

แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
Guidelines for Enhancing Career Advancement According to
the Needs of Teachers Under Phra Nakhon Si Ayutthaya
Primary Educational Service Area Office 1

นางสาวพรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์

Miss. Pornchanok Siriprukpong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

พรเทพ ฐิ์แผน*

Pornthep Rupan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

E-mail : Nongbung.0703@gmail.com

Received: July 28, 2021

Revised: April 05, 2022

Accepted: April 06, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ (๒) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยชั้นตอนที่ ๑ ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน ๒,๗๑๔ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน ๓๓๕ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ สำหรับครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๔๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* ผศ.ดร.พรเทพ ฐิ์แผน Assist.Prof.Dr.Pornthep Rupan

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๕ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความต้องการด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$) รองลงมาคือด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๔๘$) (๒) แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

คำสำคัญ : ความก้าวหน้า; อาชีพ; ความต้องการ; ครู; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to (1) To study the need for career advancement of teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 (2) to propose guidelines for enhancing the need for career advancement of teachers under the Office of Education Area Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary School District 1 The population used in the Phase 1 research was 2,714 teachers under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 The sample groups used in the research were: Teachers consisted of 335 teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, the sample size was determined using Kreigcie and Morgan tables. and the sample was divided according to the proportion of the population by the stratified sampling method. The research instrument was a research questionnaire for teachers. The confidence value was ๐.๙๔๘. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean and standard deviation. The population used in research procedure 2, including 5 administrators of educational institutes under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1, was obtained by means of specific

selection. The research tool was an interview form and the researcher collected the data with the informant themselves.

The results were found that (1) the career advancement needs of teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, had a high level of implementation (3.52). The highest average level of demand was The demand for salary and compensation was at a high level ($\bar{X} = 4.07$), followed by the request for having or requesting a promotion of academic standing at a high level ($\bar{X} = 4.06$) and the aspect with the least average was Regarding the transfer or change of work line at a low level ($\bar{X} = 2.48$) (2) The guidelines for enhancing career advancement according to the needs of teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 found that there was a guideline for enhancing career advancement according to the needs of teachers under the Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1. Career progression is based on the teacher's needs in all five areas: salary and compensation. Promotion in school Transferring or changing line of work Regarding requesting to have or requesting to promote academic standing in respect of honor

Keywords: advancement; career; needs; teacher; elementary school

บทนำ

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศดังที่ รุ่ง แก้วแดง^๑ ได้กล่าวว่า “ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้เป็นคนเก่งเป็นคนเสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพและความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ การพัฒนาการศึกษาจะขาดครูไปไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการศึกษาใด ๆ ก็ตามหรือไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดครูยังคงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน เราจึงต้องการครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพครูที่สามารถยกระดับสติปัญญาหรือวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นได้” จะเห็นได้ว่าครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาบุคคลพลเมืองให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการและการจะทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ครูต้องมีพลัง

^๑ รุ่ง แก้วแดง, ภูมิวัตการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร: พินธส พรินตติ้ง เซ็นเตอร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

การทำงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและการเสริมพลังการทำงานที่สามารถทำให้ครูจัดการเรียนการสอนดำเนินการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของทั้งผู้เรียนและสถานศึกษา^๒

ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพครูเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานได้ประสบผลสำเร็จและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ครูจึงต้องมองเห็นเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจนำรูปแบบการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนมาเสนอแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและตรงตามความต้องการของครูผู้สอนภายใต้การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผลการวิจัยนำไปสู่แนวทางการศึกษาความก้าวหน้าตรงตามความต้องการของผู้สอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต๑

๒. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. การวิจัยเชิงปริมาณ

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๒,๗๑๔ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๓๓๕ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำองค์ความรู้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

^๒ สมชาย บุญศิริเกสซ์, “การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา ๘”, วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะและ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติจำนวนคำถาม ๗๖ ข้อ

ตอนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

๑.๓ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามดังนี้

๑) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐

๒) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอประธานคณาจารย์คณาจารย์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๓) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

๒) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๑.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ

๒.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๑๓๙ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๕ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง

๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทำการวิเคราะห์จากผลการตอบแบบสอบถามของครู นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะและ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ จำนวนคำถาม ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

๒.๓ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์ โดยทำการวิเคราะห์จากผลการตอบแบบสอบถามของครู นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์เป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ดังนี้

๑) นำแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามของครู โดยเลือกข้อคำถามที่ครูมีความต้องการสูงสุด ๓ อันดับแรกในแต่ละด้านนำมาเสนอประธานควมคุมวิทยานิพนธ์

๒) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของนำมาเสนอประธานควมคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๓) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๕ คน

