายการศึกษาและระบบการเข้าสู่วิทยฐานะเป็นครูเริ่มต้นเป็นครู ค.ศ.3 เมื่อ พ.ศ.2555 และขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในเวลาต่อมา ระหว่างเป็นครู ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูสังกัดกองการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 23 ปี โดยเล่าว่าอยากเป็นทหารแต่ได้มาเป็นครู เพราะความอยากเห็นพัฒนาการของคนอื่น ได้แก่ นักเรียน ส่วนการพัฒนาวิทยฐานะในอดีตเป็นระบบแบ่งเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งแต่ละครั้งใช้เวลาครวละ 4-5 ปี จุดเริ่มต้นการพัฒนาวิทยฐานะ เริ่มจากการเห็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กที่ต่ำกว่าเกณฑ์ จึงมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขึ้นมาก่อน หลังจากนั้นยื่นขอเลื่อนวิทยฐานะ เมื่อได้วิทยฐานะส่งผลให้ได้เทคนิคและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการนำไปพัฒนาผู้เรียน พัฒนาโรงเรียน เมื่อมาดำรงตำแหน่งผู้รองผู้บริหารสถานศึกษา มีโอกาสได้ทำหน้าที่นิเทศและให้คำปรึกษากับคณะครู ทำงานร่วมกับคณะครูแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เป็นคนชอบเรียนรู้สิ่งใหม่โดยมีแนวความคิดว่า ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพราะเชื่อว่าถ้ามีความสำเร็จเชิงปัจเจกหรือส่วนบุคคลก็มีประโยชน์น้อยนิด ด้วยเหตุนี้จึงกระตุ้นคนอื่นให้เรียนรู้ไปด้วยกันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างไร้ขีดจำกัดและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ในการทำงานแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง แต่ความสำเร็จขององค์กรคือเป้าหมายที่สำคัญ อันจะส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจของทุกคนด้วย โดยเล่าว่าได้ใช้แนวคิดจุด (.) กล่าวคือ ความสำเร็จร่วมกัน อีกหนึ่งแนวคิด คือ ต้องการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเจริญรอยตาม

ผู้บริหารของโรงเรียน จึงฝึกตนเองเพื่อเป็นผู้นำทำงานแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งจากครูและชุมชน ขณะที่การทำงานร่วมกับชุมชนทำให้ได้โจทย์ข้อมูลย้อนกลับ สำหรับการนำมาพัฒนาโรงเรียนพัฒนานักเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เขาระดับตัวเองเสมอโดยไม่ปิดกั้นตนเองมาตั้งแต่เด็ก มีการเปิดกว้างทางความคิดช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารมากยิ่งขึ้น ชอบหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เปิดกว้างการรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้ง Social Media และสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook กลุ่มเครือข่ายการเรียนรู้ข่าวสารขององค์กรทำให้ได้ทราบความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพราะยุคปัจจุบันไม่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ไปอบรมก็สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ เห็นว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ กล่าวคือ เมื่อมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นพร้อมกับตำแหน่งการบริหาร ย่อมส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมการทำงาน ได้แก่ การยอมรับในวงการ ได้รับความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งผลต่อการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนมากกว่าเดิม โดยเล่าว่า การพัฒนาวิทยฐานะเป็นเรื่องที่ดี เมื่อวิทยฐานะสูงขึ้น การทำงาน การปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพในระดับโรงเรียนและชุมชน การทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายมักจะได้รับความร่วมมือมากขึ้น ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นส่งบุตรหลานเข้าเรียน สังเกตได้จากจำนวนนักเรียนที่มากขึ้นทุกปี ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ เกิดจากการสร้างแรงกระตุ้นในตัวเองโดยใช้ความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงาน โดยเห็นว่าเมื่องานสัมฤทธิ์แล้ว สิ่งอื่น ๆ จะตามมา ได้แก่ ความสุข เศรษฐกิจส่วนบุคคล โดยเล่าว่า ถ้ากระตุ้นตัวเองให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาผลงาน ถึงแม้จะมีเรื่องรายได้เข้ามาเกี่ยวข้องในอนาคต แต่การพัฒนาผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก การพัฒนาตำแหน่งเป็นเป้าหมายรอง เมื่องานสำเร็จแล้ว เชื่อว่าความสุขด้านอื่นจะตามมา ขณะที่ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้ได้นำข้อมูลและประสบการณ์จากการทำงานมาใช้ประโยชน์ โดยการวิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย พัฒนาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริหารงาน ตำแหน่งหรือพัฒนาวิทยฐานะที่สูงขึ้นอันส่งผลให้การทำงานมีความคล่องตัวและง่ายขึ้น วิทยฐานะที่ได้ขณะเป็นครูติดตัวมาด้วยกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยหลังจากมีประสบการณ์การทำงาน ก็เริ่มพัฒนาวิทยฐานะเพื่อขอเลื่อน คศ.3 เริ่มจากการเห็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ จึงริเริ่มหันมาใช้เทคโนโลยีเพื่อมาสอนเสริมเพิ่มเติมหลังการเรียน และเห็นการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ได้แก่ นักเรียนมีความสนใจและมีคะแนนผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น จึงใช้ผลดังกล่าวยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ปัจจุบันให้คำแนะนำครูโดยการค้นหาความถนัดเป็นรายบุคคลเพื่อช่วยวางแผนให้ ขณะที่ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนเทศบาล ได้มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิทยฐานะ โดยได้มีหนังสือแจ้งเวียนถึงโรงเรียนให้รับทราบถึงหลักเกณฑ์และคุณสมบัติผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์การพัฒนาวชิชาชีพวิทยฐานะ ตามหนังสือเลขที่ มท 0809.4/ว 1468 ลงวันที่ 4 เมษายน 2566

ประกอบด้วยรายละเอียด แผนการดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครู กำหนดการโครงการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครู รายละเอียดวิธีการลงทะเบียน และใบแจ้งความประสงค์ เข้าร่วมโครงการ เป็นการสร้างความชัดเจนในการพัฒนาวิทยฐานะมากขึ้น เป็นผลดีต่อผู้พัฒนาวิทยฐานะ ซึ่งกรมส่งเสริมฯ โดยกองการศึกษา จะมีหนังสือมาถึงโรงเรียนทุกรอบการประเมินเพื่อสำรวจและจัดงบประมาณ จัดโครงการอบรมการพัฒนาวิทยฐานะให้บุคลากรในสังกัดทราบ โดยจะมีการสำรวจให้เข้าร่วมโดยความสมัครใจ โดยมีปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ได้แก่ การมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการรวมทั้งมีวิสัยทัศน์สนองต่อนโยบายการพัฒนาวิทยฐานะ โดยส่งเสริมการพัฒนาวิทยฐานะของผู้ได้บังคับบัญชา ติดตามช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเล่าว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเป็นผู้นำในเรื่องนี้มาก เมื่อมีหนังสือมาถึงโรงเรียน ผอ.จะทำการสำรวจแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติทราบ ติดตาม ช่วยเหลือทุกกรณีทั้งครูและรองผู้บริหารโรงเรียน ครูหรือรองผู้บริหารที่เข้าร่วมอบรมจะไม่ผิดหวัง มีการอบรมก่อนพัฒนาผลงาน ถึงจะไม่ผ่านก็มีการเยียวยาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การให้แก้ไข ส่วนเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่ง กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา มีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน มีกลุ่มเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงโควิดทำให้โลกของข้อมูลความรู้มีมากมายจากทั่วโลกจึงทำให้ได้นำทฤษฎีมาปรับประยุกต์ใช้รวมทั้งปรับในการเรียนการสอนและการบริหารด้วย ส่วนการแสวงหาความรู้ ทำการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองตามแนวคิดและวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเพื่อนร่วมงานนั้นเปรียบเสมือนบุคคลใกล้ชิดหรือคนในครอบครัว นอกจากการทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว การพัฒนาวิทยฐานะยังต้องได้รับการช่วยเหลือกันในเรื่องของข้อมูลและประสบการณ์ นอกจากนี้ส่วนตัว ยังให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วม ขณะที่ปัจจัยด้านนักเรียนเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะผลที่เกิดจากการพัฒนาผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญของการประเมิน ท้ายที่สุดของการพัฒนา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคะแนนที่ดี มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี แม้จะสร้างเครื่องมือมาหลากหลายชนิด สุดท้ายวัดและประเมินที่คุณภาพของนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ชุมชน การลงไปทำโครงการ กิจกรรมพัฒนาโรงเรียนร่วมกับชุมชนแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ โครงการวิถึพุทธ โครงการลูกเสือจิตอาสา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เกิดการพัฒนางาน การลงไปทำงานร่วมกับชุมชนในโครงการต่าง ๆ รับฟังปัญหาจากผู้ปกครอง หรือคำแนะนำจากคนในชุมชน เป็นประโยชน์มากสำหรับการพัฒนาโรงเรียน

กรณีที่ 4 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 4 รองผู้บริหารสถานศึกษา เพศหญิง อายุประมาณ 43 ปี ดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ดำรงตำแหน่ง 1 ปี 10 เดือน ได้เลื่อนวิทยฐานะขณะเป็นครู เกิดที่บ้านในหมู่บ้านของตำบล มีพี่น้อง 7 คน เป็นบุตรคนที่ 7 บิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม การอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชนบท มีของเล่นคือ วัสดุพื้นบ้านได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวจากธรรมชาติ มีบุคลิกภาพไม่สูงมาก ผิวขาว สนใจงาน ทัศนกรรม ได้แก่ ผ้าทอ มีความสามารถพิเศษด้าน ICT เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนขยายโอกาสในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประจำอำเภอ หลังจากนั้นศึกษาต่อระดับระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ด้วยความที่เกิดในครอบครัวเกษตรกรจึงถูกปลูกฝังเรื่องอาชีพที่มั่นคงตั้งแต่วัยเด็กและเห็นแบบอย่างของครูในวัยเด็กที่ประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอน และการมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ส่งผลให้เกิดแรงศรัทธาในวิชาชีพครู โดยเล็งว่า อยากเป็นครูเพื่อให้อแม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ เพราะปลูกฝังมาตลอดว่า ให้รับราชการครูจะได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็นอาชีพที่มีเกียรติและความมั่นคงทางอาชีพ ถ้าเป็นครูก็จะได้ทำประโยชน์ต่อคนอื่นเรื่องวิทยาทานด้วย ส่วนประวัติการปฏิบัติงานและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อผ่านการประเมินได้ปฏิบัติงานเป็นครุรวมระยะเวลา 14 ปี สอนวิชาภาษาไทยและมีงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มเติม คือ งานห้องสมุด หลังจากนั้นเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ในปี 2565

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้วยความที่มีปัญหาสุขภาพ สายตาเสื่อมสภาพ แต่ความโชคดี คือ การมีบุตรชายเป็นผู้ช่วยเข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดพิมพ์ข้อมูล โดยเล็งว่า ด้วยงานบริหารโรงเรียนที่มากอยู่แล้ว ต้องนำงานวิทยฐานะไปทำที่บ้านเวลากลางคืน สายตาก็เสื่อมไปตามสภาพ แต่ความโชคดีเพราะลูกชายกำลังเติบโต เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา เป็นผู้ช่วยให้คุณแม่ด้านการจัดพิมพ์ข้อมูล บุตรจะมีความคล่องมากในเรื่องคอมพิวเตอร์และมีความยินดีช่วยงานวันละไม่เกิน 2 ชั่วโมง ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ เป็นคนมองสังคมเชิงบวก เข้าใจเรื่องกฎ กติกา ของสังคม โดยเห็นว่า สังคมหรือวงการที่เราทำงานอยู่ มีหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกัน สร้างความก้าวหน้า ในรูปแบบต่าง ๆ หมายถึงบุคลากรส่วนมากปฏิบัติกันทุกคน และด้วยความเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเราทำสำเร็จแล้วสามารถแนะนำคนอื่น ๆ หรือแนะนำน้อง ๆ ครูได้ ส่งผลอื่น ๆ ตามมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน โดยมีปัจจัยด้านเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยความความต้องการทางด้านปัจจัยในการดำรงชีวิตเพิ่มเติม แม้จะมีอยู่ในปริมาณที่พอเพียงแต่ในแง่ของความมั่นคงยัง

ต้องการเพิ่มมากขึ้นเพราะอย่างน้อยที่สุดการเติมเต็ม หมายถึง การได้มาซึ่งตำแหน่งส่งผลให้ได้ค่าตอบแทนของวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ก็จะช่วยให้ครอบครัวมีความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความพยายามพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จซึ่งเห็นว่า อาชีพครูต้องทุ่มเทให้กับผู้เรียนและโรงเรียน ไม่มีเวลาจะไปประกอบอาชีพเสริมอย่างอื่น หมายถึง อาชีพเสริม รายได้เสริม เมื่อมีช่องทางในการเพิ่มรายได้นิดๆ หน่อย ๆ ทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น สามารถดูแลครอบครัว ส่งเสริมลูกให้เจริญก้าวหน้าในการศึกษา ขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เห็นว่าแม้จะได้วิทยฐานะในขณะที่เป็นครูเมื่อมาเป็นรองผู้บริหาร ความเป็นผู้นำหรือการเป็นแบบอย่างต้องมี ขณะที่แรงจูงใจเป็นเรื่องที่รองลงมาจากประเด็นเศรษฐกิจ การได้สัมผัสความสำเร็จจากคนที่สำเร็จ ได้แก่ จากผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตัวมีความต้องการเป็นผู้นำในการบริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านเทคโนโลยี มาใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในด้านการพัฒนางานวิชาการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ เรียนรู้การบริหารจากผู้บริหารที่มีความเก่งรอบด้าน รวมถึงได้รับการติดตาม ชี้แนะ ความถนัด ความสนใจในการพัฒนาวิทยฐานะจากผู้บริหารที่ท่านเป็นผู้นำอยู่แล้ว การได้อยู่ใกล้คนสำเร็จก็มักจะสำเร็จตามไปด้วยกัน ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เข้าร่วมอบรมทุกครั้งที่หน่วยงานและโรงเรียนจัดอบรมขึ้น นอกจากนี้ยังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท โดยเห็นว่าถึงจะไม่มีเวลาไปอบรมจากที่อื่น แต่เมื่อกรมฯ โดยกองการศึกษา ร่วมกับโรงเรียนเป็นผู้จัดหรือเจ้าภาพ ส่วนตัวไม่พลาดที่จะไม่เข้าถือโอกาสพัฒนาตนเองจากระบบ นอกจากนี้ยังไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีปัจจัยครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง มีบุตรชายที่เป็นผู้ช่วยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การช่วยเหลือในการจัดพิมพ์และจัดทำเอกสาร ซึ่งเป็นกำลังใจที่ดีจากครอบครัว โดยเล่าว่า จากสุขภาพสลายตาแล้ว บุตรชาย คือ เครื่องมือสำคัญในการช่วยเหลือคุณแม่ให้ประสบความสำเร็จ โดยเล่าว่า น้องก็ช่วยเต็มที่โดยเฉพาะงานพิมพ์ แลกเปลี่ยนกันระหว่างการสอน การบ้านและมีค่าขนมให้นิดหน่อย ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ การมีหนังสือแจ้งเตือน การสำรวจความต้องการและความสมัครใจเข้าร่วมการประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อการเตรียมตั้งงบประมาณรองรับโครงการ โดยจะมีหนังสือมาถึงโรงเรียนตลอด ปีละสองรอบเพื่อสำรวจว่า ผู้ที่ครบรอบการประเมินหรือมีคุณสมบัติมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการหรือไม่ เพราะเป็นการสำรวจเพื่อตั้งงบประมาณสำหรับการจัดอบรม ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารปัจจุบันท่านมีภาวะผู้นำสูงและให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะจะมีความเอาใจใส่ในการกำกับติดตามอยู่เนืองๆ ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นมากสำหรับเรื่องนี้ ครูและรองผู้บริหารทุกคน ต้องทำตามเกณฑ์ ท่านจะเอาใจใส่มากสำหรับเรื่องวิทยฐานะเพราะนอกจากการเติบโตในอาชีพของแต่ละบุคคลแล้ว ยังส่งผลต่อภาพรวมชื่อเสียงของโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคม ชุมชน ส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นแรงผลักดันชั้นเลิศในการให้ความสนับสนุน ได้แก่ การขอตัวอย่าง การขอ

ข้อมูล ขอแนวทางในการพัฒนาผลงาน ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เกิดเป็นเครือข่ายทางวิชาการ ส่วนในจังหวัดและกลุ่มของโรงเรียนมีการแข่งขันกันมาก แต่ระหว่างโรงเรียนเป็นเพื่อน ๆ ร่วมวิชาชีพทั้งนั้น กลุ่มที่เป็นผู้นำคนที่ได้ก่อน มีกลุ่มในการพูดคุยแนะนำกันตลอด นอกจากนี้ปัจจัยด้านนักเรียนเห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะเกิดจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียน ด้วยเหตุนี้ศักยภาพที่เกิดขึ้นของนักเรียนเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัญหาในห้องเรียนเป็นประเด็นที่นำมาพัฒนาต่อยอดออกแบบการพัฒนา ขณะที่ส่วนตัวได้วิทยฐานะ ขณะเป็นครู สอนวิชาภาษาไทย การพบปัญหาในชั้นเรียนนำมาพัฒนางานเพื่อนขอเลื่อนวิทยฐานะ เมื่อได้ขึ้นมาเป็นรองผู้บริหารแล้ว ต้องมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น จากที่เคยสอน เคยดูแลแต่นักเรียน ต้องเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ปรึกษากับครูรุ่นน้อง ทั้งยังช่วยประสานงานอื่น ๆ อีกมาก ส่วนปัจจัยด้านสังคม ผู้ที่ประสบความสำเร็จก่อนหมายถึงคนในชุมชนซึ่งหมายถึงบุคลากรทางการศึกษารุ่นพี่ที่เกษียณไปแล้วจะสอบถามรุ่นน้อง ๆ อยู่เสมอ โดยเล่าว่า แรงกระตุ้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือครูเกษียณซึ่งอาศัยอยู่ในชุมชนมีสถานะเป็นคณะกรรมการโรงเรียนช่วยกระตุ้นและแนะนำอยู่เสมอถึงความสำคัญของการพัฒนาวิทยฐานะทั้งสอบถามและให้กำลังใจอันเป็นแรงกระตุ้น โดยชี้แนะแนวทางการพัฒนาผลงานให้ประสบความสำเร็จ

กรณีที่ 5 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 5 เพศหญิง อายุ 38 ปี วิทยฐานะชำนาญการ สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 วิชาคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์การสอน 12 ปี สถานภาพหย่าร้าง เป็นคุณแม่เลี้ยงเดี่ยว เกิดที่โรงพยาบาลในจังหวัด จำนวนพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดา มารดา ประกอบอาชีพรับราชการ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็ก เน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ การตรงต่อเวลา ความเอื้อความเอื้อเพื่อพ่อแม่ ความสนใจ คอมพิวเตอร์ ความสามารถพิเศษ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การศึกษาเริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมประจำตำบล จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัฐ วิทยาเขต โดยได้รับทุนจากโครงการสควค. ส่งเสริมครูที่มีความสามารถทางคณิตและวิทยาศาสตร์ เรียนต่อหลักสูตร ป.บัณฑิตวิชาชีพครู และศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เกิดในครอบครัวข้าราชการครู บิดา มารดาจะสอนและแนะนำเสมอว่า ไม่ควรเล่นคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียวต้องสอนคนอื่นด้วย เพราะความถนัดและการชื่นชอบคอมพิวเตอร์ พ่อแม่แนะนำว่า สิ่งที่ชอบจักเป็นประโยชน์ต่อตนเองในอนาคตในด้านวิชาชีพ ซึ่งพ่อแม่เป็นแรงบันดาลใจจะสอนอยู่เสมอว่า เมื่อคอมพิวเตอร์เป็นสิ่งใหม่เข้ามาในชีวิต ตัวลูกมีความชื่นชอบ ดังนั้นหากตั้งใจศึกษาจักเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานในอนาคตได้ ถูกปลูกฝังต้องมาเป็นครู

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วยได้ และอีก 2 ปีต่อมาผ่านการประเมินและดำรงตำแหน่งครู และศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพราะสถานภาพหย่าร้าง คือ เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว เลี้ยงลูกคนเดียว อยู่กับลูกสองคน ด้วยภาระการดูแลบุตรที่ยังเล็กมากส่งผลให้มีเวลาน้อยในการพัฒนาวิทยฐานะ ซึ่งแต่เดิมนั้นตั้งใจจะทำผลงานนอกเวลาราชการ โดยเล่าว่ากลางคืนคิดจะพัฒนาวิทยฐานะแต่บุตรสาวยังเล็กมาก ทำให้ไม่มีเวลาเต็มที่ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ แต่ใช้ความพยายามศึกษาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการส่งผลงานครั้งแรก ส่วนปัจจัยด้านเจตคตินั้นเห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะเปรียบเสมือนการตำแหน่งเพื่อแสดงถึงความสามารถในวิชาชีพ หากพัฒนาสำเร็จจะเกิดความภูมิใจ โดยเล่าว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการพัฒนาวิทยฐานะเป็นการตอบโจทย์ในหลายๆ เรื่องของชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเติมเต็มเรื่องปัจจัยการดำรงชีพ การได้รับการยอมรับ การมีพื้นที่ในการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองและการทุ่มเทพลังงานความรู้โดยใช้ผลลัพธ์ของการเรียนรู้นักเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เลือกที่จะให้เวลากับลูกบุตรสาว โดยจะค่อย ๆ พัฒนาตนเองในส่วนวิชาชีพภายหลัง ขอเวลาดูแลบุตรสักระยะ พร้อม ๆ กับการทดลองส่งครั้งแรกจะได้ทราบของตัวเองจะปรับปรุงในส่วนใด ไม่ค่อยมีเวลาไปอบรม เข้าร่วมอบรมเฉพาะที่โรงเรียนจัดให้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เชื่อมั่นว่าวันนี้ยังไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะแต่วันหนึ่งเมื่อเรื่องราวในชีวิตแรงกดดันผ่านพ้นไป จักเป็นโอกาสที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เมื่อถึงเวลาได้แก่ลูกเติบโตกว่านี้หน่อยจะส่งต่อให้บิดามารดาช่วยเลี้ยงดู และจะทุ่มเททำผลงานให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่มีความชัดเจนเรื่องกฎ เกณฑ์ พร้อมกับสามารถส่งผ่านระบบ ทั้งมีทีมช่วยเหลือจากโรงเรียนเป็นทีมสนับสนุนมีระบบพี่เลี้ยงที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งขึ้น พร้อมจะช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก อีกอย่างการทำผลงานผ่านระบบขณะนี้ทำให้เราทราบผลรวดเร็ว และสามารถปรับปรุงได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาระงานมีมากอยู่แล้วกับข้าราชการครูทุกท่าน แต่การเตรียมความพร้อมและการจัดการส่วนตัว คือ ปัจจัยที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ที่ผ่านมามีภาระงานสอนมีมาก อีกทั้งปัจจัยส่วนตัว เพราะการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวจึงทำให้หลายอย่างถูกละหลุ่และไม่สามารถดำเนินการทันได้และไม่มีเวลาในการตรวจสอบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้โรงเรียนยังได้มอบหมายงานซึ่งไม่ตรงกับสายงานที่จะพัฒนาวิทยฐานะซึ่งโดยโครงสร้างของโรงเรียนก็เป็นทีทราบกันดีว่าโรงเรียนมีภาระงานมาก บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนถ้ามีกิจกรรมก็ต้องช่วยกันทั้งหมดและทุกคนก็เผชิญปัญหาเดียวกันคือไม่สามารถเอาเนื้องานทางกิจกรรมไปต่อยอดพัฒนาเป็นวิทยฐานะได้ อีกประการหนึ่งในช่วงเวลาที่ทำการประเมินวิทยฐานะนั้น ระบบเทคโนโลยีที่จะเอื้อให้การสอนนั้นมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยึดจุดใจของนักเรียนก็

ไม่สามารถที่จะทำให้ประสิทธิภาพออกมาอย่างเต็มที่ได้เพราะการเตรียมตัวและเตรียมเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม ขาดความสนใจเรียน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาต่อ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้ได้ความรู้เพิ่มเติมในมิติของการทำวิจัย และทำให้มีความรู้และได้รับแรงบันดาลใจจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว บิดามารดา ส่งเสริมให้กำลังใจให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยความที่แม่เป็นครู นับว่าเป็นความโชคดีคือแม่จะสอบถาม ใถ่ถาม นอกจากความเป็นอยู่สารทุกข์สุขดิบแล้วก็คือการพัฒนาวิทยฐานะ นับว่าเป็นบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพลัง ถึงแม้จะเหนื่อยล้ากับทั้งการทำงานและปัญหาครอบครัว การไม่มีเวลาเนื่องจากดูแลลูกก็ตาม ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร มีการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างผู้พัฒนาวิทยฐานะระหว่างรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ โดยเชื่อว่า นโยบายมีผลต่อการพัฒนาวิทยฐานะ ข้อดี เกณฑ์ใหม่มีความชัดเจนในเรื่องเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งทำให้เข้าใจง่ายและง่ายในการพัฒนาด้วย ซึ่งจะต่างจากเกณฑ์เก่า คือ ว.17 คนที่เก่งเอกสารจะได้เปรียบ คนที่ประเมินตามเกณฑ์เก่า ถ้าชำนาญหรือถนัดการทำเอกสารจะได้เปรียบมาก โดยมีปัจจัยด้านผู้บริหารเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารปัจจุบันมีภาวะผู้นำสูง ให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะจะมีความเอาใจใส่ในการกำกับติดตามอยู่เนื่อง ๆ ส่วนปัจจัยด้านนักเรียน สิ่งที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะในการสอบประเมินในวันนั้น ประการหนึ่งก็คือการไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมให้เป็นที่น่าสนใจ จึงทำให้นักเรียนไม่สนใจในเนื้อหาไปด้วย ด้วยเหตุนี้การที่นักเรียนสนใจเรื่องอื่นและไม่ใส่ใจในเรื่องที่กำลังพูดคุยจึงกลายเป็นปัญหาหลักและทำให้ไม่สามารถผ่านการประเมินได้ ส่วนสิ่งที่ทำให้การพัฒนาวิทยฐานะไม่ประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยด้านนักเรียน เพราะการจัดการเรียนรู้ของครูที่วิเคราะห์ไม่ครอบคลุม กิจกรรมที่จัดเตรียมในวันประเมินไม่น่าสนใจ นักเรียนอาจเห็นว่าเนื้อหาว่างเกินไป เขาจึงไม่สนใจเรียนขณะที่ครูกำลังบันทึกภาพการสอนแบบไม่ติดต่อส่งเข้าระบบ โดยทราบจากคำแนะนำจากระบบรายงานผลการประเมิน ซึ่งเป็นเหตุไม่ผ่านการประเมิน เพราะผู้ประเมินเห็นว่าในคลิปการสอนนั้น นักเรียนเปิดเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการสอน นอกจากนี้ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นแรงผลักดันชั้นเลิศในการให้คำแนะนำ เช่น การขอตัวอย่าง ขอข้อมูล ขอแนวทางในการพัฒนา ทั้งหมดล้วนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยด้านสังคม หน่วยงานที่สูงขึ้นได้แก่ ผู้บริหาร ชุมชน เพื่อนครูทั้งหมด ทุกภาคส่วนล้วนให้การสนับสนุน แต่ที่ไม่ประสบความสำเร็จก็นับว่าเป็นโอกาสทำให้ทบทวนตนเอง การช่วยเหลือจากสังคม เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ มีการตั้งทีมช่วยเหลือกันตลอด ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร หลักเกณฑ์ คู่มือ ทั้งจากครูรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ตัวเรายังมีประสบการณ์น้อยกว่ามีภาระเลี้ยงลูกคนเดียว

กรณีที่ 6 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 6 เพศชาย อายุ 36 ปี สอนวิชาเคมี กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีประสบการณ์การสอน 12 ปี เกิดที่บ้านในตำบล มีพี่น้อง 3 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้รับการอบรมเลี้ยงดูโดยการฝึกความอดทน และปลูกฝังเรื่องความสามัคคีในครอบครัว เริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาส ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนประจำอำเภอ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยได้รับทุนจากโครงการ สวทช. และปริญญาโท สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้รับทุนการศึกษาเนื่องจากโครงการเติมเต็มมีเงื่อนไขว่า ต้องสอบใหม่จึงจะใช้สิทธิ์ได้ มีความสนใจด้านดนตรีและศาสนา ความสามารถพิเศษ ได้แก่ การเล่นดนตรี

แรงบันดาลใจในความเป็นครู พบว่า ได้ซึมซับความเป็นครูจากโบสถ์แห่งหนึ่ง เพราะตนเองไปโบสถ์บ่อยครั้งตั้งแต่ยังเด็ก ส่งผลให้ได้รับแนวคิดเรื่องการส่งต่อความปรารถนาดีให้กับผู้อื่น รวมทั้งการมีอาจารย์แนะแนวที่มีคำสอนดี ๆ ต่อการดำรงชีวิต โดยเล่าว่า ตอนเป็นเด็กตนใช้ชีวิตสัมพันธ์กับศาสนาจนเป็นวัยรุ่น คริสต์ศาสนามีส่วนส่งเสริม ปลูกฝัง ถ่ายทอดความคิดดี ๆ ได้แก่ การมอบสิ่งที่ดีให้คนอื่นโดยการให้ความรู้ การส่งต่อสิ่งที่ดีให้คนอื่นเป็นการส่งต่อโอกาสที่ได้ล้วนได้ซึมซับจากการไปโบสถ์ ขณะเรียนมหาลัยระดับปริญญาตรี ได้มีโอกาสรู้จักอย่างใกล้ชิดกับอาจารย์ท่านหนึ่ง ท่านก็ให้คำแนะนำดี ๆ เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพ อีกทั้งโดยพื้นฐานชอบในการเป็นครูอยู่แล้ว ส่วนประวัติการปฏิบัติงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเคมี คณะวิทยาศาสตร์แล้ว เป็นครูผู้ช่วย 2 ปี สอนวิชาเคมี โครงการฯ ได้ส่งให้ไปเรียนวิชาชีพครูอีก 1 ปี และกลับมาปฏิบัติงานในตำแหน่งครูอีก 3 ปี จึงขออนุญาตลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาเคมี อีกทั้งเป็นทุนส่งเสริมต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ได้รับทุนจากโครงการ มีเงื่อนไขว่า หากปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง สามารถใช้สิทธิ์เรียนต่อระดับที่สูงขึ้นได้ กล่าวคือ การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เพราะเข้าใจว่าตัวเองอายุน้อย เหตุผลที่ไม่ผ่านชัดเจนมากที่สุดเป็นเพราะความประมาทส่วนตัว เพราะได้ยินได้ฟังจากเพื่อน ๆ ครูว่า ทำให้ครบ ๆ องค์กรประกอบ องค์กรก็ผ่าน ไม่ได้ศึกษาอย่างท่องแท้ โดยเล่าว่า การได้ยิน ได้ฟังมา โดยไม่ศึกษาอย่างชัดเจนและเตรียมความพร้อมให้ดี ตัดสินใจอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำผลงานทางวิชาการประเภทไหน อย่างไร แม้จะได้รับข้อมูลจากเพื่อน ๆ ร่วมวิชาชีพ โดยมีได้ศึกษาลงลึกไปว่าเพื่อนเขาทำผลงานประเภทนั้น ๆ เพราะอะไร เขาทำเพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้หรือจัดทำเพื่อพัฒนาผู้เรียน ยอมรับอย่างสุภาพบุรุษว่า เตรียมตัวไม่ดี ไม่มีความพร้อม ประมาท นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เกิดจากความตั้งในการพัฒนาเด็ก

และเจริญเติบโตในวิชาชีพ ส่วนรายได้ที่มากขึ้น เป็นผลที่จะตามมา สร้างความมั่นคงในวิชาชีพได้ ซึ่งเห็นว่าแรงจูงใจมีกันทุกคนอยู่แล้ว แต่การทำให้ประสบความสำเร็จเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จขณะที่ปัจจัยด้านเจตคติ เห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะทำให้ได้วิธีคิดและได้ความรู้มากขึ้น จากที่สอนเพียงอย่างเดียว แต่พอได้เข้าสู่กระบวนการ ส่งผลให้ได้ทราบรายละเอียดมาก อีกประการหนึ่งเมื่อเริ่มพัฒนาวิทยฐานะ ทำให้รู้เลยว่า การสอนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวเป็นเหมือนเราทำงานประจำไป โดยที่ไม่มีความกระตือรือร้นแต่อย่างใด สอนไปแบบเดิม ๆ แต่การไม่ผ่านการพัฒนาวิทยฐานะแล้วส่งผลให้เราต้องไปค้นหาด้วยวิธีอื่น ๆ ที่เด่น ๆ ทำให้เราเกิดแรงบันดาลใจในการปรับปรุงตัวเอง ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองน้อยเกินไป เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมิน เห็นว่า การที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการพัฒนาวิทยฐานะ ทำให้ได้กลับมาทบทวนและพัฒนาตนเอง เช่น ต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม หาตัวอย่างที่ดีและทำให้เจตตัวอย่างที่ดีอีกมากมาย ยอมรับว่า เตรียมตัวไม่ดี นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาระงาน การมีภาระงานที่มากเกินไปประเด็นปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะครูท่านอื่นก็มีภาระงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันและแบกรับภาระในชีวิตประจำวันเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว โดยให้ความเห็นว่า ครูทุกคนทั่วประเทศ มีภาระงานเพิ่มอยู่แล้ว เพราะครูเป็นอาชีพที่เสียสละมากกว่าอาชีพอื่น จะนำเอามาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานไม่ได้ ได้แก่ การอ้างว่าไม่มีเวลาทำคงไม่ได้ เพราะครูท่านอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ก็มีมาก อยู่ที่มีการแบ่งเวลาและให้ความสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาต่อ ทำให้ได้วิธีคิดมากขึ้น แต่การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ ข้อมูลด้านการวิจัย ความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเป็นโอกาสในการได้ความรู้และการได้โค้ชหรืออาจารย์ที่ปรึกษาที่จะส่งเสริมเราให้เติบโตต่อไป ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร เห็นว่า องค์กรมีนโยบายมีผลต่อการพัฒนาวิทยฐานะ ข้อดีคือความชัดเจนในเรื่องเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งทำให้เข้าใจง่าย ซึ่งกล่าวถึงว่า ปัจจุบันการขอเลื่อนวิทยฐานะใช้เกณฑ์ใหม่ หรือ ว.ปา ซึ่งอยู่ในยุคของตน นับเป็นโอกาสที่ดีของครูรุ่นใหม่ ๆ ทุกคน เพราะมีความรวดเร็ว แต่การศึกษาในเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมที่ไม่ดี ทำให้พลาดโอกาสนี้ ขณะที่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีการกระตุ้น ส่งเสริม แจ้งข่าวอย่างต่อเนื่องส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีในฐานะเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกฎระเบียบข้อกติกาต่างๆ ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่กำลังพัฒนาวิทยฐานะ นอกจากนี้ไม่เพียงแต่เพื่อนในโรงเรียนเท่านั้นเพื่อนต่างสถาบันที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาวิทยฐานะก็มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในฐานะเครือข่าย ส่วนปัจจัยด้านนักเรียนให้ความร่วมมือดีและเข้าใจในวัตถุประสงค์เป้าหมายของการสอบประเมินพัฒนาวิทยฐานะเป็นอย่างดีขณะที่ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง องค์กรประกอบด้านชุมชนหรือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้นประกอบด้วยหลายส่วนทั้งเบื้องบนคือผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ส่วนกลางคือเพื่อนร่วมงาน

อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาวิทยฐานะ และตอนปลายก็คือ นักเรียน นอกจากนี้ยังหมายถึงคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หน่วยงานรัฐและเอกชนที่อยู่บริเวณรอบโรงเรียนล้วนแล้วแต่ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ในประเด็นการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการพัฒนาวิทยฐานะนี้ ทั้งหมดขึ้นอยู่กับตนเอง โดยเล่าว่า ปัจจัยที่ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการพัฒนาวิทยฐานะ คือ ตัวเองประมาท ไม่ศึกษามากพอ ทำให้ผู้ประเมิน แจ้งผ่านระบบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้เน้นให้เด็กท่องจำมากกว่าความเข้าใจ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องเกมสัตราชธาตุ ยังไม่สอดคล้องกับเนื้อหาการสอน ไม่ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน ยอมรับว่า ยังทำไม่ดีพอ จึงต้องกลับมาทบทวนและยอมรับคำตัดสิน แก่ใจ อีกทั้งรุ่นพี่แนะนำว่า ไม่ต้องกังวลมาก เพราะเขาดูการสอนเป็นหลัก ทำให้ระยะเวลาการสอนไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ อยากฝากคนที่ไม่ผ่านว่า ไม่ต้องท้อแท้ เพราะมีหลายคนที่ไม่ผ่าน ต้องแก้ไขให้ดีขึ้น ถึงแม้จะไม่ผ่านก็รู้สึกดี เพราะเป็นเหตุให้ได้แก้ไขปรับปรุงตนเองให้ประสบความสำเร็จโดยยึดโยงกับคุณภาพของผู้เรียน

กรณีที่ 7 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 7 รองผู้บริหารสถานศึกษา เพศหญิง อายุ 54 ปี รับผิดชอบการบริหารทั่วไป เกิดในอำเภอ มีพี่น้อง 7 คน เป็นบุตรคนที่ 7 บิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูอยู่กับยายตั้งแต่เด็ก ยายสอนให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว มีความสนใจภาษาอังกฤษ ความสามารถพิเศษคือการเป็นพิธีกรและการสื่อสาร เรียนชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเดียวกัน ใช้โควตาเรียนดีเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเดียวกัน

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า เพราะการเห็นแบบอย่างจากครูในวัยเด็กทั้งกิริยาท่าทาง วาจา รู้สึกประทับใจและเกิดความใฝ่ฝันอยากเป็นครู เพราะมีความประทับใจในครูผู้สอนตั้งแต่วัยเด็ก ชื่นชอบพฤติกรรม กิริยา ท่าทาง บุคลิกภาพความเป็นครู มีความชื่นชอบ จึงมีความสนใจอยากจะเป็นครูสอนนักเรียน

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ จากคณะวิทยาศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2535 สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วยและศึกษาต่อในระดับปริญญาโทไปด้วยระหว่างการเป็นครู ต่อมาผ่านการประเมินเป็นครู คศ.1 ในปี พ.ศ. 2562 สอบได้ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปฏิบัติงานมีเหตุการณ์ที่ต้องให้ตัดสินใจเลือกตลอดเวลา ระหว่างตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษากับวิทยฐานะ มีความสุขกับงานสอนเพราะการได้อยู่กับนักเรียน จึงไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งอื่น ๆ มากนัก

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล สาเหตุหลักของการไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะไม่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ คือ ไม่ทุ่มเทพัฒนาผลงาน สาเหตุมาจากครอบครัวมีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ คู่สมรสประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง คือ รับราชการตำรวจ อีกประการหนึ่งลูกก็สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทแล้ว จึงไม่มีแรงกระตุ้นอยากได้เงินเพิ่มหรือรายได้อื่น ๆ ทำให้ขาดการทุ่มเท ทั้งยังเชื่อว่า การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีคุณภาพจักเป็นประโยชน์มากกว่าการมุ่งพัฒนาผลงาน ส่วนตัวด้วยสถานภาพการสมรสกับคู่สมรสที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ครอบครัวมีความอบอุ่น เห็นว่าการสอนและการอยู่กับนักเรียนเพียงพอสำหรับความสุขส่วนตัวในการประกอบอาชีพ การสอนให้นักเรียนเก่งมีความสามารถตามสมรรถนะเพียงพอแล้วสำหรับการทำหน้าที่ครู แต่เมื่อมาดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็ไม่ริบเร่งพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ เพราะมุ่งพัฒนางานสอนและมุ่งเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า เพราะเห็นว่าทำงานได้มากกว่า นอกจากนี้ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ชอบการพัฒนาตนเองมากกว่าการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน โดยมีโอกาสในการศึกษาต่อปริญญาโท จากการศึกษาต่อระดับปริญญาโทเห็นว่าตัวเองมีความสามารถในการทำวิจัยเพียงพอจึงมีความมั่นใจส่วนตัวว่า ผลงานที่ตนเองทำต้องผ่านการประเมินอยู่แล้ว จึงประมาทและไม่เร่งรีบ ได้หรือไม่ได้ ไม่ค่อยมีผลกับชีวิตมากนัก ชีวิตมีความสุขมากอยู่แล้ว การได้อยู่กับนักเรียนมีความสุขยิ่งกว่า การได้ผลงานหรือมีตำแหน่ง โดยเล่าว่าการมุ่งพัฒนาผู้เรียนตอบโจทย์มากกว่าการได้วิทยฐานะสูงขึ้น กระทั่งมาเป็นผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างให้ห้อง ๆ ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ ด้วยความที่มีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งมีความเชื่อว่าการพัฒนาวิทยฐานะไม่ใช่คำตอบของอาชีพความเป็นครู ความสุขที่ได้จากการพัฒนาคนและพัฒนาตนยิ่งใหญ่กว่าและสำคัญกว่าการพัฒนาวิทยฐานะ นอกจากนี้ตนเองไม่ค่อยเห็นความสำคัญมากนักเพราะไม่เชื่อว่า ระบบวิทยฐานะจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ การมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้จะมีประโยชน์มากกว่า จะเกิดผลกับนักเรียนโดยตรง อีกอย่างไม่มีความจำเป็นเงินเพิ่มหรือตำแหน่งวิทยฐานะเพิ่มเพราะไม่ใช่ตัวชี้วัดความสุขที่แท้จริงของชีวิตและไม่เชื่อว่าระบบวิทยฐานะจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้จริง ขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่มีแรงจูงใจใด ๆ เพราะมีความพร้อมทุกอย่างในการดำรงชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้คู่สมรสที่ดีและมีความอบอุ่น สร้างความพร้อมให้ครอบครัว ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ๆ บ่อยครั้ง ต้องตัดสินใจที่สำคัญคือการต้องตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ตนเองชอบสอนหนังสือมากกว่า เพราะมีความสุขกับงานสอน ระหว่างสอนก็อยากขึ้นมาเป็นผู้บริหารบ้าง เริ่มจากการสอบในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนการพัฒนาวิทยฐานะจะดำเนินการภายหลัง แต่ถ้าให้เลือกจะ

เลือกตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า เพราะไม่ต้องรอลุ้นหรือประกาศผล อีกอย่างเห็นว่า กฎเกณฑ์ก็เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ค่อยนิ่ง ส่งผลให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ โดยเชื่อว่า ตนเองมีความมั่นคงทางรายได้ ไม่ประสงค์ที่จะทำอย่างอื่นนอกจากการสอนหนังสือและ เป็นรองผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร แม้ตนจะไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ แต่ก็ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูได้พัฒนาวิทยฐานะ เพราะว่าถึงแม้จะไม่มีเชื่อมั่นในระบบการ พัฒนาวิทยฐานะ แต่การดำรงตำแหน่งรองผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดีให้กับครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองสังกัด มีนโยบายอย่างไร ก็ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบจะได้หรือไม่ได้ตำแหน่งวิทยฐานะ ไม่ใช่เครื่องหมายหรือตัวชี้วัดทั้งหมดของการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพ โดยเชื่อว่า ตัวเองมีความเชื่ออย่างนั้นคือไม่มีความเชื่อมั่นในระบบวิทยฐานะ ขณะที่ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารเทศบาล ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ปลัดเทศบาล นายยก รองนายก ทุกภาคส่วนให้การส่งเสริมและสนับสนุนเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญมาก ทั้งให้นโยบายเพิ่มเติม ช่วยเหลือการพัฒนาผลงานหรือวิทย ฐานะ กำกับติดตาม สอบถามอยู่ตลอดเวลา แต่ตัวเองก็ยังทำไม่สำเร็จอยู่ดี เพราะตนเองไม่สนใจในเรื่อง อื่นนอกจากงานสอน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกตำแหน่งล้วนเป็นเพื่อนร่วมงาน นอกจาก จะมีงานสอนแล้ว การพัฒนาวิทยฐานะยังเป็นหน้าที่ของทุกคนต้องพัฒนาให้สำเร็จ การส่งเสริมหรือ ร่วมมือกันเป็นสิ่งที่ดี ถึงเราจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ก็พลอยชื่นชมยินดีกับท่านอื่น ๆ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนก็ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และปัจจัยด้านสังคม ปัญหาด้านโรคระบาดที่ผ่านมามีผลให้เสียเวลาในการพัฒนาวิทยฐานะไปด้วย สร้างความวุ่นวาย สับสน สังเกตจากอายุราชการที่ควรจะได้ผลงาน คศ.3 ตั้งแต่ตำแหน่งครู เกิดความไม่แน่ใจ จึง ตัดสินใจเลือกตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เสียโอกาส เสียเวลาในการส่งผลงานพอสมควร เป็นเหตุอย่างหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

กรณีที่ 8 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 8 รองผู้บริหารสถานศึกษา เพศหญิง อายุ 36 ปี รูปร่าง เล็ก เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษามา 3 เดือน เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 รับผิดชอบกลุ่มงาน วิชาการและการบริหารงานทั่วไป เกิดที่บ้านในตำบล มีพี่น้องจำนวน 3 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดา มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ถูกเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตคนชนบท ปลูกฝังเรื่อง อาชีพที่มั่นคง โดยเริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาที่โรงเรียนประจำตำบล ศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อปี พ.ศ. 2553 และเรียนต่อหลักสูตร ป.บัณฑิต หลังจากนั้นเมื่อปี พ.ศ.

2554 สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี และผ่านการประเมินเป็นตำแหน่งครู กรณีนี้ทำให้ทราบว่า ถ้าไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องปฏิบัติงานเป็นครู 6 ปี จึงจะสามารถทำวิทยฐานะได้ ขณะที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท แต่ไม่ใช่สาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์โดยตรง จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานเป็นครู 8 ปี ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษาท่านนี้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในปี พ.ศ. 2563 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยเอกชนมีความสนใจด้านสุขภาพ การพยาบาล ความสามารถพิเศษ ชอบการกีฬา สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษและภาษาจีนได้ สามารถใช้เทคโนโลยีการการออกแบบ

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ตั้งแต่เด็กท่านเห็นบุคลิกภาพของครูต้นแบบในวัยเด็กเป็นแรงบันดาลใจในการเป็นครู อีกได้รับการปลูกฝังด้านอาชีพจากพ่อแม่ เป็นแรงกระตุ้น โดยเล่าว่า พ่อแม่อยากให้เป็นครูมากและปลูกฝังอาชีพรับราชการ เพราะจะมีความมั่นคงทางอาชีพ มีความสะดวกสบาย มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล ตามความเชื่อที่ถูกเลี้ยงดูมาจากวิถีชีวิตในชนบท ส่วนตัวชอบภาษาอังกฤษตั้งแต่เด็ก อยากจะประกอบอาชีพการท่องเที่ยวเพราะเงินดี แต่เห็นว่าอาชีพครูน่าจะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเป็นวิทยาทานได้

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในจังหวัดภาคเหนือ เมื่อปี พ.ศ. 2553 ศึกษาต่อในหลักสูตรป.บัณฑิต จนสำเร็จการศึกษา จากนั้นเมื่อปี พ.ศ. 2554 สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี เมื่อผ่านการประเมินในตำแหน่งครู มีภาระงานพิเศษที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ งานประกันคุณภาพของโรงเรียน และต่อมาศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในปี พ.ศ. 2563 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 วิทยาลัยเอกชน

ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล แม้จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิทยฐานะซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานทั้งจากการเป็นครูและการขึ้นมาดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา แต่ด้วยภาวะที่ต้องตัดสินใจเลือกระหว่างวิทยฐานะที่จะประสบความสำเร็จขณะเป็นครูและตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาที่สอบได้และเรียกบรรจุด่วนเป็นเหตุให้ต้องเลือกระหว่างความสำเร็จในตำแหน่งวิทยฐานะและตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเหตุให้ตัดสินใจอย่างหนักและเป็นการตัดสินใจครั้งสำคัญของชีวิต โดยเล่าว่า แรก ๆ รู้สึกกังวลมาก เพราะทุกอย่างเกิดขึ้นเร็วมาก ต้องคิดและตัดสินใจหนักมากระหว่างวิทยฐานะกับตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพัฒนาระหว่างการเป็นครู นอกจากงานสอนจะมีงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล คือ งานวิชาการและการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าร่วมประชุมกับทางหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาผู้เรียน ข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ส่วนการพัฒนา

วิทยฐานะอยู่ระหว่างการส่งผลงานเป็นช่วงระหว่างรอลุ้นผลการประเมิน เมื่อมีประกาศผลการสอบในตำแหน่งรองผู้บริหาร ต้องเลือกและตัดสินใจทันที ส่งผลให้เกิดความกดดันมาก สุดท้ายจึงต้องเลือกระหว่างตำแหน่งกับวิทยฐานะ ทั้งๆ ที่ทราบอยู่ว่าเมื่อดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาต้องรอระยะเวลาการปฏิบัติงานอีกถึงจะส่งผลงานได้ ทั้งที่ทราบดีว่าจะเสียสิทธิบางประการ ได้แก่ การรอให้ครบคุณสมบัติอายุการปฏิบัติงานเมื่อมาดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา แต่สถานการณ์จำเป็นต้องตัดสินใจทันที เพราะความท้าทายในหน้าที่คือการทำงานที่มีความรับผิดชอบในวงกว้างมากขึ้น ต้องดูแลทั้งครูและนักเรียนและพัฒนาสถานศึกษา ทำายที่สุดจึงตัดสินใจเลือกตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจนั้นเพราะมีอย่างอื่นเข้ามาให้เลือกทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาวิทยฐานะ ได้แก่ การเรียกบรรจุแบบด่วน ๆ ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ต้องเลือกตัดสินใจอย่างหนักแม้จะอยู่ในช่วงพัฒนาและส่งผลงานซึ่งอยู่ในขั้นตอนของการรอประกาศผล ซึ่งเห็นว่าผลยังไม่แน่นอน จึงแรงกดดันให้ตัดสินใจอีกทั้งการสอบได้อันดับต้น ๆ ทั้งนี้ระหว่างวิทยฐานะกับตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาตนเองขึ้นมาพร้อมกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง โดยปัจจุบันมีการอบรมออนไลน์หลากหลายหลักสูตรของ สพฐ. สสวท. แม้ไม่ได้ไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องวิทยฐานะนอกสถานที่ แต่การได้รับความไว้วางใจเข้าร่วมประชุมแทนผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เราทราบข้อมูล กฎ เกณฑ์ มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาขณะที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุราชการหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ โดยเล่าว่าเพราะทุกอย่างจะเริ่มจากห้องเรียนและโรงเรียน ถ้าอายุราชการไม่ถึงกำหนด ไม่สามารถดำเนินการได้ อีกทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ การสอน การบริหาร จะช่วยให้เราเห็นประเด็นในการพัฒนาผลงาน ส่วนปัจจัยด้านเจตคติต่อการพัฒนาวิทยฐานะของครูและผู้บริหารสถานศึกษานั้น เห็นว่าระบบวิทยฐานะบ่งบอกถึงความชำนาญในวิชาชีพ เป็นความภูมิใจในตนเองและครอบครัว ซึ่งเห็นว่าวิทยฐานะเป็นสิ่งชี้วัดความสามารถที่มีอยู่ภายในตน สำหรับคนที่ประกอบอาชีพบุคลากรด้านการศึกษา การมีหรือการได้เลื่อน นอกจากเป็นความภูมิใจแล้ว ยังเป็นการยอมรับ นับถือจากสังคมทั้งภายในและภายนอก ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร กล่าวถึง สำนักงานเขต คือผู้บริหารการศึกษาที่ลงมาดูแลสถานศึกษารับนโยบายมาจากส่วนกลาง คือ กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าบางนโยบาย บางโครงการ ไม่เป็นประโยชน์กับโรงเรียนและนักเรียน กิจกรรมบางอย่างที่มากมายเกินไป ตามหนังสือสั่งการ บางนโยบายมาแบบรีบเร่ง แต่โรงเรียนต้องทำรายงานส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งทำให้ครูต้องเอาเวลาไปตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ส่วนการเลื่อนวิทยฐานะนั้น ฝ่ายบุคคลของโรงเรียนจะเป็นคนช่วยยื่นผ่านระบบ ส่วนเกณฑ์ใหม่หมายถึง ว. PA จะลดความ

สิ้นเปลืองกว่าเกณฑ์เก่าซึ่งหมายถึงหลักเกณฑ์เก่า ว.21 ต้องสะสมงานเป็นปีการศึกษาส่งเป็นรูปเล่ม ส่วนเกณฑ์ ว.17 เมื่อคุณสมบัตินครบ ต้องทำเรื่องเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ถือว่ามีบทบาทเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญมากเพราะอยากให้ครูและรองผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาวิทยฐานะประสบความสำเร็จจำนวนมาก ๆ โดยผู้บริหารต้องการให้ทุกคนส่งผลงานตามคุณสมบัตินที่ครบกำหนด กระตุ้นให้ครูและรองผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนส่งผลงาน โดยต้องเตรียมเอกสาร แผนการสอน บันทึกคลิปการสอน รวมทั้งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ออกมา นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ ยังช่วยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้การสนับสนุน พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษาการตัดสินใจ นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนที่ส่งก่อนจะเกิดเป็นระบบพี่เลี้ยงให้เราโดยอัตโนมัติ อีกประการหนึ่งปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นและส่งบุตรหลานเข้าเรียน เพราะถ้าครู รองผู้บริหาร และผู้บริหาร มีวิทยฐานะมาก โรงเรียนก็จะมีชื่อเสียงตามมา ส่งผลให้มีนักเรียนมาเรียนจำนวนมากขึ้น

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

กรณีที่ 9 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 9 เพศหญิง อายุ 47 ปี ความสูง 178 เซนติเมตร แต่งกายสุภาพเรียบร้อย บุคลิกภาพยิ้มแย้ม แจ่มใส สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น วิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประสบการณ์การสอน 20 ปี ได้รับรางวัลครูดีเด่นจากครูสภา เกิดเมื่อ พ.ศ. 2519 ที่โรงพยาบาลในอำเภอ มีพี่น้องร่วมกัน 2 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกร สถานภาพปัจจุบัน สมรสกับราชการตำรวจ มีบุตร 2 คน สนใจการอ่านและการศึกษาตั้งแต่เด็ก ความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนชุมชนในอำเภอในต่างจังหวัด ปี พ.ศ. 2526 เริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาและสำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2531 จากโรงเรียนของชุมชนในอำเภอ เริ่มทำงานตั้งแต่ยังเด็กมากที่คลินิกทันตกรรมและเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในปี พ.ศ. 2531 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2537 จากโรงเรียนในอำเภอ และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปี พ.ศ.2551 หลังจากนั้นศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเปิด และในปี พ.ศ. 2560 ศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ในปี พ.ศ. 2564

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เริ่มทำงานตั้งแต่เด็กจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีครอบครัวส่งเสริมตั้งแต่เรียนระดับชั้นประถมศึกษาเป็นเด็กเรียนเก่ง ครูท่านนี้ทำงานตั้งแต่เรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏแนะนำให้เรียนสายครุศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เพราะให้ความเห็นว่าหลังสำเร็จการศึกษาจะมีงานทำแน่นอน ตอนเป็นเด็กได้รับการดูแลจากครูเพราะเป็นเด็กเรียนเก่ง ครูจึงนำไปเลี้ยงดูที่บ้าน

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป เมื่อ พ.ศ. 2542 ได้สอบเป็นครูอัตราจ้าง สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูอัตราจ้างเป็นเวลา 6 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดเทศบาล สอนวิชาวิทยาศาสตร์ งานรับผิดชอบเพิ่มเติม คือ งานสหกรณ์โรงเรียน อีก 4 ปีต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งเป็นครูและสอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลังจากนั้นศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและมีโอกาสได้พบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี ส่งเสริมผลักดันสนับสนุนให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการและแนะนำให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา จนเรียนสำเร็จ ปัจจุบันกำลังพัฒนาวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล บุคลิกภาพเป็นเด็กเรียนเก่งตั้งแต่ปฐมวัย จึงได้รับอุปการะเป็นกรณีพิเศษจากคณะครู นอกจากนี้ยังมีความขยันและทำงานรับจ้างส่งตนเองเรียนมาโดยตลอด โดยเล่าว่าขณะที่เรียนคุณครูได้เลี้ยงดูและให้อยู่ใกล้ตัวครูเพื่อที่จะหาช่องทางให้โอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นและให้การแนะนำสั่งสอน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ เห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะเป็นสิ่งที่ดีเพราะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและความเจริญในวิชาชีพความเป็นครู เมื่อมีวิทยฐานะสูง การยอมรับในวงการ การขอความร่วมมือต่าง ๆ มักจะได้รับความเอาใจใส่และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยมีแรงจูงใจจากความชอบในงานวิชาการ จึงออกตามหาผู้ที่มีความรู้ที่จะแนะนำได้และได้พบกับอาจารย์ที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยฐานะและการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ด้วยความเมตตาของอาจารย์ผู้ที่มีความเข้มข้นทางวิชาการ แนะนำขณะเรียนต่อปริญญาเอก ขณะที่ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยความรักในการพัฒนาตนเองได้ลงทุนในหมวดนี้ด้วยงบประมาณส่วนตัว ทั้งการฝึกอบรมและสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ชอบเรียนรู้ใฝ่หาเดินสายอบรมตลอดด้วยงบประมาณส่วนตัว ทำให้มีโอกาสได้พบคนเก่งที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า นอกจากนี้ยังทำให้เกิดเครือข่ายทางวิชาการ ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหนังสือแจ้งเวียนให้โรงเรียนรับทราบถึง ผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์การพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ทำการสำรวจคุณสมบัติของครูที่จะพัฒนาวิทยฐานะโดยให้เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ขณะที่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะแจ้งครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ทราบและให้ความช่วยเหลือ โดยผู้บริหารให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ถึงท่านจะมีวิทยฐานะที่ต่ำกว่าแต่ด้วยภาวะผู้นำ

ทางวิชาการ ท่านก็สนับสนุนส่งเสริม เพราะบางเรื่องก็ต้องอาศัยผู้บริหารเป็นผู้ประเมินในเบื้องต้น และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลทำให้เกิดเครือข่ายทางวิชาการที่จะแสวงหาแนวทาง การเรียนรู้ การแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และเป็นผู้นำในการแสวงหาข้อมูล โดยการตั้งกลุ่มในการหาข้อมูลเพื่อนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้นำให้คนอื่นในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดจากเปลี่ยนแปลงในตนเอง

กรณีที่ 10 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 10 ครูเพศชาย อายุ 46 ปี สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาและประถมศึกษา วิชาทัศนศิลป์ ประสบการณ์การสอน 20 ปี เกิดที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด มีพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดา ประกอบอาชีพรับราชการ มารดาเป็นแม่บ้าน ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูสอนเรื่องความอดทน รักดี ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเนื่องจากที่บ้านเป็นครอบครัวใหญ่ บิดา มารดา เสียตั้งแต่ด้วยเด็ก จึงถูกเลี้ยงโดยป้าและยาย สอนให้อดทน รักในความรัก ช่วยเหลือตัวเอง เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดในหมู่บ้าน ย้ายโรงเรียนไปเรียนในเมืองชั้น ป.5-6 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นโรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรียนสายศิลปะ ภาษา ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ความสนใจวาดรูป ดนตรี ความสามารถพิเศษ วาดภาพ ถ่ายภาพ แร้งบันดาลใจในความเป็นครู แม้ไม่ได้เรียนจบสายการสอนโดยตรง เรียนด้านศิลปะ แต่ด้วยความที่ชอบในการสอน การถ่ายทอดความรู้ จึงทำให้อยากเป็นครู โดยเล่าว่า ไม่มีความตั้งใจมาเป็นครูโดยตรง จบด้านศิลปะ มีโอกาสทำงานด้านการสอน จึงไปเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ด้วยชอบงานสอนจึงได้มาเป็นครูภายหลัง งานศิลปะก็เป็นงานการถ่ายทอด เพราะฉะนั้นเมื่อได้มาเป็นครูจึงมีความใกล้เคียงกัน

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ชอบงานศิลปะและเห็นว่างานด้านการศึกษามีความใกล้เคียงเพราะเป็นเรื่องการถ่ายทอด หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงสอบเป็นครูผู้ช่วย เมื่อผ่านการประเมินในตำแหน่งครู มุ่งสอนหนังสือเพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจงานด้านการบริหาร มีความพยายามมุ่งมั่นในการพัฒนาวิทยฐานะจนประสบความสำเร็จโดยมีแรงกระตุ้นจากเหตุปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ ตั้งแต่เป็นครูผู้ช่วยมุ่งที่จะทำงานสอนเพียงอย่างเดียว โดยไม่เคยคิดที่จะสอบในตำแหน่งอื่น ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาและไม่สนใจเรียนต่อในระดับปริญญาโท จึงมุ่งที่จะเชี่ยวชาญในตำแหน่งครูศิลปะเพียงอย่างเดียว

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เชื่อว่าอายุไม่มีผลต่อการพัฒนาวิทยฐานะ ขึ้นอยู่กับความใฝ่รู้ พยายาม และด้วยความชื่นชอบในงานศิลปะเป็นการส่วนตัวจึงนำมาพัฒนาเป็นผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เชื่อว่าคนที่จบด้านศิลปะจะมีความสามารถในการปรับปรุงดัดแปลงงานมากกว่าศาสตร์อื่นหรือสาขาอื่น คนด้านนี้จะมีความ

มุมมองไม่เหมือนคนอื่น นำความชื่นชอบส่วนตัวมาเป็นชิ้นงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนปัจจัยด้านเจตคติเห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะเป็นเรื่องดี แต่อยากให้ใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลาย ได้แก่ เกณฑ์ประเมินเชิงประจักษ์ อยากให้ผู้ประเมินมาประเมินการสอนในสถานที่จริง อยากให้มีรูปแบบการประเมินเหมือน สมศ. มากกว่ารูปแบบที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพราะเห็นว่ายังมีช่องทางในการทุจริตอยู่มาก และเห็นว่าวิทยฐานะเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ทั้งยังเชื่อว่าถ้าตนเองไม่ขยับให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูรุ่นน้อง ผู้บริหารรุ่นน้องจะมีวิทยฐานะขึ้นมาเทียบเท่า เหตุผลดังกล่าวเป็นแรงผลักดันที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่วิทยฐานะที่สูงขึ้นจะส่งผลให้เกิดเครือข่ายหรือกลุ่มวิทยฐานะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ ขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เมื่อถึงกรอบระยะเวลาตามกำหนด ก็ต้องทำพัฒนาวิทยฐานะ ถ้าไม่ทำทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษารุ่นน้องจะมีความก้าวหน้ามากกว่า อันจะส่งผลไม่ดีต่อวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เป็นคนชอบแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล รับฟังคนอื่น การมีโอกาสดูออกไปเรียนรู้ภายนอก ได้แก่ งานศิลปหัตถกรรมหรือเวทีการประกวดต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดโลกทัศน์การเรียนรู้นำมาปรับปรุงงานของตนเองและพบว่า ปัจจัยด้านภาระงานนั้น งานที่ทำอยู่ ต้องใช้เวลา 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะเป็นหัวหน้ากลุ่มงานของโรงเรียน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ขณะที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ประเด็นนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ การมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้นทำให้ได้เปรียบ เพราะทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ผ่านร้อน ผ่านหนาว การไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก็ส่งผลให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านครอบครัวจากการที่ไม่มีความกดดันด้านเอกสาร ภรรยาจึงยื่นมือเข้ามาช่วยเพราะเป็นบุคคลใกล้ชิด ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเดียวกัน ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ : ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร นโยบายของหน่วยงานจะมีหนังสือเวียนแจ้งให้สำรวจผู้มีคุณสมบัติและมีความพร้อมสมัครใจในการพัฒนาวิทยฐานะ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจัดอบรมก่อนการพัฒนาผลงาน อบรม. อีกทั้งในกรณีส่งผลงานไม่ผ่าน จะมีการให้เข้าอบรมเพิ่มเติม แก้ไขผลงานเดิมให้ผ่าน ส่วนโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่ไม่มีการช่วยเหลือ ส่วนครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อบรม. กรณีส่งผลงานไม่ผ่าน จะให้อบรมใหม่โดยมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาช่วยเหลือให้คำแนะนำ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน มีการกำกับติดตาม แนะนำ ส่งเสริมและให้พัฒนาผลงาน ขณะที่ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีแรงผลักดันที่จะทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ เพราะเพื่อน ๆ ทำและส่งครบทุกคน ทั้งนี้ปัจจัยด้านนักเรียน ได้รับกำลังใจจากนักเรียน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดี ส่วนปัจจัยด้านสังคมผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นส่งผลให้สังคมรอบข้าง ตนเองวางตัวลำบาก ได้แก่ ไม่กล้ามาพบหรือสนทนาด้วย เพราะคิดว่า การมีวิทยฐานะแตกต่างกันจะทำให้ยากต่อการคบหา

ผลประโยชน์ของการมีวิทยฐานะสูงขึ้นส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน เพราะจะได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะการบูรณาการ

กรณีที่ 11 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษา เพศหญิง อายุ 57 ปี มีความเป็นผู้นำสูงมาก มีความชำนาญเรื่องวิจัย วิชาการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วเป็นระยะเวลา 10 ปี ได้เลื่อนวิทยฐานะเกณฑ์ ว.23 เกิดที่โรงพยาบาลในอำเภอ มีพี่น้อง 7 คน เป็นบุตรคนที่ 7 บิดารับราชการตำรวจ มารดาเป็นแม่บ้าน ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้วยการสร้างควมมีระเบียบ วินัย บุคลิกภาพวัยเด็กไม่เป็นที่ชอบใจของบิดาจึงถูกนำไปอบรมบ่มนิสัยความเป็นกุลสตรีด้วยการให้เรียนนาฏศิลป์ เริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในตำบล ส่วนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเรียนที่วิทยาลัยนาฏศิลป์ หลังจากนั้นศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขานาฏศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ และศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคเหนือตอนล่าง มีความสนใจนาฏศิลป์ มีความสามารถพิเศษมีความถนัดด้านนาฏศิลป์

แรงบันดาลใจในการเป็นครู แต่เดิมชอบเล่นและฟังดนตรีตั้งแต่เด็กและชอบเรื่องการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งยังได้รับการส่งเสริมจากบิดาเรื่องบุคลิกภาพด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าการเป็นครูจะเป็นการถ่ายทอดที่ดีที่สุด โดยเล่าว่า จบโรงเรียนนาฏศิลป์มา คุณพ่อต้องการดัดนิสัยให้เป็นกุลสตรี ท่านเห็นพฤติกรรมลักษณะไม่ใช่เพศหญิง จึงอยากให้ลูกเป็นลูกผู้หญิงเต็มตัว โดยจับฝึกหัดให้เรียนนาฏศิลป์ ตั้งแต่ ม.1 เรียนจนถึงปริญญาตรี ส่วนตัวเป็นคนชอบเรื่องการถ่ายทอดความรู้ การให้ความรู้ ชอบการถ่ายทอดวัฒนธรรมแก่เด็กและเยาวชนจึงใฝ่ฝันอยากเป็นครู

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เริ่มปฏิบัติในตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 สังกัดกรุงเทพมหานคร สอนวิชานาฏศิลป์ หลังจากนั้นโอนย้ายจากกรุงเทพมหานครมาต่างจังหวัด ในปี พ.ศ. 2539 สอบได้เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและในปี 2556 สอบได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเล่าว่า หลังเรียนจบปริญญาตรี ไปสอบเป็นครู กทม. สอนวิชานาฏศิลป์ หลังจากนั้นย้ายกลับบ้านมาสอนที่โรงเรียนเทศบาล เป็นครูใหม่ ๆ ก็ยังสนใจนาฏศิลป์ จึงลงพื้นที่ไปเก็บข้อมูลจากชุมชน ทหาร้า ความเป็นมาจากแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น สัมภาษณ์ความเป็นมาของทหาร้าจากชุมชนท้องถิ่น พัฒนาเป็นชุดข้อมูล หลักสูตร บทเรียนจากท้องถิ่น นำมาสอนนักเรียน เมื่อมาเป็นครูสอนนาฏศิลป์ได้หยิบยกเอาสิ่งที่ตัวเองสนใจในวัยเด็ก ประกอบกับผลงานที่ลงไปศึกษาเรียนรู้จากชุมชน พัฒนาเป็นหลักสูตรของโรงเรียนเทศบาลจนถึงปัจจุบันนี้ ได้เอางานชิ้นนี้ส่งเพื่อขอมีวิทยฐานะ

ความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ดูแลโรงเรียน ได้มีหนังสือแจ้งเวียนให้โรงเรียนรับทราบ เพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์เข้าสู่การพัฒนาวิชาชีพ เพราะในกลุ่มของโรงเรียนเทศบาล มี 6 แห่ง ก็จะทราบข้อมูลที่ว่า แนวทางเป็นแบบไหน อย่างไร ใครที่กำลังทำ ใครกำลังยื่น ใครที่ได้แล้ว บางครั้งนอกจากหน่วยงานจัดให้ เวลาว่างก็จะเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ หรือบางครั้งก็รวมกลุ่มกันจัดโดยเชิญอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และแนวทาง ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่ดูแลและผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษานายก รองนายก สอบลาม มีนโยบายส่งเสริม เพราะต้องนำนโยบายของกรมมาปฏิบัติให้เกิดผล อีกประการหนึ่งผู้ใหญ่ที่ดูแลรับผิดชอบ ผู้อำนวยการกองการศึกษา นายก รองนายก ท่านก็ปฏิบัติตามนโยบายของกรมอยู่แล้ว ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ออกกฎ ระเบียบ ต่างก็ทำหน้าที่กันไป เราเป็นผู้ปฏิบัติ สำเร็จมาเพราะการได้รับการสนับสนุนจากทุกท่าน นอกจากนี้ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นแรงบันดาลใจมาก เพราะเพื่อนทำแล้วผ่าน จึงถือโอกาสขอเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันและสร้างชุมชนการเรียนรู้เรื่องวิทยฐานะ นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานก็มีหลายระดับ ไม่ใช่แค่ช่วยกันแค่ด้านวิชาการเท่านั้น ช่วยเหลือในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ก็ถือว่าเป็นน้ำใจและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านครู ในบทบาทของผู้บริหาร การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นภารกิจที่สำคัญเป็นพื้นฐานเพราะแสดงถึงความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร โดยให้ความเห็นว่าครูเป็นวัตถุดิบขั้นแรกที่ต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ เพราะครูคุณภาพจะสามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ การสร้างความร่วมมือกันกันจากทุกฝ่าย รองผู้บริหารที่ต้องช่วยผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ถ้าเรื่องพื้นฐานไม่สำเร็จ เราจะสร้างสิ่งอื่น ๆ ให้สำเร็จตามมาไม่ได้เลย ขณะที่ปัจจัยด้านสังคม ได้รับความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย ได้แก่ การทำดนตรีประกอบเกิดความร่วมมือขึ้น ไม่ใช่แค่คนภายในของเราเพียงอย่างเดียว สถานบันภายนอก องค์กร ชุมชน ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดี เช่น การทำดนตรีประกอบ

กรณีที่ 12 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ประสบความสำเร็จท่านที่ 12 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพศชาย อายุประมาณ 49 ปี ดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลา 2 ปี ได้เลื่อนวิทยฐานะขณะเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา เกิดที่บ้านในหมู่บ้านกิ่งเมืองกิ่งชนบท มีพี่น้อง 3 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดา มารดาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ทำสวน ได้รับการอบรมเลี้ยงเหมือนเด็กทั่วไป คือ เรียนรู้จากการเล่นพื้นบ้านดูแลกันด้วยระบบครอบครัวเครือญาติ การศึกษาของท่านเริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเรียนที่โรงเรียนประจำอำเภอจนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 3 ปริญญา ได้แก่ วิชาเอกสังคมศึกษา ปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง และปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา และศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขา

การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ความสนใจธรรมชาติ เครื่องยนต์
ความสามารถพิเศษเป็นช่างยนต์

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ชอบการประกอบอาชีพใกล้บ้าน ได้อยู่กับครอบครัว จึงคิด
ว่าอาชีพใดเหมาะสมที่สุดและควรเป็นอาชีพที่อยู่กับชุมชนได้มีโอกาสพัฒนาชุมชนบ้านเกิด และคิด
เองว่า คนอื่น ๆ เป็นทหารตำรวจ ส่วนตัวเองเป็นคนชอบอยู่กับบ้าน จึงเห็นว่าการเป็นครูที่แหละจะได้
อยู่ใกล้ ๆ บ้าน ได้อยู่กับครอบครัวพี่น้อง จึงมุ่งมั่นตั้งใจประกอบอาชีพครูตั้งแต่นั้น

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16
พฤษภาคม พ.ศ. 2551 สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและบรรจุเป็นครูปฏิบัติงานเป็นครุรวม
ระยะเวลา 14 ปี หลังจากนั้นสอบได้ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ในปี 2565 โดยเล่าว่า ย้าย
ไปย้ายมาหลายโรงเรียน ทั้งเป็นครู และขึ้นมาเป็นตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา เก็บเกี่ยวความรู้
ประสบการณ์มาเรื่อย นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้มาสร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาโรงเรียน แต่
เน้นการพัฒนาครูเป็นหลักเพราะมีความเชื่อส่วนตัวว่า เมื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพแล้ว ครูคุณภาพจะ
ไปพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้าน
ส่วนบุคคล ความพร้อมส่วนบุคคล ได้แก่ การเงิน เศรษฐกิจ ต้องพร้อมสำหรับการพัฒนาวิทยฐานะ
เพราะมีค่าใช้จ่ายในการจัดทำข้อมูลเอกสาร ทำคนเดียวก็จะประสบความสำเร็จยากหน่อย เพราะก็
ต้องมีผู้ช่วยในหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนการทำงานทุกรูปแบบ อาชีพ
ครู ผู้บริหาร เป็นอาชีพที่ต้องดูแลคนอื่น เป็นการสร้างและเตรียมความพร้อมให้นักเรียน ไม่มีเวลาไป
ประกอบอาชีพอย่างอื่น การที่มีตำแหน่งเพิ่มจากการพัฒนาโรงเรียนในบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษา จะมีสิ่งอื่น ๆ ตามมาด้วยเช่นกัน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เห็นว่า
ความก้าวหน้าการเติบโตในสายงานการสอน การบริหาร จากที่เคยเป็นครูดูแลช่วยเหลือนักเรียน
พัฒนาผลสัมฤทธิ์ จัดการเรียนรู้อย่างดี เมื่อก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารภาพรวมทั้งครู
และนักเรียน ส่วนตนเน้นการพัฒนาครูเพื่อให้ครูไปพัฒนานักเรียน นอกจากนี้จากตำแหน่งครูที่ทำ
หน้าที่สอนนักเรียนเพียงอย่างเดียว เมื่อเติบโตมาเป็นผู้บริหารเห็นว่าจะสามารถทำประโยชน์ได้มาก
ขึ้น ทั้งการพัฒนาครูและพัฒนานักเรียน สำหรับการพัฒนาวิทยฐานะเชื่อเสมอว่า ใครทำคนนั้นได้ส่วน
ปัจจัยด้านครอบครัว ครอบครัวมีผลแน่นอน เพราะเป็นพลังใจ กำลังใจจากคนใกล้ชิด คิด ส่งผลให้เข้า
ใกล้ความสำเร็จและสำเร็จในที่สุด ภรรยา บุตร มีส่วนช่วยให้งานก้าวหน้า เป็นหน่วยสนับสนุน เป็น
อุปกรณ์ภายในที่สำคัญ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร องค์กรตามระดับการ
บังคับบัญชา มีหลายระดับ มีกิจกรรมมากเกินไป บางกิจกรรมไม่เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา โดยเล่า
ว่า องค์กร หมายถึง หน่วยงาน มีการสนองนโยบายตามลำดับจากเบื้องบน หมายถึง กระทรวง
หน่วยงานย่อยที่รองลงมา นโยบายบางอย่างเป็นประโยชน์กับทางโรงเรียนและนักเรียนโดยตรง แต่

องค์กรที่ดูแลโรงเรียน กล่าวคือ เทศบาลเน้นกิจกรรมมากเกินไป หากไม่ปฏิบัติหรือรายงานผลจะส่งผลอื่น ๆ ได้แก่ การย้าย แต่ไม่มีผลต่อการพัฒนาวิทยฐานะ แต่จะมีผลต่อการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานมากกว่า ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารทุกระดับมีผลต่อความสำเร็จโดยตรง ผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ปลัดเทศบาล นายกเทศมนตรีทุกท่านให้การสนับสนุน สอบถาม กำกับ ติดตาม ในการพัฒนาวิทยฐานะเป็นอย่างดี เพราะจำนวนของผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู ที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากจะเป็นชื่อเสียงของโรงเรียน ยังเป็นผลงานการพัฒนาเชิงประจักษ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยตรงส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน หลังจากการได้ตำแหน่งวิทยฐานะ จะเกิดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เครือข่ายการบริหารสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลการบริหารโรงเรียน การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยเล่าว่า หลังประสบความสำเร็จ ก็เกิดกลุ่มก่อนในการทำงาน จะมีวงวิชาการ กลุ่มผู้บริหารที่เขาได้ หรือมีความเชี่ยวชาญ จากนั้นจะมีการแลกเปลี่ยน เสนอแนวคิด หรือนำไปประยุกต์เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานที่กล่าวถึงหมายถึงบุคคลภายนอกที่ได้วิทยฐานะรุ่นราวคราวเดียวกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม สังคม หมายถึง กรรมการสถานศึกษาที่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ยังให้ความสนใจเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูของบุคลากรรุ่นหลัง โดยกรรมการสถานศึกษาบางท่านเป็นอดีตครู อดีตผู้บริหารที่เคยอยู่ในวิชาชีพครู เมื่อเกษียณไปแล้ว ยังให้ความสนใจ ติดตาม ข่าวสารในวงการครู วงการการศึกษาอยู่มาก

กรณีที่ 13 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยะเชียวชาญ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 13 เพศหญิง อายุ 48 ปี สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 วิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มคณิตศาสตร์ ประสบการณ์การสอน 24 ปี รางวัลหนึ่งแสนครูดี เกิดที่โรงพยาบาลในจังหวัด จำนวนพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดา มารดา ประกอบอาชีพห่อผักและค้าขาย ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ในวัยเด็กช่วยงานครอบครัว ฝึกความรับผิดชอบ การศึกษาเล่าเรียน เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้านในอำเภอ ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความสนใจ ชอบความเป็นครู ตั้งแต่จำความได้ ชอบเล่นเป็นครู ความสามารถพิเศษ คือ การสร้างรายได้เพิ่มจากอาชีพหลัก ได้แก่ การสอนพิเศษ

แรงบันดาลใจวิชาชีพครู เพราะอยากช่วยพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเล่าว่าชอบความเป็นครู ตอนเรียนมัธยมศึกษา มีความสุขกับการเรียนวิชาคณิตศาสตร์จากครูต้นแบบ ทั้งสอนเก่งและบุคลิกภาพ การแต่งกายดี ครูสวยทุกวัน สนุกกับการเรียนวิชาคณิตศาสตร์จนเป็นพื้นมาให้มาเรียนสาขาคณิตศาสตร์และเป็นครูคณิตศาสตร์

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ พ.ศ. 2542 หลังสำเร็จการศึกษา เป็นครูอัตราจ้างระยะเวลา 6 ปี เมื่อผ่านการประเมินในตำแหน่งครู มุ่งมั่นในการสอนและปฏิบัติงานในตำแหน่งครูมาเป็นเวลา 24 ปี

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ส่วนบุคคล จากการพยายามพัฒนาวิทยฐานะแล้วไม่ผ่านการประเมินอันเป็นผลมาจากช่วงเปลี่ยนผ่าน เกณฑ์การประเมินซึ่งเดิมเน้นเรื่องการประเมินเอกสาร ซึ่งต่างจากเกณฑ์ใหม่ทำให้ขาดความชำนาญ และปรับตัวไม่ทัน จึงเป็นเหตุผลให้ต้องหยุดและพักไว้ก่อน เลือกรุ่นเทเวลาในการดูแลบุตรซึ่งกำลัง ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งอยู่ในวัยเรียน ประกอบกับตนเองมีอายุราชการเหลืออีกมากกว่า 10 ปี จึงทุ่มเทเวลาให้กับลูกชายเพื่อเป็นการปรับพื้นฐานและให้ความรู้ในการที่จะเข้าเรียนต่อใน ระดับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การพัฒนาวิทยฐานะต้องทำนอกเวลาราชการ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว กำลังทุ่มเทดูแลบุตรซึ่งกำลังเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงส่งผลให้มีเวลาในการพัฒนาวิทย ฐานะน้อยมาก อีกประการหนึ่ง เกณฑ์ประเมินเก่า ผู้ที่ชำนาญด้านเอกสารจะได้เปรียบ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะการส่งในเกณฑ์เก่า ซึ่งมีการแก้ไขและปรับปรุง ส่วนปัจจัย ด้านเจตคติ เห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะเป็นเรื่องที่ดีสำหรับวงการวิชาชีพครู แต่รูปแบบการประเมิน ยังไม่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพครู เพราะอยากให้ประเมินตามสภาพจริงมากกว่า คือ ประเมินจาก ผลการจัดการเรียนรู้จากสถานศึกษาโดยตรงและประเมินจากจัดการเรียนการสอนในสถานที่จริง มากกว่าการดำเนินการผ่านระบบวีดิโอคลิป โดยเล่าว่า รูปแบบการประเมินยังไม่เป็นที่ยอมรับทั้งหมด เพราะเป็นการประเมินผ่านระบบ ไม่ใช่เป็นการประเมินตามสภาพจริงที่โรงเรียนหรือจะมาประเมินว่า การจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์หรือไม่อย่างไร ถ้าตกแล้วต้องมาแก้เพื่อส่งใหม่ ส่วนตัวเลือกเลี้ยง ลูกดีกว่า ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัย ด้านองค์กร เชื่อว่าเกณฑ์การประเมินการพัฒนาวิทยฐานะไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้องของการพัฒนา การศึกษา การประเมินตามเกณฑ์เดิมและเกณฑ์ใหม่ล้าแล้วแต่เป็นการตอบโจทยอย่างผิวเผินทาง การศึกษา จึงควรที่จะประเมินและมีตัวชี้วัดตามความเป็นจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินตามเนื่อ งานโดยตรง โดยเห็นว่า การตัดสินจากภายนอก เป็นสิ่งที่ไม่ควรนำมาตัดสินคุณค่า ควรจะมาตัดสิน จากชีวิตจริงของครูหรือสถานที่สอน เกณฑ์ใหม่มีความน่าสนใจ เพราะมีความชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนมีความหลากหลายและมีพื้นฐานแตกต่างกัน ดังนั้น การจะทำให้มีความรู้เท่ากันนับว่าเป็นเรื่องยาก

กรณีที่ 14 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 14 เพศหญิง อายุ 49 ปี สอนระดับประถมศึกษา วิชา ภาษาไทย กลุ่มสาระภาษาไทย ประสบการณ์การสอน 26 ปี ได้รับรางวัลครูภาษาไทยดีเด่น เกิดที่ บ้านในอำเภอ มีพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 2 บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม ลักษณะการ

อบรมเลี้ยงดูวัยเด็ก ดูแลเหมือนเด็กทั่วไป วิธีชีวิตชนบท เน้นการช่วยเหลือตัวเอง ช่วยครอบครัว ประกอบอาชีพ ประวัติการศึกษา เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอ จนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย ความสนใจ การเล่น ความสามารถพิเศษ ประดิษฐ์สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เริ่มจากการเห็นแบบอย่างของคนที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูในวัยเด็ก ขณะที่วิถีชีวิตชนบทที่บิดา มารดาปลูกฝังเรื่องอาชีพที่มั่นคง สามารถประกอบอาชีพที่อยู่ใกล้กับครอบครัวท้องถิ่นเดิมของบรรพบุรุษ ทำให้สนใจประกอบวิชาชีพครู เพราะเห็นว่าการก้าวหน้าของครูรุ่นพี่ในอดีต รวมทั้งขณะเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสนใจและทำให้รักในอาชีพครู เพราะได้รับการปลูกฝังการให้ความรู้ซึ่งเป็นวิทยาทานให้คนอื่นได้มีความรู้เพื่อใช้ประกอบอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2540 เริ่มปฏิบัติงานอาจารย์ 1 ระดับ 3 ต่อมาเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 หลังจากนั้นเริ่มพัฒนาวิทยฐานะและได้รับวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยความที่ฐานะการเงินไม่ดีนัก ได้แก่ รายได้ จึงเป็นเหตุกระตุ้นอยากจะทำวิทยฐานะเพื่อได้มาซึ่งเงินประจำตำแหน่งอันเป็นผลตอบแทนจากการทำวิทยฐานะ อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ฐานะการเงินไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่แล้วยังมีลูกที่อยู่ในวัยเรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการศึกษายังต้องใช้อีกมาก ทั้งตนเองมีสุขภาพไม่ดี สายตามเริ่มเสื่อมเพราะอายุมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีไม่คล่องตัว แม้จะมีปัญหาทางสายตาอยู่บ้างแต่อาศัยลูกที่มีความชำนาญทางด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นผู้ช่วยก็ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง คือ มีการวางแผนเป้าหมายในวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและเติมเต็มด้านทักษะความรู้ จึงต้องพัฒนาวิชาชีพเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและมีทักษะในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาตนเองไม่ค่อยได้ทุ่มเทเท่าที่ควร ได้แก่ การไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ส่งผลให้ขาดความรู้ที่จะไปต่อ และมีความเห็นว่าปัจจัยด้านเจตคติ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการทำวิทยฐานะ คือ เกณฑ์ตัดสินให้คะแนนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและบ่อยมากเป็นเหตุให้เกิดความสับสนและท้อแท้อยู่ ทั้งนี้เพราะว่า คนที่ได้ในเกณฑ์เก่าเป็นลักษณะของการเขียนและเรียงเรียงเอกสาร คนที่ต้องส่งเกณฑ์ใหม่ ถ้าไม่มีความถนัดด้านเทคโนโลยีจะลำบากอยู่บ้าง อีกอย่างปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะตัดสินใจเลี้ยงลูก

ให้เจริญเติบโตและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีความจำเป็นต้องส่งลูกเรียน กำลังตัดสินใจว่าจะพัฒนาต่อหรือไม่ เพราะความพร้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นส่วนสำคัญเพราะต้องส่งลูกเรียนให้ประสบ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร หน่วยงานที่ออกนโยบาย กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโรงเรียนและผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและให้รายละเอียด ชี้แนะแนวทางตามความถนัด กระตุ้นให้เกิดความสนใจ ชี้แจงแนวทางโดยใช้วิธีการนำปัญหาที่เกิดในห้องเรียนมาพัฒนาต่อยอดเป็นการพัฒนาวิทยฐานะ ส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ส่งเสริมและให้ข้อมูล ชี้แนะแนวทางอย่างดียิ่ง ความสำเร็จของเพื่อน ขณะที่ปัจจัยด้านนักเรียน ให้กำลังใจความร่วมมือที่จะตั้งใจเรียนรู้จากสิ่งที่ได้จากการพัฒนาวิทยฐานะ ส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน คือ กำลังใจสำคัญในการพัฒนาวิทยฐานะกล่าวคือเมื่อเห็นคนอื่นมีวิทยฐานะมีความสามารถและมีผลตอบแทนจากตำแหน่งก็ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและเพื่อนครูเหล่านี้ก็ให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จ เราก็อย่างจะประสบความสำเร็จบ้าง

กรณีที่ 15 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 15 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา เพศชาย อายุ 55 ปี ได้วิทยฐานะขณะเป็นครู ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับผิดชอบงานด้านงบประมาณ เกิดที่บ้านในตำบล จำนวนพี่น้อง 3 คน เป็นบุตรคนที่ 3 บิดาเป็นเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มารดาเป็นแม่บ้าน ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูให้อ่านหนังสือ โดยใช้ตะเกียง แม่สอนหนังสือด้วยตัวเองเอง พอเข้าเแวร เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัยเทคนิคในจังหวัด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา พ.ศ. 2539 เมื่อ พ.ศ. 2550 ต่อมาศึกษาต่อระดับปริญญาโท การบริหารการศึกษา สนใจงานสอน ชอบกีฬา ความสามารถพิเศษ ความสามารถช่างไฟฟ้า

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เดิมปฏิบัติหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ ควบคุมผู้ต้องขังและทำหน้าที่สอนผู้ต้องขัง ทำให้เกิดศรัทธาในวิชาชีพครู โดยเล่าว่า วัยเด็ก เห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม สังคมบ้านนอกถ้าใครเป็นครูก็จะได้รับการยอมรับว่าเป็น ปุชนียบุคคล จึงเกิดแรงบันดาลใจ

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2548 เริ่มปฏิบัติงานที่กรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่อบรมสอนผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพครู จึงเริ่มสนใจเปลี่ยนสายงานมาด้านการศึกษาโดยตรง โดยสอบบรรจุเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู ต่อมาได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ระหว่างปฏิบัติหน้าที่เป็น

เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่สอนและอบรมผู้ต้องขัง โดยเล่าว่า ผู้ต้องขังที่ดูแลไ้การพัฒนา มีการทำผิดซ้ำซาก เข้าออกคุกเป็นประจำ เกิดความเบื่อหน่ายในการอบรมสั่งสอน หากเปรียบเทียบกับนักเรียนแล้ว รู้สึกว่ามีความสุขกว่าและมีพัฒนาการที่ดีกว่า จากการทำหน้าที่ควบคุมและสอนผู้ต้องขังในเรือนจำ รู้สึกไม่สนุกเพราะไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้ต้องขัง มีการทำผิดซ้ำซากเข้าออกเรือนจำอยู่บ่อย หน้าเดิม ๆ ทำให้เบื่อหน่าย จึงปรึกษากับครอบครัวว่า ถ้าเปลี่ยนสายงานมาทำงานด้านการศึกษาโดยตรง แม้จะเริ่มต้นช้าหน่อยในสายวิชาชีพครูก็ตาม

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล อายุ สุขภาพ จากการทำงานเป็นครูตอนอายุมากแล้ว การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาวิทยฐานะต้องดำเนินการควบคู่อย่างเร่งรีบ แต่ด้วยความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงทำให้ประสบความสำเร็จในเบื้องต้น แต่ไปไม่ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญเพราะ วัน เวลา เหลือน้อย ครอบครัวจึงขอให้พักผ่อน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีแรงกระตุ้นเพื่อการพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่ครอบครัวและการได้รับเงินตอบแทนวิทยฐานะด้วย แต่ด้วยความอายุมาก เวลาเหลือน้อย แรงจูงใจยังอยากได้ อยากมี อยากเป็น แต่อายุมากและเวลาราชการก็เหลือน้อยมาก จึงเลือกที่จะไม่ไปต่อ ขณะที่ปัจจัยด้านเจตคติ เห็นว่าการพัฒนาวิทยฐานะนับว่าเป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและเป็นการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาและตรงจุดด้วย อีกทั้งยังเป็นการแก้ปัญหาด้านค่าครองชีพด้วย นอกจากนี้ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เห็นว่าการเป็นครูต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบรวมถึงการเข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนาด้วย ในการเตรียมความพร้อมถ้าตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สิ้นสุด ผู้เชี่ยวชาญก็จะขยับตำแหน่งไปสูงมากกว่า เพราะการเป็นครูต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพราะมีระดับที่ต้องขยับที่สูงขึ้นไป วิทยฐานะจะติดตัวตามไปด้วย ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งไหน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากอดีตผู้บริหารโรงเรียนอย่างดียิ่ง ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัวนับว่าเป็นปัจจัยขั้นต้นในการผลักดันให้พัฒนาวิทยฐานะ แต่ถ้าอายุมากแล้วกับเวลาที่ใกล้เกษียณควรจะพักผ่อนมากกว่า เพราะครอบครัวขอให้พักผ่อนได้แล้ว เพราะตัวเองก็ถึงเวลาที่จะพักผ่อน แต่ใจยังมีความอยากอยู่ ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร หน่วยงานมีหนังสือเวียนแจ้ง ให้สำรวจผู้มีคุณสมบัติและมีความพร้อมสมัครใจในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะมีการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจัดอบรมก่อนการพัฒนาผลงาน อปท. จะต่างจากสำนักงานเขตพื้นที่ ได้แก่ กรณีส่งผลงานไม่ผ่าน จะมีการให้เข้าอบรมเพิ่มเติม แก่ไขผลงานเดิมให้ผ่าน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบและหลักเกณฑ์การประเมินบ่อยจนเกินไป ครั้งที่ 1 ไม่ผ่าน ครั้งที่ 2 ไม่ผ่าน ถึงแม้จะมีการเข้าสู่กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การเยียวยา แต่ด้วยอายุราชการที่เข้าใกล้วัยเกษียณมีเวลาเหลือน้อย จึงเลือกที่จะพักผ่อนและให้เวลากับครอบครัวมากกว่า ทั้งที่ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนให้การกำกับ ติดตาม แนะนำ ส่งเสริม

และให้พัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง เพราะว่า ผอ.ท่านมีความชื่นชอบและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาวิทยฐานะของครูและผู้บริหารทุกคน โดยช่วยประสานงานกับท่านที่ประสบความสำเร็จก่อนและจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาช่วยให้ความรู้ โดยปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีแรงผลักดันที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ เพราะเพื่อน ๆ ทำการพัฒนาวิทยฐานะ ส่วนปัจจัยด้านนักเรียน ได้รับกำลังใจจากนักเรียน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดี เพราะเมื่อมาดำรงตำแหน่งรองผู้บริหาร ต้องไปร่วมทำงานกับครูในการพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูเราเก่งนักเรียนก็เก่งตาม ผลการพัฒนา นั้นแหละที่ต้องนำมาเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ

กรณีที่ 16 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

ผู้ไม่ประสบความสำเร็จท่านที่ 16 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา เพศชาย อายุ 50 ปี เกิดที่โรงพยาบาล จำนวนพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดาเป็นช่าง มารดาเป็นเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็ก เลี้ยงตามวิถีธรรมชาติโดยให้เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต และนิติศาสตร์บัณฑิต ปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา ความสนใจงานช่าง ความสามารถพิเศษงานช่าง

แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู ชอบการให้ทานโดยเฉพาะการให้ความรู้เพื่อเป็นวิทยาทาน แท้จริงแล้วการให้ความรู้คนอื่นเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนและความรู้ที่มอบให้แก่คนอื่นนั้นก็จะเป็นการพัฒนาชาติ ชีวิตในวัยเด็กพ่อเป็นช่าง แม่เป็นเกษตรกร ส่วนตัวชอบให้ความรู้ ชอบการสื่อสาร เพราะมีความเชื่อว่า การให้ความรู้เป็นวิทยาทานอย่างหนึ่ง

เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์บัณฑิต เริ่มปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่กรมพลศึกษาและเจ้าหน้าที่การฝึกอบรม เป็นครูอัตราจ้างสอนพลศึกษาและสุขศึกษาหลังจากนั้นมาสอบบรรจุได้ที่โรงเรียนเทศบาล ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล บุคลิกภาพชอบการสอนเป็นหลัก โดยเติบโตมาจากงานสอน ไม่มุ่งการพัฒนาตำแหน่ง ปัจจุบันมาเป็นผู้บริหาร โดยเล่าว่า วิทยฐานะส่งไปแล้วในตำแหน่งรองผู้บริหารแต่ยังไม่ผ่าน รอการแก้ไขและเข้าโครงการเยียวยา ส่วนปัจจัยด้านเจตคติเห็นว่า การพัฒนาวิทยฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีรายได้มากขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเห็นว่า การพัฒนาวิทยฐานะที่สูงขึ้นจะทำงานและทำประโยชน์ได้มากขึ้น การไปศึกษาต่อทำให้ได้แนวทางหรือความรู้ที่จะนำมาพัฒนางาน ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน แน่แน่นอนว่า ประสบการณ์การทำงาน ย่อมส่งผลทำให้มีองค์ความรู้ในมิติของการสะสม และนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาผลงาน และปัจจัยด้านการ

พัฒนาตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการเพิ่มความรู้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร นโยบายองค์กรประการหนึ่ง คือ ต้องดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 ปี จึงจะส่งผลงานได้เนื้องานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์โครงการ โครงการจิตอาสา การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา จะทำการสำรวจคุณสมบัติ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้แนวทางในการพัฒนาตนเอง ได้ให้คำชี้แนะ ขณะที่ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ให้คำชี้แนะนำแนวทางให้คำปรึกษา และสร้างเครือข่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนให้ความร่วมมือดีมาก ส่วนครูถือว่าเป็นปัจจัยด้านครู ครูร่วมมือกันดี นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสังคม กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการอนุมัติโครงการ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กรณีที่ 1 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีโครงการและกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน นักเรียนมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติระหว่างเรียน 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์เรียนรู้ให้นักเรียนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เรียนอย่างมีความสุข สนุกกับกิจกรรมระหว่างเรียน ส่งนักเรียนเข้าประกวดในเวทีต่าง ๆ ได้รับรางวัลระดับภาค มีโครงการต่อเนื่องให้เด็กได้เรียนรู้ตามความสนใจ ได้แก่ โครงการปลูกผัก โครงการทำปุ๋ยหมักแล้วนำผักมาประกอบอาหาร นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่ามีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และแผนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

กรณีที่ 2 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและมีความสุขสนุกกับการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โครงการ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน รวมทั้งร่วมมือในการสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนกับครูกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มสาระ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สังเกตจากแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) แม้จะอายุมาก แต่กำลังใจในการปฏิบัติงานยังเต็มเปี่ยม รวมทั้งเป็นที่

ไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ได้แก่ งานพัฒนาบุคลากร การเป็นที่ปรึกษาให้ครู ครูพี่เลี้ยง และกิจกรรมพัฒนานักเรียน

กรณีที่ 3 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จากแผนการพัฒนาศึกษา ปีงบประมาณ 2566 พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษาท่านนี้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้มีครูทั้งสิ้นจำนวน 130 คน นักเรียนทั้งสิ้น 2,300 คน จัดโครงการวิชาการและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) ด้านการบริหารวิชาการ มีการพัฒนาโรงเรียนประกอบด้วยแผน หลักสูตร ผลการใช้หลักสูตร การนิเทศการสอน กิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า มีการบริหารทรัพยากรสถานศึกษา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและครู การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคน โดยมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหาร 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีความเป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระหว่างครู รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน เข้าถึงพัฒนาและสร้างแหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ได้แก่ โครงการวิถิพุทธ ลูกเสือจิตอาสาพัฒนาชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาด้านการศึกษาต่อและแผนการพัฒนาวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ มีการวางแผนการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับสูงสุด ได้แก่ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะสอบเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

กรณีที่ 4 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตร การนิเทศการสอน มีความเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการพัฒนาผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ เป็นผู้นำในการสร้างแหล่งเรียนรู้ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เรียน พัฒนาแหล่งกิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งการค้นคว้า มีสื่อประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ มีการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศและประเมินการสอนของครู มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น ห้องสมุดและมีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการสร้างความร่วมมือกับ

สถาบันการศึกษาในการไปเรียนรู้นอกสถานที่ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สืบเนื่องจากการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาทางด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงานจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งการเรียนรู้ มีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่น ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงครู พัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน มีการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา สำหรับผู้เรียนทุกคนมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหาร 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สืบเนื่องจากความเป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระหว่างครู รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน เป็นผู้นำในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมห้องสมุด บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนในสังกัดเทศบาล 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย สืบเนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน ได้แก่ จัดโครงการโดยเข้าไปพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายร่วมมือมีระหว่างปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ปกครองนักเรียน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาตนเองคือการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน

กรณีที่ 5 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ จากการไม่พัฒนาวิทยฐานะส่งผลให้ไม่เห็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีหรือเหมาะสมกับพัฒนาการของนักเรียน ขาดการปรับปรุงพัฒนาการมีโอกาสได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้เชี่ยวชาญ 2) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากการพัฒนาวิทยฐานะไม่ประสบความสำเร็จส่งผลให้การจัดการเรียนรู้อยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับพัฒนาการของนักเรียนเท่าที่ควร สืบเนื่องจากบรรยากาศในห้องเรียนที่เด็กนักเรียนไม่สนใจในเนื้อหาขณะกำลังดำเนินการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ยังไม่มีแผนการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ มีความพยายามน้อยไปเนื่องจากการพัฒนาวิทยฐานะครั้งแรก ยังขาดความรู้และความใจในการพัฒนาวิทยฐานะเพราะเป็นการส่งผลงานครั้งแรก

กรณีที่ 6 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ จากการพัฒนาวิทยฐานะไม่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ได้แก่ ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเกมส์ธาตุ จากการพัฒนาวิทยฐานะไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้ทราบผลการประเมินว่า ผู้ประเมินให้คำแนะนำว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้อยังไม่เหมาะสมกับกลุ่มสาระควรจะเป็นการทดลองทางวิทยาศาสตร์มากกว่า 2) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ยังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้แบบ Active

Learning และการเรียนรู้ด้วยตนเองกิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่เหมาะสมกับกลุ่มสาร และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ยังขาดพลังในการวางแผนและการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ

กรณีที่ 7 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ก่อนจะมาดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก่อน เมื่อมาดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้ขาดความมั่นใจในการบริหารปรับตัวไม่ได้ 2) ด้านการบริหารวิชาการ เมื่อมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้รูปแบบการบริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไป เพราะโรงเรียนขนาดเล็กขาดความเคร่งครัดในระเบียบวินัยสร้างความกังวลในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันมาก มีความกังวลกับตำแหน่งงานในอนาคต 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงแต่ความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมยังไม่มีพลังมากพอ 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า มีความร่วมมือกับชุมชนและมีเครือข่ายทางการปกครองเข้ามาให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

กรณีที่ 8 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผลการสังเกต 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และชุมชน มีการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีครูเพียงพอและมีคุณภาพตรงตามกลุ่มสาระ 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา ได้แก่ การสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและโรงเรียนปลอดภัย 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีการนิเทศจากผู้บริหารและรองผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมาติดตาม ตรวจสอบโรงเรียนอยู่เสมอ 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โรงเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลายร่วมกับชุมชนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กรณีที่ 9 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

การจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและเวลาในการทำกิจกรรมหน่วยที่ 1 เรื่อง พลังงานความร้อน ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ (Coaching) ให้แก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในฐานะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร จัดการเรียนรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้เผยแพร่ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพทั้งทางสังคมออนไลน์ และการประชุมสัมมนาต่างๆ ได้แก่ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 18 ประจำปี 2564 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ระหว่างวันที่ 8-9 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ในหัวข้อการพัฒนา รูปแบบการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ร่วมกับ Active Learning & DLIT คุณภาพ Thailand 4.0 โดยยึดหลัก “ศาสตร์พระราชา” เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 นอกจากนี้ยังได้รับรางวัล การนำเสนอด้านการศึกษายอดเยี่ยม เป็นต้น มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ จำนวนรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูใช้ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรม 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 3) การมอบหมายงานนักเรียนไปศึกษาค้นคว้าจากใช้แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน 4) เชิญวิทยากรภายนอกเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดสมองเป็นฐานร่วมกับ Active Learning & DLIT คุณภาพ Thailand ๔.๐ โดยยึดหลัก “ศาสตร์พระราชา” เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีการจัดบรรยายภาคที่สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิตทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีแสงสว่างเพียงพอ และยังมีมุมต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ใน

ชั้นเรียน ได้แก่ กิจกรรมรักสะอาด (ถังขยะ) มุมหนังสือ มุมผลงานนักเรียน ประชาสัมพันธ์กิจกรรมในชั้นเรียน มุมส่งงาน และมุมเก็บอุปกรณ์ของใช้ส่วนตัว อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ได้ริเริ่ม คิดค้นพัฒนา ปรับเปลี่ยน กิจกรรมที่สร้างเสริมคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน โดยอบรม แนะนำแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดั่งามในชั่วโมงโฮมรูม และสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากโครงการเยี่ยมบ้านและการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อบันทึกข้อมูลสารสนเทศ ในระบบ LEC จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนที่รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ในผลการเรียนตลอดภาคเรียน และจัดทำแบบบันทึกคุณภาพผู้เรียนรายวิชา (ปถ.05) สมุดบัญชีเรียกชื่อ สมุดรายงานผลการเรียนรายบุคคล บันทึกผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สมุดบันทึกสุขภาพนักเรียน บันทึกการแปร่งฟัน บันทึกการตรวจสุขภาพนักเรียนแล้วรายงานต่อผู้บริหารและแจ้งผลการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองทราบเพื่อพัฒนาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของนักเรียน ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์จากโครงการเยี่ยมบ้านและการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงการสังเกตจากกิจกรรมโฮมรูม เพื่อบันทึกข้อมูลสารสนเทศ ในระบบ LEC ระบบคัดกรองนักเรียนนักเรียนยากจน จนส่งผลให้นักเรียนได้รับทุนปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน จำนวน 4 คน ริเริ่ม คิดค้นพัฒนา ปรับเปลี่ยน จัดโครงการกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การจัดหาทุนการศึกษา การสอนซ่อมเสริม โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในโรงเรียน จัดกิจกรรมปรับพฤติกรรม จัดโครงการส่งเสริมนักเรียน ได้แก่ สอนเสริมพิเศษนักเรียนที่มีความสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันต่าง ๆ ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ การร่วมปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และประสานความร่วมมือกับกลุ่มบริหารงานวิชาการในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานแผนและโครงการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการเขียนโครงการและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน เป็นคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ปฏิบัติหน้าที่งานประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ตัวชี้วัดที่ 3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ตัวชี้วัดที่ 3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดทำ

เป็นรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2565 และรับผิดชอบโครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพนักเรียน โครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังนำผลงานทางวิชาการส่งเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันและเผยแพร่ทั้งในและนอก สถานศึกษามากมาย เช่น การส่งผลงานวิจัยของครูสภา การส่งผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning) ปีการศึกษา 2566 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น ประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และสถานประกอบการ ได้แก่ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และคุณภาพของการจัดการศึกษา เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้านการดูแลติดตาม แก้ไข พฤติกรรมนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่องทางสื่อสารโซเชียลมีเดียของห้องเรียน การประสาน เครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเปลี่ยนรู้ทางวิชาชีพ แก้ปัญหาของผู้เรียนในประเด็นที่สอดคล้องคล้ายกัน เช่น เครือข่ายทางวิชาชีพ PLC ระดับชั้น ม.1 เครือข่ายวิชาชีพอื่น ๆ ในระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่ม โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ เป็นต้น และการนำนักเรียนออกไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การร่วมมือ กับหน่วยงานด้านสาธารณสุขให้บริการทางด้านการแพทย์แก่นักเรียน การนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ทางการศึกษาที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เข้ารับการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 256๕ ถึง 31 มีนาคม 2566 อยู่เสมอโดย การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้

กรณีที่ 10 ตำแหน่งครู ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ใช้ประสบการณ์จาก กระบวนการพัฒนาวิทยฐานะซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการออกไปหาประสบการณ์แลกเปลี่ยน นำเสนอบนเวทีต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้ปรับปรุงรูปแบบการสอนศิลปะแบบเดิมโดยการบูรณาการ ร่วมกับศาสตร์อื่น ๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และความสนใจ ผลที่เกิดขึ้นโดยการสังเกตนักเรียนมี ความสนใจในการเรียนและมีพัฒนาทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ มีการวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และ การออกแบบวางแผนเพื่อพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้น

กรณีที่ 11 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี การพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ มีผลการใช้หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนาฏศิลป์ มีท่ารำจาก

เรื่องราวท้องถิ่น มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการนำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศและประเมินการ
สอนของครู มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการประกันคุณภาพ
การศึกษา มีโครงการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพนักเรียนผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์และระบบออนไลน์ โครงการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่
เอื้อต่อการเรียนรู้ โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ โครงการวิถึพุทธ โครงการลูกเสือ
จิตอาสา จัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน 2) ด้านการบริหารจัดการ
สถานศึกษา มีการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาทางด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อม
และแหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี
การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคน มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหาร 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม วัด
จากความเป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระหว่างครู รองผู้บริหาร
สถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ระหว่างสถาบันการศึกษา ได้แก่ การนำนักเรียนไป
เรียนรู้นอกสถานที่เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น ทักษะชีวิตกับสถาบันการศึกษา ใช้ความรู้และ
ประสบการณ์ในการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นรายบุคคลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นควบคู่
กับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นของนักเรียน 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
วัดจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน เข้าถึงพัฒนาและสร้างแหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญา
ท้องถิ่นเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ได้แก่ โครงการวิถึพุทธ โครงการจิตอาสา สร้างการมีส่วน
ร่วม และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สังเกตจากแผนการพัฒนาตนเองในระดับเชี่ยวชาญ
พิเศษ ส่วนการศึกษาประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ดุษฎีบัณฑิต นอกจากนี้ยังเป็นพี่เลี้ยงให้แนว
ทางการพัฒนาวิทยฐานะแก่คณะครูและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

กรณีที่ 12 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็น
ผู้นำในการวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการนิเทศและประเมินการสอนของครู มีการส่งเสริมและ
สร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมทัศนศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานเต็มตาม
ศักยภาพ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับการพัฒนานักเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการ
สถานศึกษา จัดการบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาทางด้านงบประมาณ ทรัพยากร
บุคคล สภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะครู ส่งเสริมให้ครูได้
พัฒนาตนเองในวิชาชีพ เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปพัฒนาผู้เรียน สร้างโอกาสและความเสมอภาค
ทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคน น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหาร
3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ร่วมมือกันระดับโรงเรียนในเครือข่าย 6

แห่ง พัฒนาผู้เรียนร่วมกับสถานศึกษา สร้างทักษะชีวิต โดยการนำนักเรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่จากสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย วัดจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน เข้าถึงพัฒนาและสร้างแหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาตนเอง ได้แก่ วางแผนเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

กรณีที่ 13 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยะเชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม เน้นการท่องจำ ไม่แสวงหาวิธีการสอนและการประเมินผลแบบใหม่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและมีความแตกต่างกัน 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ไม่มีแผนการศึกษาต่อและไม่มีแผนการพัฒนาวิทยฐานะ

กรณีที่ 14 ตำแหน่งครู ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผลการสังเกต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนยังมีผลการเรียนที่ต่ำสังเกตจากรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ไม่พบกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัย 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ไม่พบแผนการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาและแผนการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

กรณีที่ 15 ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า เป็นผู้นำในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนและสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภายนอก ได้แก่ อาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า มีภาระงานด้านการนิเทศการศึกษาและการให้คำปรึกษากับคณะครู 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม พบว่า เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและกำกับติดตามนโยบายความปลอดภัยของสถานศึกษา 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของโครงการลูกเสือจิตอาสา กิจกรรมการเรียนรู้ทางศาสนา

กรณีที่ 16 ตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า เนื่องจากในกลุ่มของโรงเรียนเทศบาลมีความร่วมมือและการแข่งขันกันสูงในด้านวิชาการและการสร้างร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะชีวิตกับสถานบันอาชีวศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่มีความจำเป็นเฉพาะด้านสำหรับนักเรียนด้านทักษะอาชีพ 2) ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ในฐานะรองผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารคณะครูและผู้ปกครองนักเรียนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่าเป็นรองบริหารงานบุคคล กิจกรรมนักเรียน งานบุคลากร งานสัมพันธ์ชุมชน 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม พบว่า มีการนำหลักการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารโรงเรียน 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า มีการออกเยี่ยมบ้าน รวบรวมข้อมูลนักเรียน ทุนการศึกษา ปัญหาครอบครัวของนักเรียน นำมาพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำวารสารเพื่อการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน



บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของปัจจัยและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างของกรณีศึกษาและปัจจัยและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะรายละเอียดดังนี้

วิद्यฐานะชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิद्यฐานะวิชาชีพ วิद्यฐานะชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่ง ครู วิद्यฐานะชำนาญการพิเศษ 2 กรณี

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับที่	ประเด็นเปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัวค้าขายและเกษตรกรรม มีความสนใจในสิ่งประดิษฐ์ มีความสามารถประดิษฐ์สื่อและของเล่นเด็ก	พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรรม การอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังเรื่อง ความอบอุ่นของครอบครัว การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนใจการศึกษาและชอบอ่านหนังสือ มีความสามารถด้านการสื่อสาร

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า กรณีศึกษาที่ 1 พื้นฐานมาจากครอบครัวค้าขายและเกษตรกรรม การอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรรม การอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังเรื่อง ความอบอุ่นของครอบครัว การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กรณีที่ 1 สนใจ สิ่งประดิษฐ์ ความสามารถพิเศษ ประดิษฐ์สื่อและของเล่นเด็ก ขณะที่กรณีศึกษาที่ 2 ความสนใจด้านการศึกษา ชอบการอ่านหนังสือ มีความสามารถ

พิเศษ ด้านการสื่อสาร ทั้ง 2 กรณีมีพื้นฐานมาจากครอบครัวเหมือนกัน คือ ครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เพราะการเห็นแบบอย่างของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครูเพราะเห็นแบบอย่างของครูที่เป็นบ้าหลอมให้คนอื่นได้มีความรู้เพื่อการดำรงชีพ

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีที่ 1 มีแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เพราะการเห็นแบบอย่างของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู ส่วนครูกรณีที่ 2 มีแรงบันดาลใจในวิชาชีพครูเพราะเห็นแบบอย่างของครูที่เป็นบ้าหลอมให้คนอื่นได้มีความรู้เพื่อการดำรงชีพ ทั้ง 2 กรณีมีแรงบันดาลใจเหมือนกัน ได้แก่ การเห็นแบบอย่างของบุคลากรด้านการศึกษา

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตร คณะศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา พบว่า ครูกรณีที่ 1 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

ส่วนครุกรณีที่ 2 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประจำ อำเภोजนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตร คณะศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ ครุกรณีที่ 1 ยังไม่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เพราะมีภาระลูกยังเล็ก ส่วนกรณีที่ 2 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทจนสำเร็จการศึกษา ทั้ง 2 กรณี มีความเหมือนกันที่มีสถานภาพการสมรส แต่มีความแตกต่างกัน คือ ภาระความรับผิดชอบด้านบุตร ธิดา

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด กรุงเทพมหานคร สอนระดับชั้น อนุบาล ต่อมาอีก 2 ปี สอบบรรจุ เป็นข้าราชการครู สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลจังหวัด กรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ช่วยนักวิจัย ชาวฝรั่งเศส หลังจากนั้นเริ่มปฏิบัติงาน เป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 และ เป็นครู คศ.3

จากตาราง 18 พบว่า ครุกรณีที่ 1 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร สอนระดับชั้นอนุบาล ต่อมาอีก 2 ปี สอบบรรจุเป็นข้าราชการครู สังกัดกองการศึกษา เทศบาลจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนครุกรณีที่ 2 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ช่วยนักวิจัยชาวฝรั่งเศส หลังจากนั้นเริ่มปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 และเป็นครู คศ.3

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข การประสบ	ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนา	ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนา

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
	ความสำเร็จการ พัฒนาวิทยฐานะ	วิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วน บุคคล	วิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วน บุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัย ด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการพัฒนา ตนเอง
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเจต คติ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านครอบครัว	ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้าน การศึกษาต่อ ปัจจัยด้าน ครอบครัว
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านสังคม

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จ
การพัฒนาวิทยฐานะพบว่า ครูกรณีที่ 1 ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่
ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้าน
ครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนครูกรณีที่ 2 ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่
ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้าน
ภาระงาน ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้าน
องค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านสังคม

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี จึงสรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ
เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัย
ด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านสังคม

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ 2 กรณี

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัว ข้าราชการทหาร การอบรม เลี้ยงดูเน้นกฎ ระเบียบ วินัย การตรงต่อเวลา ฝึกความ รับผิดชอบ ความอดทน มีความสนใจด้านการทหาร มีความสามารถ ด้านดนตรีและกีฬา	พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรกรรม การอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตชนบท ปลูกฝังเรื่องอาชีพ สอนเรื่อง พฤติกรรมด้านบุคลิกภาพ มีความสนใจ ผ้าทอและงานหัตถกรรม มีความสามารถด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดู รองผู้บริหารสถานศึกษา
กรณีศึกษาที่ 3 และ กรณีที่ 4 พบว่า การอบรมเลี้ยงดู กรณีศึกษาที่ 3 การอบรมเลี้ยงดูเน้น
กฎระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา ฝึกความรับผิดชอบ ความอดทน ส่วนกรณีศึกษาที่ 4 การอบรมเลี้ยง
ดูตามวิถีชนบท ปลูกฝังเรื่องอาชีพที่มั่นคง ได้แก่ การรับราชการ สอนการมีบุคลิกภาพ

ขณะที่ กรณีศึกษาที่ 3 สนใจรับราชการทหารเพราะความมีระเบียบวินัย ส่วนกรณีที่ 4
สนใจงานฝีมือ หัตถกรรม การถ่ายทอดด้านศิลปกรรม ทั้ง 2 กรณีมีความต่างกันด้านการอบรมเลี้ยงดู
และมีความสนใจและความสามารถแตกต่างกัน นอกจากนี้ทั้ง 2 กรณียังไม่มีแตกต่างกันด้านพื้นฐาน
ครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวข้าราชการทหารและครอบครัวเกษตรกรกรรม

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจเพราะมีความศรัทธา ในความเป็นครู เมื่อได้มาเป็นครู อยากเห็น พัฒนาการของนักเรียนที่บรรลุผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	แรงบันดาลใจจากเพราะพ่อ แม่ ปลุกฝังเรื่องอาชีพที่มีความมั่นคง การเป็นครูนอกจากจะรับราชการ ยังได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความรู้ใน การดำรงชีพได้เป็นวิทยาทาน

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงจูงใจในวิชาชีพครู พบว่า กรณีศึกษาที่ 3 มีแรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครูเพราะมีความศรัทธาในวิชาชีพครู อยากเห็นพัฒนาการของเด็กนักเรียน ส่วนกรณีศึกษาที่ 4 มีแรงบันดาลใจจากบิดา มารดา เพราะได้รับการปลุกฝังเรื่องอาชีพราชการ การเป็นครูเป็นอาชีพมั่นคง รับราชการ รวมทั้งได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความรู้ในการดำรงชีพเป็นวิทยาทาน ทั้ง 2 กรณีมีความเหมือนกัน คือ กรณีที่ 3 สนใจด้านการศึกษา เพราะอยากเห็นพัฒนาการของคนอื่น ส่วนกรณีที่ 4 เห็นว่าถ้าเป็นครูจะช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความรู้ในการดำรงชีพ

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน เอกชนในเมือง ชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลายโรงเรียน ประจำจังหวัด สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขา คณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำ หมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นโรงเรียนในหมู่บ้านเป็นโรงเรียน ขยายโอกาส ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประจำอำเภอ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตร์ บัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์ ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบกรณีที่ 3 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนเอกชนในเมือง ส่วนกรณีที่ 4 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้าน กรณีศึกษาที่ 3 เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายที่โรงเรียนประจำจังหวัด ส่วนกรณีศึกษาที่ 4 เรียนชั้นมัธยมศึกษาต้นต้นที่โรงเรียนขยายโอกาสในหมู่บ้านและจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนประจำอำเภอ กรณีศึกษาที่ 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนกรณีศึกษาที่ 4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้ง 2 กรณีศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาเหมือนกันเพื่อวางแผนสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาวิทยฐานะ

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เริ่มปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 ระยะเวลา 4 ปี ต่อมา เป็นอาจารย์ 1 ระดับ 4 และอาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 ระดับ 6 ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 ได้รับวิทยฐานะเป็น ค.ศ.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และสอบได้ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา ได้ วิทยฐานะขณะเป็นครู	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และปฏิบัติงานเป็นครู รวมระยะเวลา 14 ปี สอนวิชาภาษาไทยและรับผิดชอบงานพิเศษ คือ งานห้องสมุด สอบตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาได้ในปี 2565 ได้วิทยฐานะขณะเป็นครู เมื่อมาเป็นผู้รองผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศครู และเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาวิทยฐานะครู

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพ กรณีศึกษาที่ 3 พบว่า หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 ระยะเวลา 4 ปี ต่อมา เป็นอาจารย์ 1 ระดับ 4 และอาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 ระดับ 6 ต่อมาในปี พ.ศ.2555 ได้รับวิทยฐานะเป็น ค.ศ.

3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ และสอบได้ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนกรณีศึกษาที่ 4 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และปฏิบัติงานเป็นครู รวมระยะเวลา 14 ปี สอบตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาได้ในปี 2565 ได้วิทยาลัยฐานะขณะเป็นครู ทั้ง 2 กรณี ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยาลัยฐานะขณะเป็นครู เมื่อมาเป็นผู้รองผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่เหมือนกันคือ เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาวิทยาลัยให้กับครู และนิเทศการสอน กรณีศึกษาที่ 3 เป็นรองฝ่ายบุคคลและพัฒนากิจการนักเรียน ส่วนกรณีที่ 4 เป็นรองผู้บริหาร บริหารงานทั่วไปและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนและแหล่งเรียนรู้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข การประสบ ความสำเร็จการ พัฒนาวิทยาลัย	ประสบความสำเร็จ เพราะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ และปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน	ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและ เงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วน บุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัย ด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้าน ครอบครัว
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัย	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อน ร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัย ด้านสังคม
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ด้านสังคม	

จากตารางที่ 24 จากการเปรียบเทียบกรณีศึกษาที่ 3 และกรณีศึกษาที่ 4 กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยาลัย พบว่า ทั้งสองกรณี ดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน กรณีที่ 3 มาจากพื้นฐานครอบครัวข้าราชการทหาร การอบรมเลี้ยงดูจึงเน้นกฎ ระเบียบ วินัยตรงต่อเวลา ฝึกความอดทน ขณะที่กรณีศึกษาที่ 4 พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกร การอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตชนบท ปลูกฝังเรื่องอาชีพ สอนเรื่องพฤติกรรม

ด้านบุคลิกภาพ กรณีที่ 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ กรณีที่ 4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ทั้ง 2 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเหมือนกัน

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี พบว่า กรณีที่ 3 ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านสังคม ส่วนกรณีที่ 4 ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านสังคม

จึงสรุปได้ว่า ทั้ง 2 กรณีประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านสังคม ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีความสนใจและพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องโดยต้องอาศัยเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทั้งนี้แรงจูงใจและประสบการณ์ทำงานจะช่วยให้บรรลุผลได้อีกประการหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 ราย

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัวรับราชการ บิดามารดาประกอบอาชีพรับราชการ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู เน้นระเบียบกฎเกณฑ์ การตรงต่อเวลา ความเอื้อความเอื้อเพื่อพ่อแม่	พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรกรรม บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ฝึกความอดทน ปลูกฝังเรื่องความสามัคคี การช่วยเหลือกันระหว่างพี่น้อง

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		สนใจคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ความสามารถพิเศษด้าน ICT	สนใจด้านดนตรีและศาสนา ความสามารถพิเศษเล่นดนตรี

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 5 พื้นฐานมาจากครอบครัวรับราชการ บิดา มารดา ประกอบอาชีพรับราชการ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู เน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ การตรงต่อเวลา ความเอื้อความเอื้อเพื่อพ่อแม่ ส่วนครูกรณีที่ 6 พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกร บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ฝึกความอดทน ปลูกฝังเรื่องความสามัคคี การช่วยเหลือกันระหว่างพี่น้อง ทั้ง 2 กรณีต่างกันโดยพื้นฐานการประกอบอาชีพของครอบครัว และมีลักษณะการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	บิดา มารดา เป็นแรงบันดาลใจ เพราะเป็นข้าราชการครูทั้ง 2 ท่าน ได้ซึมซับพฤติกรรมความเป็นครูจากบิดา มารดา	ได้รับการปลูกฝังแนวคิดดี ๆ คือ การส่งต่อความรารณาดีให้กับผู้อื่น จากโบสถ์ รวมทั้งการมีครูแนะแนวที่ปลูกฝังเรื่องอาชีพ

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีที่ 5 ได้รับแรงบันดาลใจจาก บิดา มารดา เป็นแรงบันดาลใจ เพราะเป็นข้าราชการครูทั้ง 2 ท่าน ได้ซึมซับพฤติกรรมความเป็นครูจากบิดา มารดา ส่วนครูกรณีที่ 6 ได้รับแรงบันดาลใจจากการปลูกฝังแนวคิดดี ๆ จากโบสถ์และอาจารย์แนะแนว ทั้ง 2 กรณีมีความเหมือนกัน คือ มีบุคคลผู้สร้างแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพ

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยม ประจำตำบล จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาวิทยาการ คอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ และเรียน หลักสูตร ป.บัณฑิตวิชาชีพครู ปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียน ขยายโอกาส ชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลายโรงเรียนประจำอำเภอ สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา เคมี คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยได้รับทุนจากโครงการ สวค. และปริญญาโท สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบด้านการศึกษา พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 5 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมประจำตำบล จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ และเรียนหลักสูตร ป.บัณฑิตวิชาชีพครู ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 6 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำหมู่บ้านในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาส ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนประจำอำเภอ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยได้รับทุนจากโครงการ สวค. และปริญญาโท สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 2 กรณีเป็นนักเรียนเรียนดีโดยได้รับทุนจาก สวค. จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททั้ง 2 กรณี นอกจากนี้ทั้ง 2 กรณีเป็นเพื่อนกันและบรรจุรับราชการพร้อมกัน

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้า ในวิชาชีพครู	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์ สอบบรรจุ เป็นครูผู้ช่วยได้ และอีก 2 ปีต่อมา ผ่านการประเมินและดำรงตำแหน่ง ครู และศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาเคมี คณะ วิทยาศาสตร์ เป็นครูผู้ช่วย 2 ปี สอนวิชาเคมี โครงการได้ส่งให้ไปเรียนวิชาชีพ ครูอีก 1 ปี และกลับมาทำงานเป็น ครูอีก 3 ปี จึงลาไปศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท สาขาเคมี อีกทั้งเป็น ทุนส่งเสริมต่อเนื่อง สำหรับผู้ที่ ได้รับทุนจากโครงการแล้วหาก ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง สามารถ ใช้สิทธิ์เรียนต่อระดับที่สูงขึ้นได้

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีที่ 5 หลังสำเร็จการศึกษา สอบบรรจุได้เป็นครูผู้ช่วย และอีกสองปีต่อมาผ่านการประเมินและดำรงตำแหน่งครูเรียนต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต และเรียนต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ส่วนครูกรณีที่ 6 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ เป็นครูผู้ช่วย 2 ปี สอนวิชาเคมี เรียนวิชาชีพครูอีก 1 ปี และกลับมาทำงานเป็นครูอีก 3 ปี จึงลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาเคมี ทั้ง 2 กรณีไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ โดยตรง จึงมีการศึกษาต่อในหลักสูตร ป.บัณฑิต วิชาชีพครู แต่ทั้ง 2 กรณีได้ทุกของ สวค. เหมือนกัน และศึกษาต่อระดับปริญญาโทเหมือนกันแต่คนละสาขา ได้แก่ สาขาการบริหารการศึกษา ส่วนกรณีที่ 6 ศึกษาต่อในสาขาเคมี

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับ ที่	ประเด็นเปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง
	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก	ปัจจัยด้านสังคม	ปัจจัยด้านนักเรียน

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 5 ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 6 ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านนักเรียน จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี สรุปได้ว่าปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัว เกษตรกรรม ลักษณะการอบรม เลี้ยงดูวัยเด็กอยู่กับยาย ยายสอน	พื้นฐานมาจากครอบครัว เกษตรกรรม ลักษณะการอบรม เลี้ยงดู เลี้ยงดูตามวิถีชีวิตคน

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		ให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีความสนใจภาษาอังกฤษ ความสามารถพิเศษด้าน การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ	ชนบท ปลูกฝังเรื่องอาชีพที่มั่นคง มีความสนใจด้านสุขภาพและ การพยาบาล ความสามารถพิเศษด้านการกีฬา สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 7 พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรกรรม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็กอยู่กับยาย ยาย สอนให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 8 พื้นฐานมาจากครอบครัว เกษตรกรรม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู เลี้ยงดูตามวิถีชีวิตคนชนบท ปลูกฝังเรื่องอาชีพที่มั่นคง แม้ทั้ง 2 กรณี จะมีพื้นฐานมากจากครอบครัวเกษตรกรกรรมที่เหมือนกัน มีการเลี้ยงดูที่เหมือนกัน ได้แก่ การ เรียนรู้จากสิ่งรอบตัว วิถีธรรมชาติ แต่กรณีที่ 2 มีการปลูกฝังเรื่องอาชีพ ทั้ง 2 กรณี มีความสามารถ เหมือนกัน ได้แก่ การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ แต่กรณีที่ 8 มีความสนใจด้านสุขภาพและการพยาบาล

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจเกิดจากแบบอย่างจาก ครูในวันเด็กทั้งกิริยาท่าทาง วาจา รู้สึกมีความประทับใจและใฝ่ฝัน อยากเป็นครู	แรงบันดาลใจเกิดจากการสัมผัส บุคลิกภาพของครูต้นแบบในวัย เกิด แรงบันดาลใจในการเป็นครู อีกทั้งการ ปลูกฝังด้านอาชีพจากบิดา มารดา เป็นแรงกระตุ้น

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า รองผู้บริหาร สถานศึกษา กรณีที่ 7 แรงบันดาลใจเกิดจากการเห็นแบบอย่างจากครูในวันเด็กทั้งกิริยาท่าทาง วาจา รู้สึกมีความประทับใจและใฝ่ฝันอยากเป็นครู ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 8 แรงบันดาลใจ เกิดจากการเห็นบุคลิกภาพของครูต้นแบบในวัยเด็กเป็นแรงบันดาลใจในการเป็นครู ทั้ง 2 กรณี มีแรง บันดาลใจเหมือนกันเพราะการเห็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพของครูในวันเด็ก ขณะที่กรณีที่ 8 บิดา มารดาปลูกฝังด้านอาชีพ

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนใน อำเภอ และระดับมัธยมศึกษาใน โรงเรียนเดียวกัน จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้โควตาเรียนดีและศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ใน สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย เดียวกัน	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ในหมู่บ้านในตำบล ชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียน ประจำตำบลจนถึงชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี หลักสูตร ศิลปะ ศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ และเรียนต่อหลักสูตร ป. บัณฑิต และศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท ในปี พ.ศ.2563 สาขา การบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 วิทยาลัยเอกชน

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบด้านการศึกษา พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา
กรณีที่ 7 เรียนจบชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในอำเภอและระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเดียวกัน จบ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้โควตาเรียนดีและศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ คณะ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ในสาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเดียวกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 8 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน
ในตำบล ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนประจำตำบลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเรียนต่อหลักสูตร ป.บัณฑิต และศึกษาต่อระดับปริญญา
โท ในปี พ.ศ.2563 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 วิทยาลัยเอกชน จาก
การเปรียบเทียบพบว่า ทั้ง 2 กรณี ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
เหมือนกัน

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้า ในวิชาชีพครู	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ จากคณะวิทยาศาสตร์ สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วยและได้ศึกษาต่อปริญญาโท ระหว่างการเป็นครูผู้ช่วย และปฏิบัติงานในตำแหน่งครู คศ.1 สอบได้ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาในปี พ.ศ. 2562	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย 2 ปี ต่อมาผ่านการประเมินเป็นตำแหน่งครู ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในปี พ.ศ.2563 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 วิทยาลัยเอกชน

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 7 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ จากคณะวิทยาศาสตร์ สอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วยและได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทระหว่างการเป็นครูผู้ช่วยและปฏิบัติงานในตำแหน่งครู คศ.1 ภายหลังสอบบรรจุได้ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาในปี พ.ศ. 2562 ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษากรณีที่ 8 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย 2 ปี ต่อมาผ่านการประเมินเป็นตำแหน่งครู จึงศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในปี พ.ศ.2563 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2556 วิทยาลัยเอกชน

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับ ที่	ประเด็นเปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านครอบครัว	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน	ปัจจัยด้านสังคม	ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน
	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก		

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 7 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การตัดสินใจไปเลี้ยงดูบุตรและดูแลบิดามารดา และมุ่งมั่นในงานสอนมากกว่าการพัฒนาวิทยฐานะ ขณะที่ความพร้อมด้านครอบครัวและเศรษฐกิจส่วนตัวพร้อมเพียงอยู่แล้วจึงไม่มีความมุ่งมั่น ส่วนปัจจัยด้านเจตคติเพราะไม่มีความเชื่อความศรัทธาในระบอบวิทยฐานะ ทั้งนี้เพราะปัจจัยด้านครอบครัวมีความสมบูรณ์ในทุกมิติ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 8 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี สรุปได้ว่า ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ 2 กรณี

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับ ที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัว บิดา มารดา ประกอบอาชีพ เกษตรกร ลักษณะการอบรม เลี้ยงดู ฝึกการช่วยเหลือ ตัวเอง ประกอบสัมมาอาชีพ เรียนรู้จากสิ่งรอบด้าน อยู่ใน วิถีชุมชนต่างจังหวัด ประกอบ อาชีพรับจ้างตั้งแต่เด็ก ความสนใจการอ่าน การศึกษา ความสามารถพิเศษด้าน วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	พื้นฐานมาจากครอบครัวใหญ่บิดารับ ราชการ มารดาเป็นแม่บ้าน แม่จะต้อง พลัดพรากจากบิดา มารดาตั้งแต่เด็ก แต่ถูกเลี้ยงด้วยเครือญาติเพราะการ เป็นครอบครัวใหญ่ ลักษณะการอบรม เลี้ยงดู อดทน รักดี ช่วยเหลือตนเอง และผู้อื่น ความสนใจวาดภาพและดนตรี ความสามารถพิเศษด้านการ วาดภาพและถ่ายภาพ

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 9 พื้นฐานมาจากครอบครัว บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ฝึกการช่วยเหลือตัวเอง ประกอบสัมมาอาชีพ เรียนรู้จากสิ่งรอบด้าน อยู่ในวิถีชุมชนต่างจังหวัด ประกอบอาชีพรับจ้างตั้งแต่เด็ก ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 10 พื้นฐานมาจากครอบครัวใหญ่บิดารับราชการ มารดาเป็นแม่บ้าน แม่จะต้องพลัดพรากจากบิดา มารดาตั้งแต่เด็ก แต่ถูกเลี้ยงด้วยเครือญาติเพราะการเป็นครอบครัวใหญ่ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู อดทน รักดี ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี มีความสนใจด้านการศึกษา กรณีที่ 9 สนใจการอ่าน การศึกษา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ส่วนกรณีที่ 10 ใช้ความสามารถพิเศษในการสื่อสารด้วยการวาดภาพ ทั้ง 2 กรณีใช้ความสนใจและความสามารถที่ต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เพราะต้องทำงานตั้งแต่เด็กคือ ตั้งแต่เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาจารย์แนะแนว จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ แนะนำให้เรียนครูสายวิทยาศาสตร์ เพราะหลังเรียนจบจะมีงานทำแน่นอน จึงมีแรงบันดาลใจและก้าวสู่วิชาชีพครู	แรงบันดาลใจในวิชาชีพครู เพราะการไม่ได้เรียนสายการศึกษาโดยตรง แต่ได้ทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เริ่มจากการเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู และความสนใจเดิมที่ต้องการถ่ายทอดในงานศิลปะ จึงหลอมรวมกันระหว่าง งานการศึกษาและงานศิลปะในที่สุดจึงเกิดแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 9 มีแรงบันดาลใจในวิชาชีพครูเพราะต้องทำงานตั้งแต่เด็ก คือ ตั้งแต่เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาจารย์แนะแนวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ แนะนำให้เรียนครูสายวิทยาศาสตร์ เพราะหลังเรียนจบจะมีงานทำแน่นอน จึงมีแรงบันดาลใจและก้าวสู่วิชาชีพครู ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 10 มีแรงบันดาลใจในวิชาชีพครูเพราะการไม่ได้เรียนสายการศึกษาโดยตรง แต่เพราะการได้ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เริ่มจากการเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู และความสนใจเดิมที่ต้องการถ่ายทอดในงานศิลปะ จึงหลอมรวมกันระหว่าง งานการศึกษาและงานศิลปะในที่สุดจึงเกิดแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบประวัติการศึกษา

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	ประวัติการศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่ โรงเรียนของชุมชนแห่งหนึ่งใน อำเภอ และเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนและ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนในอำเภอ ศึกษา ต่อระดับปริญญาตรี สาขา วิทยาศาสตร์ทั่วไป จากคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏ ระดับปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอกระบบ ศึกษา ระดับปริญญาเอก สาขาวิจัย และประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน วัดในหมู่บ้าน ย้ายโรงเรียนไป เรียนในเมืองชั้น ป.5-6 ชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นเป็น โรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ โรงเรียนประจำอำเภอ ระดับ ปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏ และกำลังศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท สาขาบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา พบว่า ครูกรณีที่ 9 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนของชุมชนแห่งหนึ่งในอำเภอ และเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนในอำเภอ ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอกระบบ ศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 10 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดในหมู่บ้าน ย้ายโรงเรียนไปเรียนในเมืองชั้น ป.5-6 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นโรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่โรงเรียนประจำอำเภอ ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดเทศบาล สอนวิชาวิทยาศาสตร์ งานรับผิดชอบเพิ่มเติมนสหการโรงเรียน อีก 4 ปีต่อ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นครู และสอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลังจากนั้นศึกษาต่อดัปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา และสำเร็จการศึกษา ปัจจุบันกำลังส่งตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ	หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม และผ่านการประเมินจากตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งครู มุ่งที่จะพัฒนาตนในตำแหน่งครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว และไม่คิดที่จะศึกษาต่อหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะมุ่งมั่นและจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งครู คือ อย่างน้อยวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และประสบความสำเร็จในที่สุด

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 9 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สอบได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดเทศบาล สอนวิชาวิทยาศาสตร์ งานรับผิดชอบเพิ่มเติมนสหการโรงเรียน อีก 4 ปีต่อ ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นครู และสอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลังจากนั้นศึกษาต่อดัปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา และสำเร็จการศึกษา ปัจจุบันกำลังส่งตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 10 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม และผ่านการประเมินจากตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งครู มุ่งที่จะพัฒนาตนในตำแหน่งครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว และไม่คิดที่จะศึกษาต่อหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะมุ่งมั่นและจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งครู คือ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และประสบความสำเร็จในที่สุด

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวិทยฐานะ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข การประสบ ความสำเร็จการ พัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ปัจจัยและเงื่อนไขการ ประสบความสำเร็จในการ พัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและ เงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัย ด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ปัจจัยด้านการ พัฒนาตนเอง	ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาวิทย ฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนา ตนเอง ปัจจัยด้านประสพการณ์ การทำงาน และปัจจัยด้าน ครอบครัว
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านเพื่อน ร่วมงาน	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้าน นักเรียน ปัจจัยด้านสังคม

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะพบว่า ครูกรณีที่ 9 ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนครูกรณีที่ 10 ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานและ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านสังคม

จากการเปรียบเทียบ 2 กรณี พบว่า ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดารับ ราชการตำรวจ มารดาเป็น แม่บ้าน ลักษณะการอบรมเลี้ยง ดู เน้นระเบียบ วินัยบุคลิกภาพ ความเป็นกุลสตรี ความสนใจด้านนาฏศิลป์ ความสามารถพิเศษนาฏศิลป์	พื้นฐานมาจากเกษตรกรรม บิดามารดาประกอบอาชีพ เกษตรกรรมทำไร่ ลักษณะการ อบรมเลี้ยงดู เหมือนเด็กทั่วไป เรียนรู้จาก การเล่นที่บ้าน เลี้ยงดูด้วย ระบบครอบครัว ความสนใจธรรมชาติและ ช่างยนต์ ความสามารถพิเศษช่างยนต์

จากตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
กรณีศึกษาที่ 11 พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดารับราชการตำรวจ มารดาเป็นแม่บ้าน ลักษณะการ
อบรมเลี้ยงดู เน้นระเบียบ วินัยบุคลิกภาพ ความเป็นกุลสตรี ความสนใจ นาฏศิลป์ ความสามารถ
พิเศษ นาฏศิลป์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 12 พื้นฐานมาจากเกษตรกรรม บิดามารดา
ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำไร่ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู เหมือนเด็กทั่วไป เรียนรู้จากการเล่น
ที่บ้าน เลี้ยงดูด้วยระบบครอบครัว ความสนใจ ธรรมชาติ ความสามารถพิเศษ ช่างยนต์

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจจากการชอบเล่น และฟังดนตรีตั้งแต่เด็กและ ชอบเรื่องการถ่ายความรู้และ วัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็ก และเยาวชน ด้วยเหตุนี้จึงเห็น ว่า การเป็นครูจะเป็นการ ถ่ายทอดที่ดีที่สุด ส่วนบิดา ปลูกฝังเรื่องบุคลิกภาพความ เป็นกุลสตรี	แรงบันดาลใจเกิดจากการค้นหา ตัวเองตั้งแต่ยังเด็กและพบว่า อาชีพอื่น ๆ ต้องไปอยู่ไกลบ้าน ไกลครอบครัวชุมชน ส่วนอาชีพ ครูบาอาจารย์ น่าจะเป็นอาชีพที่ ได้อยู่ไกล ครอบครัว ชุมชน บ้านเกิด

จากตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
กรณีศึกษาที่ 11 ชอบเล่นและฟังดนตรีตั้งแต่เด็ก ชอบการถ่ายความรู้และวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่
เด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่า การเป็นครูจะเป็นการถ่ายทอดที่ดีที่สุด ส่วนบิดาปลูกฝังเรื่อง
บุคลิกภาพความเป็นกุลสตรี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 12 ค้นหาตัวเองตั้งแต่เด็กและ
พบว่า อาชีพอื่น ๆ ต้องไปอยู่ไกลบ้าน ไกลครอบครัวชุมชน ส่วนอาชีพครูบาอาจารย์น่าจะเป็นอาชีพที่
ได้อยู่ไกล ครอบครัว บ้านเกิด ชุมชนมากที่สุด

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบด้านการศึกษา

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	ประวัติการศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ในตำบล มัธยมศึกษาตอนต้นและ มัธยมศึกษาตอนปลายวิทยาลัย นาฏศิลป์ ปริญญาตรี สาขา นาฏศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ ปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา และสำเร็จการศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่ โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นเรียนที่ โรงเรียนประจำอำเภอ จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี 3 ปริญญา ได้แก่

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		ระดับปริญญาเอก สาขาการ บริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์	วิชาเอกสังคมศึกษา ปริญญา ตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง และปริญญาตรีศิลปศาสตร บัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา และศึกษาต่อระดับปริญญา โท สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ

จากตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบ กรณีที่ 11 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในตำบล
มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายวิทยาลัยนาฏศิลป์ ปริญญาตรี สาขานาฏศิลป์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ส่วนกรณีที่ 12 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเรียนที่โรงเรียนประจำอำเภอจนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี 3 ปริญญา ได้แก่ วิชาเอกสังคมศึกษา ปริญญาตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการเมือง
การปกครอง และปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา และศึกษาต่อระดับปริญญาโท
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี เริ่มปฏิบัติใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 สังกัด กรุงเทพมหานคร สอนวิชา นาฏศิลป์ หลังจากนั้น	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และ ปฏิบัติงานเป็นครู รวมระยะเวลา 14 ปี เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		โอนย้ายจากกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2539 สอบได้เป็น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และในปี 2556 สอบได้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ใน ปี 2565 และสอบได้ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อปลายปี พ.ศ. 2566

จากตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากรณีที่ 11 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เริ่มปฏิบัติในตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 สังกัดกรุงเทพมหานคร สอนวิชานาฏศิลป์ หลังจากนั้นโอนย้ายจากกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2539 สอบได้เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและในปี 2556 สอบได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 12 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และปฏิบัติงานเป็นครู รวมระยะเวลา 14 ปี เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในปี 2565 และสอบได้ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อปลายปี พ.ศ. 2566

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข ความสำเร็จการ พัฒนาวิทยฐานะ	ประสบความสำเร็จ เพราะปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการ พัฒนาตนเอง ปัจจัยด้าน เจตคติ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ปัจจัยด้าน	ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและ เงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วน บุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัย ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านครอบครัว
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน	ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว	ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านครู ปัจจัย

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก ได้แก่ ปัจจัย ด้านองค์กร ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้าน สังคม	ด้านสังคม

จากตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากรณีที่ 11 ประสบความสำเร็จ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสังคม กรณีศึกษาที่ 12 ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสังคม

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี สรุปได้ว่า ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสังคม

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 ราย

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดา มารดา ประกอบอาชีพหอพัก และค้าขาย ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ช่วยงาน	บิดา มารดา ประกอบอาชีพเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็ก ดูแลเหมือนเด็กทั่วไป วิธีชีวิตชนบท การ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		ครอบครัว ฝึกความ รับผิดชอบ	ช่วยเหลือตัวเอง ช่วยครอบครัว ประกอบอาชีพ
		สนใจความเป็นครู ความสามารถการสร้าง รายได้เพิ่ม จากอาชีพเสริม	สนใจการศึกษา ความสามารถพิเศษประดิษฐ์ สิ่งของจากวัสดุเหลือใช้

จากตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 13 พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดา มารดา ประกอบอาชีพห่อผักและค้าขาย ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ช่วยงานครอบครัว ฝึกความรับผิดชอบ ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 14 บิดา มารดา ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็ก ดูแลเหมือนเด็กทั่วไป วิถีชีวิตชนบท การช่วยเหลือตัวเอง ช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ

ทั้ง 2 กรณี พื้นฐานมาจากครอบครัวเลี้ยงดูแตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 สนใจเรื่องความเป็นครู และการศึกษา

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจจากครูต้นแบบ ทั้งด้านการสอนและด้าน บุคลิกภาพ ทำให้สนใจอยาก เป็นครู	การประสบความสำเร็จของครู รุ่นพี่ในอดีต รวมทั้งตอนเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้ สนใจในอาชีพครู

จากตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 13 มีแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบทั้งด้านการสอนและด้านบุคลิกภาพส่งผลให้สนใจอยากเป็นครู ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 14 เห็นแบบอย่างของการประสบความสำเร็จของครูรุ่นพี่ในอดีต ส่งผลให้สนใจในอาชีพครู

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	ประวัติด้าน การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่ โรงเรียนในหมู่บ้านในอำเภอ จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลาย ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอ จนสำเร็จการศึกษาชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย

จากตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 13 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้านในอำเภอ จนสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 14 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอ จนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาวิชา คณิตศาสตร์ เป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลารวมระยะเวลา 6 ปี	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาวิชา ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราช ภัฏ เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 ต่อมาเป็น อาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 หลังจากนั้นเริ่มพัฒนาวิทย ฐานะและได้รับวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ

จากตารางที่ 48 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 13 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ เป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลา รวมระยะเวลา 6 ปี ส่วนกรณีศึกษาที่ 14 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ต่อมาเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 5 อาจารย์ 2 6 อาจารย์ 2 ระดับ 7 หลังจากนั้นเริ่มพัฒนาวิทยฐานะและได้รับวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข ไม่ประสบความสำเร็จ พัฒนาวิทยฐานะ	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเจตคติ	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน		
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านนักเรียน	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านนักเรียน

จากตารางที่ 49 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ พบว่า ครูกรณีศึกษาที่ 13 ไม่ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเจตคติ ส่วนครูกรณีศึกษาที่ 14 ไม่ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านนักเรียน

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี สรุปได้ว่า ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ทั้ง 2 กรณีมีความเหมือนกัน ได้แก่ การมีบุตรที่อยู่ในวัยระหว่างเรียน จึงเลือกแสวงหารายได้

เพิ่มเติมจากการสอนพิเศษ โดยเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยครอบครัว ได้แก่ การเลี้ยงดูแลบุตร ธิดามากกว่าการมุ่งพัฒนาวิทยฐานะเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ ทั้ง 2 กรณีมีความเหมือนกัน คือ เปื่อหน่ายและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกฎ ระเบียบ กติกา ส่งครั่งเดี่ยวไม่ผ่าน ไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการแก้ไข เกิดความท้อแท้ต่อการพัฒนาผลงาน นอกจากนี้ทั้ง 2 กรณีไม่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้เสียโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ยอมรับว่าได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยด้านนักเรียน มีความเห็นเหมือนกันว่า นักเรียนมีความหลากหลายทางเผ่าพันธุ์ เป็นสิ่งที่ควบคุมยาก

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
1	การอบรมเลี้ยงดู	พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดา เป็นเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มารดาเป็นแม่บ้าน ลักษณะการอบรมเลี้ยงให้อ่านหนังสือ โดยอาศัยตะเกียง แม่สอนหนังสือเอง พ่อเข้าเวร ฝึกวินัย ความรับผิดชอบ	พื้นฐานมาจากครอบครัว เกษตรกรรมเกิดที่โรงพยาบาล จำนวนพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดาเป็นช่าง มารดาเป็นเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็กวิถีธรรมชาติ ให้เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ
		ความสนใจชอบการสอน การกีฬา	ความสนใจชอบงานช่าง
		ความสามารถพิเศษงานช่าง	ความสามารถพิเศษงานช่าง

จากตารางที่ 50 ผลการเปรียบเทียบด้านการอบรมเลี้ยงดู พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 15 พื้นฐานมาจากครอบครัวบิดาเป็นเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์มารดาเป็นแม่บ้าน ลักษณะการอบรมเลี้ยงให้อ่านหนังสือ โดยอาศัยตะเกียง แม่สอนหนังสือเอง พ่อเข้าเวร ฝึกวินัย ความ

รับผิดชอบ ส่วนกรณีศึกษาที่ 16 พื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรกรรมเกิดที่โรงพยาบาล จำนวนพี่น้อง 2 คน เป็นบุตรคนที่ 1 บิดาเป็นช่าง มารดาเป็นเกษตรกร ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูวัยเด็กวิถีธรรมชาติ ให้เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
2	แรงบันดาลใจ ในวิชาชีพครู	แรงบันดาลใจจากอาชีพเดิม คือ เป็นเจ้าหน้าที่ของกรม ราชทัณฑ์ ควบคุมผู้ต้องขังและ ทำหน้าที่สอนผู้ต้องขัง ทำให้ เกิดศรัทธาในวิชาชีพครู แต่ เห็นว่าการสอนผู้ต้องขังไม่มี พัฒนาการด้านสติปัญญา ยัง พบคนเดิม ๆ ในการเดินเข้า ออก จึงอยากเปลี่ยนมาสาย งานสอนโดยตรงน่าจะมี ประโยชน์มากกว่าเดิม	แรงบันดาลใจเกิดจากตนเอง ชอบการสอน การให้ความรู้เป็น วิทยาทาน พ่อเป็นช่าง แม่เป็น เกษตรกร ส่วนตัวเอง ชอบตำรา การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นแรงบันดาลใจในวิชาชีพ ครู

จากตารางที่ 51 ผลการเปรียบเทียบด้านแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 15 มีแรงบันดาลใจจากอาชีพเดิมคือเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังและทำหน้าที่สอนผู้ต้องขัง ทำให้เกิดศรัทธาในวิชาชีพครู แต่เห็นว่าการสอนผู้ต้องขังไม่มีพัฒนาการด้านสติปัญญา ยังพบคนเดิม ๆ ในการเดินเข้าออก การเปลี่ยนมาสายงานสอนโดยตรงน่าจะมีประโยชน์มากกว่า จึงเกิดแรงบันดาลใจ ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 16 มีแรงบันดาลใจเกิดจากตนเองชอบการสอน การให้ความรู้เป็นวิทยาทาน พ่อเป็นช่าง แม่เป็นเกษตรกร ส่วนตัวเอง ชอบตำรา การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นแรงบันดาลใจในวิชาชีพครู

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
3	ประวัติด้าน การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่ โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียน ประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลายวิทยาลัยเทคนิคใน จังหวัด สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์การกีฬา พ.ศ. 2539 เมื่อ พ.ศ.2550 ระดับ ปริญญาโท การบริหาร การศึกษา	เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียน ในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำอำเภอ และชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต และนิติศาสตรบัณฑิต ปริญญา โท สาขาวิทยาศาสตรการกีฬา ความสนใจ งานช่าง ความสามารถพิเศษ งานช่าง

จากตารางที่ 52 ผลการเปรียบเทียบประวัติด้านการศึกษา พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 15 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประจำอำเภอ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตรการกีฬา พ.ศ.2539 เมื่อ พ.ศ.2550 ระดับปริญญาโท การบริหารการศึกษา ส่วนรองผู้บริหารศึกษา กรณีศึกษาที่ 16 เรียนชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนในหมู่บ้าน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต และนิติศาสตรบัณฑิต ปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตรการกีฬา ความสนใจ งานช่างความสามารถพิเศษ งานช่าง

ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
4	ความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู	หลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี เมื่อวันที่ 27	ภายหลังสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
		กันยายน 2548 เริ่ม ปฏิบัติงานที่กรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่อบรมสอนผู้ต้องขัง อย่างต่อเนื่อง จากนั้นสอบ บรรจุเป็นครูและปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งครู และ ต่อมาได้เข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท หลังจากนั้นสอบ ได้ในตำแหน่งรองผู้บริหาร สถานศึกษา	บัณฑิต เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษา และเจ้าหน้าที่การฝึกอบรม เป็น ครูอัตราจ้างสอนพลศึกษาและ สุขศึกษาและมาสอบบรรจุที่ โรงเรียนเทศบาล หลังจากนั้นสอบ ได้ในตำแหน่งรองผู้บริหาร สถานศึกษา

จากตารางที่ 53 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 15 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2548 เริ่มปฏิบัติงานที่กรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่อบรมสอนผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง จากนั้นสอบบรรจุเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู และต่อมาได้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลังจากนั้นสอบได้ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาที่ 16 ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์บัณฑิต เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษา และเจ้าหน้าที่การฝึกอบรม เป็นครูอัตราจ้างสอนพลศึกษาและสุขศึกษาและมาสอบบรรจุที่โรงเรียนเทศบาล หลังจากนั้นสอบได้ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
5	ปัจจัยและเงื่อนไข ไม่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาวิทยฐานะ	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วน บุคคล ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ปัจจัยด้านครอบครัว	ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ลำดับที่	ประเด็น เปรียบเทียบ	กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2
	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายใน	ปัจจัยและเงื่อนไข ภายนอก ได้แก่ ปัจจัย ด้านองค์กร	ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร

จากตารางที่ 54 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ พบว่า รองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 15 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ส่วนรองผู้บริหารสถานศึกษา กรณีที่ 16 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเพราะ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยองค์กร

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี สรุปได้ว่า ปัจจัยและเงื่อนไขไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร

บทที่ 6

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้วิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) แบบพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) 2. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 กรณี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ และ 2. กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาวิธีการจากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะในอดีต โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนจนสามารถพัฒนาเป็นระบบหรือรูปแบบการสอนผ่านโครงงานและกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพราะมีความเชื่อว่าการพัฒนาผู้เรียนเป็นเป้าหมายแรกและเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู และเห็นว่าเมื่อพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จแล้วจะมีสิ่งอื่น ๆ ตามมาได้แก่ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ชื่อเสียง เงินเพิ่ม การได้รับการยอมรับนับถือในวงการและสังคมเป็นสิ่งที่ได้ตามมา ความสำเร็จส่วนตนส่งผลต่อความสำเร็จส่วนรวม ได้แก่ การมีชื่อเสียงของโรงเรียนส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้แรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบในวงการวิชาชีพครูเป็นแรงขับให้ประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวที่ได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสและบุตรเป็นกำลังใจอยู่เคียงข้างเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ประสบความสำเร็จ ทั้ง 2 กรณี ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรทำหน้าที่ส่งเสริมที่พัฒนาหลักเกณฑ์กำหนดนโยบาย ส่งเสริม เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในเบื้องต้น แต่ปัจจัยด้านผู้บริหารที่คอยสนอง

นโยบาย กำกับติดตาม การวางแผนรายบุคคล ได้แก่ การตรวจสอบความถนัดรายบุคคล การช่วยเหลือแหล่งข้อมูล คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะที่ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานที่แบ่งปันข้อมูลจนพัฒนาเป็นเครือข่ายทางวิชาการในระดับโรงเรียนและต่างโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลแนวคิดระหว่างกัน ผลที่เกิดขึ้นจากการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ คือ องค์กรความรู้ใหม่ในรูปแบบของโครงการ นวัตกรรมใหม่ รูปแบบการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นอกจากนั้นการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา การยอมรับในวงกว้างจากสังคม ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน ต่างมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นส่งผลต่อการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังเกตจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น

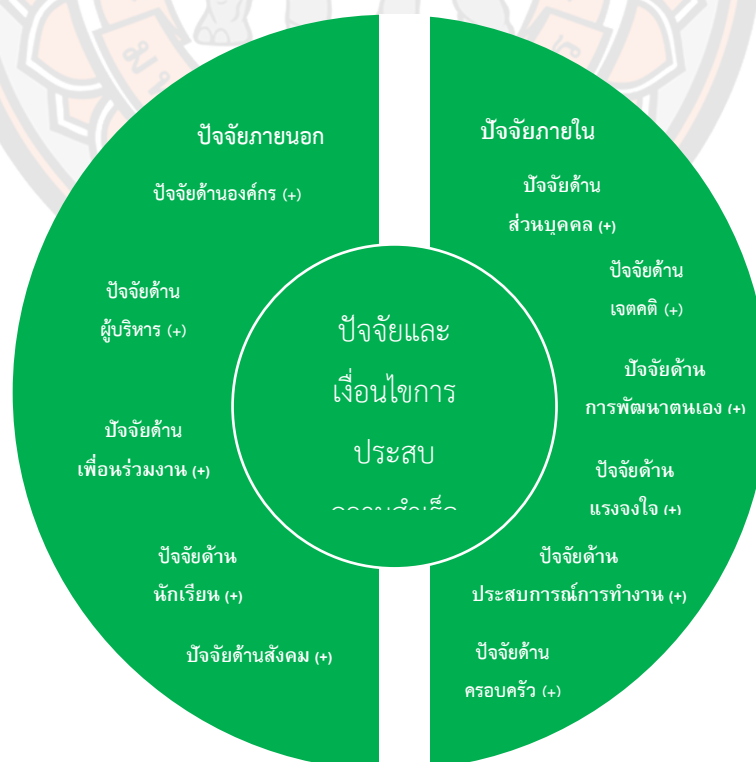
1.2 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล รองผู้บริหารทั้ง 2 ท่าน มีบุคลิกภาพชอบการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีความต้องการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิทยฐานะเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยการเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากบุคคลต้นแบบคือผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาวิทยฐานะที่ทางหน่วยงานและโรงเรียนจัดให้และมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะมีความต้องการก้าวหน้าในวิชาชีพและอยากเห็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจึงริเริ่มในการพัฒนาวิทยฐานะ นอกจากการสร้างนวัตกรรมในชั้นเรียนโดยการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้แบบใหม่เพื่อสอนเสริมด้วยเทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนแล้ว หลังจากนั้นพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น จึงนำนวัตกรรมดังกล่าวส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ แม้จะได้วิทยฐานะระหว่างเป็นครูแต่วิทยฐานะก็ติดตัวมาด้วยเมื่อมาดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกันทั้ง 2 กรณี ขณะที่ปัจจัยด้านครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จเพราะมีการช่วยเหลือด้านการจัดพิมพ์ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร แม้จะได้รับนโยบายและความชัดเจนในหลักเกณฑ์จากหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ตนเองสังกัด ยังมีปัจจัยด้านผู้บริหารการศึกษาที่เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จ ได้แก่ การขับเคลื่อน สนับสนุน ส่งเสริม ติดตามให้การช่วยเหลือชี้แนะแนวทางจนประสบความสำเร็จ ขณะที่ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงสนับสนุน ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพ

1.3 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล มีความขยันตั้งแต่เด็กใฝ่เรียนรู้และสังเกตโดยมีแบบอย่างคือครูและนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จซึ่งมี ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ การประสบความสำเร็จใจอาชีพซึ่งต้องอาศัย ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ถือว่าเป็นการลงทุนทั้งในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเข้ารับการ

ฝึกอบรม เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ การศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ต้องร่วมมือกันในการนำนโยบาย การกำกับติดตาม การนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการแลกเปลี่ยนและกระตุ้นกันตลอดเวลาจนเกิดเป็นเครือข่ายทางวิชาการระดับจังหวัด

1.4 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เพราะความเป็นผู้มีบุคลิกภาพสนใจ อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น อยากรอง เปิดกว้างเรียนรู้ รับรู้สิ่งใหม่โดยมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงที่สุด คือ ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมีปัจจัยด้านเจตคติ คือ มองเห็นว่าเป็นสิทธิในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจ ต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการแสวงหาความรู้มือและอาศัยปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน การสังเกตจะทำให้มองเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพัฒนา โดยการเชื่อมโยงกับความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวเป็นพลังใจที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสังคม ล้วนเป็นแรงส่งเสริมสนับสนุน

ผลการวิจัยของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ สรุปได้เป็นภาพดังนี้



ภาพ 13 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

1.5 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพโสด เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว เลี้ยงบุตรคนเดียว ยังไม่มีความพร้อมและขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการส่งผลงานครั้งแรกเพราะการได้รับการแนะนำจากเพื่อนร่วมวิชาชีพว่าส่งไปให้ครบองค์ประกอบก็เพียงพอแล้ว แต่ความจริงพบว่ามียาละเอียดที่เข้มข้น ได้แก่ การเตรียมเนื้อหากับระยะเวลาการสอนที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการใช้ระบบออนไลน์สำหรับเกณฑ์ DPA ซึ่งเป็นเกณฑ์ใหม่ล่าสุด ขณะที่ปัจจัยด้านส่วนบุคคลพบว่า ระหว่างการส่งผลงานมีเหตุการณ์ต้องตัดสินใจที่ต้องเลือกระหว่างวิทยฐานะและครอบครัวคือบุตรอันเป็นที่รักยิ่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงต้องเลือกทุ่มเทให้กับการเลี้ยงบุตรให้เจริญเติบโตก่อน ขณะที่อีกกรณีหนึ่งขาดปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ยอมรับว่าเป็นการส่งครั้งแรกเหมือนกัน ส่งผลให้เกิดความประมาทส่วนตัว ได้แก่ การเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอ การเตรียมเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมกับเวลาและกิจกรรม เนื้อหาไม่สอดคล้องกับกิจกรรมระหว่างการทำงานบันทึกเข้าสู่ระบบออนไลน์ซึ่งเป็นคำแนะนำจากผู้ประเมิน ระหว่างการบันทึกข้อมูลในระบบนักเรียนเกิดความไม่สนใจบทเรียนและบางกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มสาระ ได้แก่ สื่อและกิจกรรมที่เน้นความรู้ ความจำมากเกินไป ไม่สัมพันธ์กับกลุ่มสาระ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน นักเรียนไม่สนใจเรียนระหว่างการทำงานบันทึกคลิปการสอนเพราะการไม่เตรียมความพร้อมและการไม่ทำความเข้าใจกับนักเรียน เกิดการเตรียมความพร้อมที่ไม่ละเอียด การวิเคราะห์ที่ไม่ครอบคลุมรอบด้าน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

1.6 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้วยสถานภาพการสมรสส่งผลให้มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจกล่าวคือมีครอบครัวที่สมบูรณ์คืออยู่แล้ว จึงไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การที่ต้องตัดสินใจเลือกระหว่างตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษากับวิทยฐานะเห็นโอกาสการมีตำแหน่งเป็นสิ่งที่แน่นอนมากกว่าการรอผลการประเมินที่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างส่งผลงานส่งผลให้ต้องตัดสินใจเลือก ส่วนปัจจัยด้านเจตคติให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้นี้มากกว่าการทำวิทยฐานะ มีความเชื่อว่าระบบวิทยฐานะไม่ตอบโจทย์ต่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ขณะที่ปัจจัยด้านครอบครัว เพราะการมีคู่สมรสที่ดีมีความมั่นคงทางรายได้เป็นข้าราชการตำรวจ จึงเลือกการมีความสุขมากกว่าการใช้ความพยายามในการพัฒนาวิทยฐานะสอดคล้องกับกรณีศึกษาที่มีความพร้อมทางครอบครัวกล่าวคือบิดามารดาข้าราชการมีความพร้อมด้านเศรษฐกิจจึงขาดการทุ่มเท ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไปส่งผลให้ต้องตัดสินใจเลือกตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แน่นอนมากกว่าการต้องรอลุ้นผลการประเมินวิทยฐานะซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

1.7 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ยังมีความสับสนกับเกณฑ์การพัฒนาวิทยฐานะ จึงหยุดและพักที่จะดูแลครอบครัวก่อนและมีปัญหาด้านสุขภาพ ส่วนปัจจัยด้านเจตคติ เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการทำวิทยฐานะ คือ เกณฑ์ตัดสินให้คะแนนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้เกิดความสับสนและท้อแท้ส่วน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เห็นความสำเร็จของเพื่อน ๆ จึงทำให้รู้ว่าตนเองยังขาดความพยายามที่ไม่เพียงพอ แต่ต้องหยุดการพัฒนาไว้ก่อนเพื่อให้กฎเกณฑ์มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.8 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล มีบุคลิกภาพเป็นคนใจเย็น ชอบทำอะไรทีละอย่าง มีความต้องการ อยากได้ อยากมี อยากเป็น แต่ยังขาดการทุ่มเทที่มากพอ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ เห็นว่าอายุราชการเหลือน้อยแล้ว ทั้งได้รับการขอร้องจากครอบครัวซึ่งเป็น ปัจจัยด้านครอบครัวว่า ขอให้พักผ่อน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ถึงจะมีการสนับสนุนดีเพียงไร แต่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะตนเองมีความพยายาม มุ่งมั่นน้อยเกินไป

ผลการวิจัยอาจสรุปได้เป็นภาพดังนี้



ภาพ 14 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2.1 กลุ่มประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู ได้ใช้ความรู้และประสบการณ์องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาวิทยฐานะจนได้รูปแบบหรือระบบนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสังเกตได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้และมีความสุขจากการปฏิบัติในชั้นเรียน 2.1.1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มีรูปแบบโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน 2.1.2) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน สังเกตได้จากชิ้นงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.1.3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะได้รับหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาวิทยฐานะให้ครูท่านอื่น ๆ

2.2 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ได้นำประสบการณ์และความรู้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาวิทยฐานะมาพัฒนาโรงเรียน 2.2.1) ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาตามนโยบายโรงเรียนมีคุณภาพ ได้แก่ สร้างความปลอดภัยให้โรงเรียนผ่านกิจกรรมลูกเสือจิตอาสา พัฒนาครูโดยการนิเทศการสอนและการวัดและประเมินผล จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการพัฒนาผู้เรียน 2.2.2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและครู การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคนโดยมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหาร 2.2.3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีความเป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระหว่างครู รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันพัฒนานักเรียนพัฒนาโรงเรียน 2.2.4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนเข้าถึงพัฒนาและสร้างแหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน 2.2.5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาตนเองคือการศึกษาต่อและแผนการพัฒนาวิทยฐานะ

ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ มีการวางแผนการพัฒนาวิทยฐานะระดับสูงสุด ได้แก่ เชี่ยวชาญพิเศษและจะสอบในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู 2.3.1) ด้านการจัดการเรียนรู้ การไม่พัฒนาวิทยฐานะให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้ไม่เห็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีหรือเหมาะสมกับพัฒนาการของนักเรียน กล่าวคือ ไม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่และเสียโอกาสในการได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้ประเมิน 2.3.2) ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิทยฐานะไม่ประสบความสำเร็จส่งผลให้ขาดการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการประเมินแบบใหม่เพราะเชื่อว่าสิ่งที่ตนเองจัดการเรียนรู้อยู่ที่นั่นดีที่สุดอยู่แล้ว 2.3.3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หลังจากไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะครั้งแรกส่งผลให้ทราบว่าตนเองต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสอนตามแนวทางที่ผู้ประเมินแนะนำและแสวงหาแบบอย่างการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติที่ดีหมายถึงตัวอย่างของผู้ที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ เกิดแรงกระตุ้น

2.4 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่ 2.4.1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก่อน เมื่อมาดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้ขาดความมั่นใจในการบริหารงาน 2.4.2) ด้านการบริหารวิชาการ เมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้รูปแบบการบริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีความอะลุ่มอล่วยในการดำเนินงาน 2.4.3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันมาก 2.4.4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงแต่ความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมยังไม่มีพลังมากพอ 2.4.5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า มีความร่วมมือกับชุมชนและมีเครือข่ายทางการปกครองเข้ามาให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ทั้ง 2 กรณีตัดสินใจเลือกระหว่าง การประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ โดยเลือกตำแหน่งเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

2.5 กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม 3 ด้าน ได้แก่ 2.5.1) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ได้ใช้ประสบการณ์จากกระบวนการพัฒนาวิทยฐานะซึ่งป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการออกไปหาประสบการณ์แลกเปลี่ยนนำเสนอบนเวทีต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2.5.2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากโครงการเยี่ยมบ้านและการวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคลเพื่อบันทึกข้อมูลสารสนเทศ ในระบบ LEC ได้ปรับปรุงรูปแบบการสอนศิลปะแบบเดิม โดยการบูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่น ๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และความสนใจ ผลที่เกิดขึ้นโดยการสังเกตนักเรียนมีความสนใจในการเรียนและมีพัฒนาทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด 2.5.3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เข้ารับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้

2.6 กลุ่มประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า 2.6.1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2.6.2) ด้านการบริหารวิชาการ ให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนและสร้างความร่วมมือกับสถานบันการศึกษาภายนอก ได้แก่ อาชีวศึกษา 2.6.3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาระงานด้านการนิเทศการศึกษาและการให้คำปรึกษากับคณะครู 2.6.4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สามารถสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และกำกับติดตามนโยบายความปลอดภัยของสถานศึกษาโดยการลงพื้นที่ ติดตาม เยี่ยมบ้าน สำรวจปัญหาและอุปสรรคการเรียนรู้ การให้ทุนการศึกษา 2.6.5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย พบว่า ร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของโครงการลูกเสือจิตอาสา กิจกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธ

2.7 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า 2.7.1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ใช้รูปแบบการสอนแบบเดิมโดยไม่แสวงหาวิธีการสอนและการประเมินแบบใหม่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและมีความแตกต่างกัน 2.7.2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า จากการไม่ปรับปรุงวิธีการสอนแบบใหม่ส่งผลให้นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน 2.7.3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ไม่มีแผนการศึกษาต่อและไม่มีแผนการพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้น

2.8 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผลการสังเกต 5 ด้าน ได้แก่ 2.8.1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2.8.2) ด้านการบริหารวิชาการ ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียน 2.8.3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาระงานด้านการนิเทศการศึกษาและการให้คำปรึกษากับคณะครู 2.8.4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้าง

ความเสมอภาคทางการศึกษาและกำกับติดตามนโยบายความปลอดภัยของสถานศึกษา 2.8.5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของโครงการลูกเสือจิตอาสา กิจกรรมการเรียนรู้ทางศาสนา มีการออกเยี่ยมบ้าน รวบรวมข้อมูลนักเรียน ทุนการศึกษา ปัญหาครอบครัวของนักเรียน นำมาพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำวารสารเพื่อการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยกรณีศึกษาที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในบทที่ 5 และการสรุปผลการวิจัยในบทที่ 6 ผู้วิจัยได้ค้นพบคำตอบจากคำถามการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามประเด็นดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความมุ่งมั่นต่อเนื่อง มีความทุ่มเทกับสิ่งที่ทำและใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เขมรัฐ อิมอูรัง, 2561) ระบุว่า คุณลักษณะร่วมของครูเชี่ยวชาญพิเศษมี 4 ประการ ได้แก่ 1. การเห็นคุณค่าของข้อมูลสารสนเทศ 2. มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 3. ใฝ่เรียนรู้ และ 4. มีความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งมนุษย์เมื่อตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งแล้วย่อมต้องการประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาการของชีวิตด้านอาชีพโดย (จิตตินันท์ บุญสิทธิกุล, 2564, น. 9) โดยระบุว่า การพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการระยะยาวที่ดำเนินไปจนตลอดชีวิตของแต่ละคน บุคคลแต่ละคนต้องบริหารจัดการกับระบบการเรียนรู้และการทำงาน การใช้เวลาว่างในแต่ละช่วงวัยชีวิตของเขา นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการความสำเร็จขั้นสูงสุดตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560, น. 75) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) โดยเริ่มจากการปลูกฝังตั้งแต่การอบรมเลี้ยงดู การปลูกฝังอาชีพ การส่งเสริมการศึกษาและจะประสบความสำเร็จได้เพราะปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถานะทางครอบครัว ปัจจัยด้านเจตคติความรู้สึกรักนึกคิดต่อการพัฒนาวิทยฐานะซึ่งเป็นตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในอาชีพ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การแสวงหาความรู้ค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ ตลอดเวลาอยู่อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ (ณัชชา พันธุ์เจริญ และคณะ, 2566, น. 174) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้สนับสนุนส่งเสริมทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านนักเรียนที่ให้ความร่วมมือและปัจจัยด้านสังคม นอกจากนี้การประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะเป็นความก้าวหน้าในอาชีพแสดงถึงความชำนาญ เชี่ยวชาญ โดยการมีวิทยฐานะเป็นการแสดงถึงความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ชั้นที่ 3

ซึ่งกล่าวถึง ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth; G) โลว์ (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560, น. 76) หมายถึง ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เพราะปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล การที่ต้องตัดสินใจอย่างยากลำบากกับแรงกดดันที่ต้องเลือกระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นกับตำแหน่งทางการบริหารซึ่งเป็นโอกาสที่แน่นอนกว่า เป็นเหตุให้ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตำแหน่งครูปัจจัยด้านครอบครัวการมีภาระการเลี้ยงดูบุตรเป็นงานหนัก ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เกิดจากการไม่มีประสบการณ์จึงมีความประมาทมากเกินไป ส่งผลให้ไม่เตรียมความพร้อมที่ละเอียดรอบคอบ ความประมาทมากเกินไป จึงถือโอกาสในการไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะพัฒนาตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความพร้อมด้านเงินทอง ชีวิตที่มีความสุขอยู่แล้วเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ส่งผลให้ความต้องการและความพยายามลดลง ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียนที่ไม่ให้ความร่วมมือระหว่างการบันทึกเพื่อส่งเข้าระบบ DPA เป็นสิ่งที่ไม่เห็นการควบคุม ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ แม้มนุษย์จะมีความต้องการปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และมีแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและการดำรงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560, น. 76) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสุขศาสตร์ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2566, น. 115) ได้ระบุว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยและเงื่อนไขภายในตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ส่วนนโยบายต่าง ๆ ในการทำงานเป็นปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ภาระการเป็นผู้นำตนเองให้ประสบความสำเร็จและการเป็นแบบอย่าง ส่วนปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเครือข่ายทางวิชาการที่ให้ความร่วมมือ ได้แก่ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

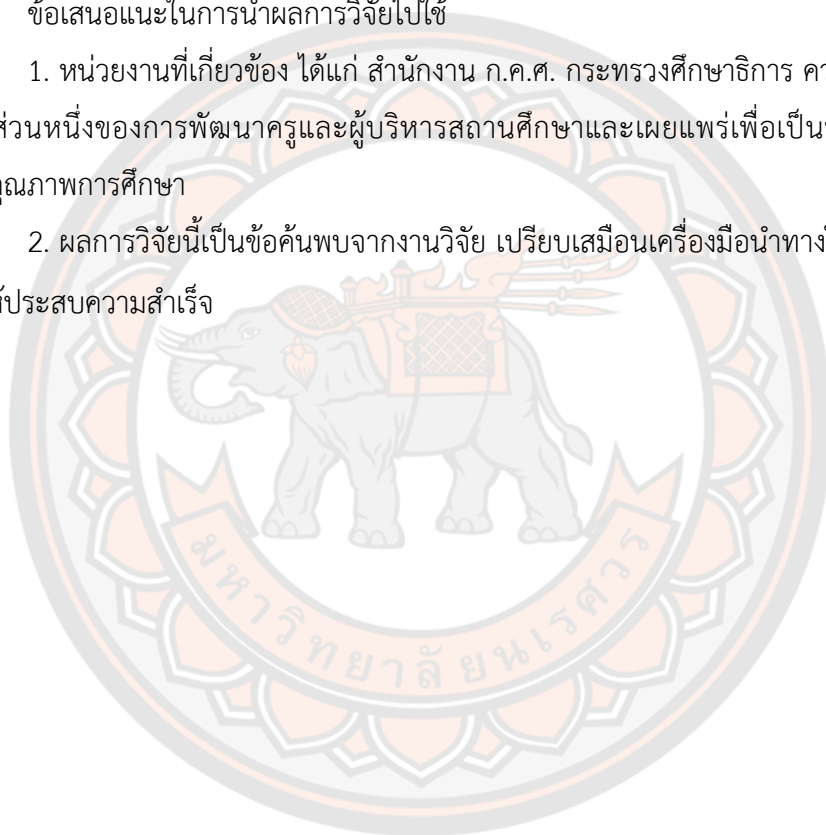
1. การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบแผนพหุกรณี จาก 7 โรงเรียน 16 กรณี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ 2) กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นควรเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มกำลังพัฒนาวิทย์ฐานะและควรขยายขอบเขตผู้ให้ข้อมูลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบวิทย์ฐานะ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ระบบวิทย์ฐานะเป็นตัวชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทย์ฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทย์ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2564

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาและเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ผลการวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัย เปรียบเสมือนเครื่องมือนำทางในการพัฒนาวิทย์ฐานะให้ประสบความสำเร็จ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิต
สาธารณะของนักเรียนระดับประถมศึกษา. [ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา
หลักสูตรและการสอน]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- กิ่งฉัตร ไชยริปู และคณะ. (2565). ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการ
เปลี่ยนแปลง. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, (2), 101.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/QLLJ/article/view/261878/178239>
- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). *ครูมืออาชีพ จิตวิญญาณแห่งศาสตร์และศิลป์ของความเป็นครู*.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท คอมเมอ์เชียล เวิลด์ มีเดีย จำกัด. กรุงเทพมหานคร.
- กัญญา เอี่ยมพญา. (2561). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. 21 เซ็นจูรี จำกัด. นนทบุรี.
- กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2561). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขมรัฐ อิมอูร์ง. (2561). *เส้นทางสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ : การศึกษาพหุวิชาประวัติ*. (ปริญญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (20 มีนาคม 2562). *ราชกิจจานุ
เบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 68 ง น. 18-20.
- จิระประภา อัครบวร. (2565). *งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 HR 5.0 : Digital HR System*. กรกนก
การพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- จิตตินันท์ บุญสถิรกุล. (2564). *พัฒนาการของชีวิตด้านอาชีพ Life Career Development*.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ ทองขุนดำ. (2565). *ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน*. *วารสาร มจร อุบล
ปริทรรศน์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
- จุฬาวินยานุกรม. (เมษายน 2567). *ทฤษฎีศูนย์สื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาฯ*.
<http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title>
- ชาญวิทย์ สิ้นธัญญ. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง. [*วารสารมนุษย
ศาสตร์และสังคมศาสตร์*]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- ชำนาญ ปาณางษ์. (2562). *ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่การปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาย โปธิสิตา. (2564). *ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ คู่มือนักศึกษาและนักวิจัยสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย : แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ. อมรรการพิมพ์.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2562). *เครื่องมือการวิจัยทางสังคมศึกษา Social Studies Research Tools*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัชชา พันธุ์เจริญ. (2566). *เส้นทางสู่ศาสตราจารย์*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล อินตะเสนา. (2552). *การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สาขาวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2554). *New MODEL การจัดทำและพัฒนาผลงานทางวิชาการ เชิงประจักษ์แนวใหม่และแบบปกติ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ. ธารอักษร.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย. (2564). *วิธีวิทยาการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิมพ์ทันใจ. กรุงเทพฯ.
- ธนกร วชิระนิกุล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ. วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. นครปฐม.
- ธราญา จิตรขณาวณิช. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ อาชวเมธี และคณะ. (2564). *พื้นฐานการวิจัยเชิงประจักษ์ Fundamentals of Empirical Research*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2563). *ความเป็นครูแนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิกร มะโน. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประวัติ เอรารวรรณ์. (2562). การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2566). *เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัยที่มีคุณภาพ*. เพชรเกษมการพิมพ์. นครปฐม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ. (2561). *คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์. (2564). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน*. *วารสารครุศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร
- ปรมัญ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู Professional Learning Community กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. M & N Design Printing. นนทบุรี.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). *ความเป็นครูมืออาชีพ SELF-ACTUALIZATION FOR PROFESSIONAL TEACHERS*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). หจก. มีน เซอร์วิส ซัพพลาย. กรุงเทพฯ
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2559). *แนวทางเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยเชิงคุณภาพ*. สำนักพิมพ์ปัญญาชน. กรุงเทพมหานคร.
- พรรณอร อุซุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ครุศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์ดวงกลมพับลิชชิง.

- มาเรียม นิลพันธ์และคณะ. (2559). การศึกษาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ยลพรรณชัย ศิริรัตน์. (2562). *ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2560). *ปรัชญาวิจัย*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2558). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ. (2555). *วิทยฐานะของวิชาชีพครู : หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย*. *วารสารศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เรวดี เขาวนาลัย. (2560). *ปัจจัยจำแนกคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*.
- วนิดา วาดีเจริญ. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วารุณี ลัภนโชคดี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาการของระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)*. *วารสารวิชาการ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วาริช รัตนกรรติ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต] มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วสุกฤต สุวรรณเทน. (2559). *คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และคณะ. (2560). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมาน จันทะดี. (2556). *คู่มือปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู เกิดเป็นครูทั้งที่เอา คศ.4 ให้ได้*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์ จำกัด.
- สิทธิชัย ทองมาก. (2562). *เหลียวหลังแลหน้าคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. โครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวความคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ. มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. นนทบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ออนไลน์).
khttp://www.otepec.net/webtcs/ (สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย. นนทบุรี. บริษัท เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). การพัฒนากระบวนการทศวรรษรูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รูปแบบการวัดและประเมินการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). รายงานการสังเคราะห์. ตัวชี้วัดด้านการศึกษาไทยตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *รายงานการวิจัย แนวโน้มสภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573*. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2553). *การพัฒนาตนและพัฒนางานสู่การเลื่อนวิทยฐานะครู*. กรุงเทพฯ: เอ็น ที เอส พรินต์ติ้ง.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2549). *ก้าวเข้าสู่สู่การเลื่อนวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: บริษัท เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2565). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และคณะ. (2558). *การประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพ หลักการบริหารจัดการคุณภาพของผลกระทบ Evaluation and Quality Development*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.
- อิทธิพันธ์ สุวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2564). *สภาพการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). *เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม.
- เอกลักษณ์ คล้ายสุบรรณ. (2559). *โมเดลการวัดมูลค่าเพิ่มทางการศึกษาสำหรับวัดคุณภาพสถานศึกษาด้วยการใช้ผลรวมของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินและรับรองคุณภาพโรงเรียน. วารสารวิชาการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, (9), (1043).* <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/57866/47880>
- Evelina Galaczi Andrew Nye Monica Poulter Helen Allen. (2018). *Cambridge Assessment English Perspectives Teacher Professional Development*. Cambridge University.
- Darling-Hammond Linda. (1999). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*. Stanford University.

David Chapman and Don Adams. (2002). *The Quality of Education: Dimensions and Strategies*. University of Hong Kong.

OECD. (2013). *Quality Education for All: Lessons and Future Priorities*.

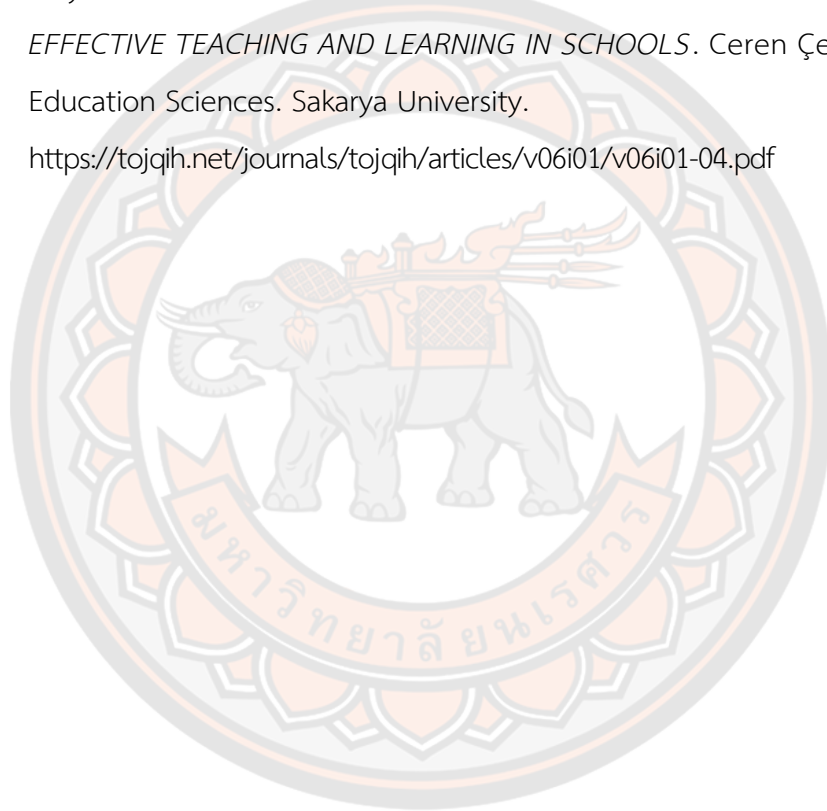
https://www.oecd.org/development/networks/NetFWD_PolicyNoteOnEducation.pdf

OECD. (2009). *The Profession Development of Teachers*. www.oecd.org/berlin/43541636.pdf

Ozdogru, M. (2022). School Administrators' Behaviors in the Professional Belonging of Teachers. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 321-336.

Mustafa Bayrakci. (2019). *TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODELS FOR EFFECTIVE TEACHING AND LEARNING IN SCHOOLS*. Ceren Çetin Institute of Education Sciences. Sakarya University.

<https://tojqih.net/journals/tojqih/articles/v06i01/v06i01-04.pdf>





ภาคผนวก





ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว 3322

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายปิยภัทร์ จิรปุณญโชติ รหัสประจำตัว 62030555 นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นายปิยภัทร์ จิรปุณญโชติ

โทร 09-7653-9424

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว 3322

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายปิยภัทร จิรปุณญโชติ รหัสประจำตัว 62030555 นิสิตระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณามวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นายปิยภัทร จิรปุณญโชติ

โทร 09-7653-9424

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว 3322

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคคาสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายปิยภัทร์ จิรปุณญโชติ รหัสประจำตัว 62030555 นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นายปิยภัทร์ จิรปุณญโชติ

โทร 09-7653-9424

ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๓๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายปิยภัทร์ จิรปุณณโชติ รหัสประจำตัว ๖๒๐๓๐๕๕๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาระบบนิเวศของครูและผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอูตม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายปิยภัทร์ จิรปุณณโชติ

โทร 09-7653-9424

แบบตอบรับผู้ให้ข้อมูลวิจัย
เรื่อง “ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
กับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา”

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
 โรงเรียน.....จังหวัด.....
 E-mail.....โทรศัพท์.....

ยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูลวิจัย ปัจจุบัน ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ

- ครู
 ผู้บริหารสถานศึกษา
 รองผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

- ครู
 ผู้บริหารสถานศึกษา
 รองผู้บริหารสถานศึกษา

- กลุ่มที่ ๑ ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ครู จำนวน.....คน ผอ./รอง ผอ. จำนวน.....คน
 กลุ่มที่ ๒ ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะ ครู จำนวน.....คน ผอ./รอง ผอ. จำนวน.....คน

โดยข้าพเจ้ายินดีเป็นผู้ให้ข้อมูลวิจัยโดยกำหนดสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในวันที่.....
 เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 สถานที่.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง.....

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (กลุ่มวิชาชีพครู)

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สิทธิ บุตรอินทร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ จิตสุภา	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคตาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ไร่ไพ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.จิรวัดน์ กิติพิเชษฐสรรค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (กลุ่มวิจัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.ขวัญใจ จรรย์ทัศน์กร	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.ชัยยศ ขาวระนอง	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ดร.พัฒนพงษ์ ต้นเจริญ	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ดร.วรัญญา มีรอด	โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด

กลุ่มที่ 1 ประสิทธิภาพสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ



แบบสัมภาษณ์

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

กับคุณภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มที่ 1 ประสิทธิภาพสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....

2) โรงเรียน.....สังกัด.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

3) ระดับการศึกษา.....

4) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ประสบการณ์การบริหาร.....ปี

5) รางวัล.....จาก.....

สัมภาษณ์เมื่อ.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....สถานที่.....

E-mail.....โทรศัพท์.....

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงาน

1.1 ประวัติส่วนตัว

ปัจจุบัน อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ปี วิทยฐานะปัจจุบัน.....
 เกณฑ์ที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ.....
 แรงบันดาลใจในการประกอบวิชาชีพครู.....
 แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะ.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าเพิ่มเติม).....

1.2 ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ระดับปริญญาโท.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ระดับปริญญาตรี.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม.....

1.3 ประวัติการปฏิบัติงาน

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....
 สังกัด.....ตำบล.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....
 เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....
 สังกัด.....ตำบล.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง องค์ประกอบความสำเร็จที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวิทยฐานะประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในและปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก

ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัว ความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน 2) ปัจจัยด้านเจตคติต่อการพัฒนาวิทยฐานะ 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา การฝึกอบรม 4) ปัจจัยด้านภาระงาน หมายถึง งานบริหาร งานเพิ่มเติม อื่น ๆ 5) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน 6) ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือนและค่าตอบแทนและ 7) ปัจจัยครอบครัว 8) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าหรือระบุเพิ่มเติม)

ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาวิทยฐานะสำเร็จ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง นโยบายและการเมือง 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การช่วยเหลือแบ่งปัน 4) ปัจจัยด้านนักเรียน หมายถึง การให้ความร่วมมือ 5) ปัจจัยสนับสนุนจากสังคม หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาและการให้คำปรึกษาในการพัฒนาวิทยฐานะ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ 7) ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าหรือระบุเพิ่มเติม)

2.1. ท่านมีปัจจัยของความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ประกอบด้วยอะไรบ้าง ? อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

.....

2.1. ท่านมีปัจจัยของความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน
ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วยอะไรบ้าง ? อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

.....

ขั้นปิดการสัมภาษณ์

ขอบพระคุณที่กรุณาและเต็มใจให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับข้อมูล

ปิยภัทร์ จิรปญญโชติ

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ



แบบสัมภาษณ์

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
กับคุณภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา
และผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....

2) โรงเรียน.....สังกัด.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

3) ระดับการศึกษา.....

4) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ประสบการณ์การบริหาร.....ปี

5) รางวัล.....จาก.....

สัมภาษณ์เมื่อ วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....สถานที่.....

E-mail.....โทรศัพท์.....

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงาน

1.1 ประวัติส่วนตัว

ปัจจุบัน อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ปี วิทยฐานะปัจจุบัน.....
 เกณฑ์ที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ.....
 แรงบันดาลใจในการประกอบวิชาชีพครู.....
 แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะ.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าเพิ่มเติม).....

1.2 ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ระดับปริญญาโท.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ระดับปริญญาตรี.....สาขา.....
 คณะ.....สถาบัน.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม.....

1.3 ประวัติการปฏิบัติงาน

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....
 สังกัด.....ตำบล.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....
 เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....
 สังกัด.....ตำบล.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....
 ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวិทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จ หมายถึง องค์ประกอบการไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในและปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก

ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัว ความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน 2) ปัจจัยด้านเจตคติต่อการพัฒนาวิทยฐานะ 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา การฝึกอบรม 4) ปัจจัยด้านภาระงาน หมายถึง งานบริหาร งานเพิ่มเติม อื่น ๆ 5) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน 6) ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือนและค่าตอบแทนและ 7) ปัจจัยครอบครัว 8) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าหรือระบุเพิ่มเติม)

ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ในชีวิตที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาวิทยฐานะสำเร็จ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง นโยบายและการเมือง 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การช่วยเหลือแบ่งปัน 4) ปัจจัยด้านนักเรียน หมายถึง การให้ความร่วมมือ 5) ปัจจัยสนับสนุนจากสังคม หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาและการให้คำปรึกษาในการพัฒนาวิทยฐานะ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ 7) ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเล่าหรือระบุเพิ่มเติม)

2.1.1 ท่านมีปัจจัยของความไม่สำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

ท่าน

ปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ประกอบด้วยอะไรบ้าง ? อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

.....

2.1. ท่านมีปัจจัยของความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน
ปัจจัยและเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วยอะไรบ้าง ? อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

.....

3. ชั้นปิดการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณที่กรุณาและเต็มใจให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับข้อมูล

ปิยภัทร์ จิรปุณญโชติ

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



กลุ่มที่ 1 ประสิทธิภาพสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ



แบบสัมภาษณ์ สำหรับครู

เรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

กับคุณภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มที่ 1 ประสิทธิภาพสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งครู โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

โรงเรียน.....สังกัด.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

วิชาที่สอนระดับชั้นกลุ่มสาระประสบการณ์สอน.....ปี

ผลงาน / รางวัลที่ได้รับ.....จากหน่วยงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อ วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงาน

1.1 ประวัติส่วนตัว

อายุปัจจุบัน.....ปี ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

เกณฑ์ที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ.....

แรงบันดาลใจในการเป็นครู.....

.....

แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะ.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

1.2 ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ระดับปริญญาโท.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ระดับปริญญาตรี.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม.....

.....

1.3 ประวัติการปฏิบัติงาน

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ



แบบสัมภาษณ์ สำหรับครู

เรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

กับคุณภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มที่ 2 ไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งครู โดยแบ่งการสัมภาษณ์ ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขการไม่ประสบความสำเร็จการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

โรงเรียน.....สังกัด.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

วิชาที่สอนระดับชั้นกลุ่มสาระประสบการณ์สอน.....ปี

ผลงาน / รางวัลที่ได้รับ.....จากหน่วยงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อ วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการปฏิบัติงาน

1.1 ประวัติส่วนตัว

อายุปัจจุบัน.....ปี ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

เกณฑ์ที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ.....

แรงบันดาลใจในการเป็นครู.....

.....

แรงบันดาลใจในการพัฒนาวิทยฐานะ.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....

.....

1.2 ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ระดับปริญญาโท.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ระดับปริญญาตรี.....สาขา.....

คณะ.....สถาบัน.....

ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม.....

.....

1.3 ประวัติการปฏิบัติงาน

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

เริ่มปฏิบัติงาน วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

สังกัด.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....

บันทึกละเอียด

แบบบันทึกละเอียด ภาคสนาม

ประเด็น/หรือรายการคำหลัก	บันทึกพรรณนาละเอียด
	
<p>บันทึกสรุป (การวิเคราะห์สรุปอุปนัย)</p>	
<p>ผู้ให้สัมภาษณ์.....วัน/เวลาสัมภาษณ์.....</p> <p>เหตุการณ์กิจกรรมที่สังเกต.....วัน/เวลา.....</p>	