๒.๔. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

๒) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์และดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน ๕ ท่าน
นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล
ทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอแบบบรรยายสรุปในแต่ละด้าน แล้วนำมาจำแนกเป็นรายชื่อ

ผลการวิจัย

๑. ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
๑) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	๔.๐๗	๐.๙๕	มาก
๒) ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน	๓.๑๒	๑.๑๘	ปานกลาง
๓) ด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน	๒.๔๘	๑.๑๘	น้อย
๔) ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ	๔.๐๖	๑.๐๒	มาก
๕) ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ	๓.๘๖	๑.๐๓	มาก
โดยรวม	๓.๕๒	๑.๐๗	มาก

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๓.๕๒$, S.D. = ๑.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความต้องการด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๙๕)

๒. ผลการสัมภาษณ์พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการ
ของครูทั้งหมด ๕ ด้านได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ด้านการ
โอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต๑ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้มาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังนี้

๑. จากผลการศึกษาความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ พบว่า ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๗๖ รายการ ได้แก่ ความต้องการด้านการเงิน ความต้องการด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ความต้องการด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ความต้องการด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะและความต้องการด้าน รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

๑.๑ ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากผลการวิจัย พบว่าครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการความก้าวหน้าด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสูงสุดในเรื่องความต้องการความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้นอาจเนื่องมาจากเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้มนุษย์ให้ความสำคัญด้านการเงินเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้บุคคลซึ่งได้รับผลประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนต้องการได้รับการประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมหรืออาจเป็นเพราะตัวบุคคลเคยให้ไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินการเลื่อนเงินเดือน ต้องการความเท่าเทียมในการรับผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่ต้องการการเอารัดเอาเปรียบ ไม่ต้องการเสียเปรียบใครรวมถึงต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของตนเองในแง่ของเงินเดือนอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวอลตัน^๑ ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ ๘ ด้าน ในด้านที่ ๑ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบแทนทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องของความพอเพียงในส่วน of ค่าตอบแทนและความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับลักษณะงานซึ่งหากค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคคลมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิด

^๑ ทศนีย์ ขาติไทย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” รายงานการวิจัย (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗-๑๘ : Walton,R.E., “Quality of life” , What is it ? (Slone Management,1973), p.11-12.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจอร์จที่พบว่าบุคลากรที่รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะเกิดอารมณ์ทางด้านบวกซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่เพื่อช่วยเหลือองค์กรโดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ได้^๕

๑.๒ ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีความต้องการสูงสุดในเรื่องความต้องการให้ผู้บริหารประชาสัมพันธ์เกณฑ์เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้น อาจเนื่องมาจากการที่ครูรับข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในโรงเรียนในช่วงเวลาต่าง ๆ อย่างเป็นปัจจุบันครูก็จะสามารถเตรียมความพร้อมไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง การสะสมภาระงานเดินที่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ หรือการมอบหมายภาระงานให้ผู้รับตำแหน่งการทำงานต่อจากงานที่ครูเคยทำซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ขนิษฐาน จันทรแต่งผล ที่กล่าวว่าความพร้อมหมายถึงสภาพที่บุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นโดยขึ้นอยู่กับสถานะทางด้านร่างกายอารมณ์และสังคมเพื่อให้กิจกรรมนั้นดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ^๕

๑.๓ ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการความก้าวหน้าด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีความต้องการสูงสุดในเรื่องความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อเพื่อรองรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น อาจเนื่องมาจากการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาตามหลักสูตรโดยอาจจะต้องใช้เวลาในการศึกษาในช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ซึ่งอาจตรงกับเวรรักษาการณ์ของครูที่กำลังศึกษา หากผู้อำนวยการนั้นอนุญาตให้ครูศึกษาต่อตามระเบียบราชการ จัดสรรเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูพร้อมแบ่งภาระงานที่เหมาะสมให้กับครูแล้วครูก็จะสามารถศึกษาต่อโดยไม่มีข้อกังวล ซึ่งความกังวลอาจมีผลกระทบการศึกษารวมไปถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

^๕ ฌมลวรรณ วันทาทุ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗๖ : George, J.M., & Jones, G.R, “Organizational Behavior”, New Jersey (Prentice-Hall, 2002), p.12-16.

^๕ ขนิษฐาน จันทรแต่งผล, “การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่สี่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, (คณะโลจิสติกส์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๑๙.

แนวคิดของเฮลล์ กล่าวว่า ความวิตกกังวลหรือโรควิตกกังวล (Anxiety disorders) เป็นโรคที่พบบ่อยในทางจิตเวช โรควิตกกังวลอาจประกอบด้วยช่วงของความกลัวที่ถี่ ๆ ก็เกิดขึ้น ทันทีทันใด เรียกว่าการแพนิค (Panic attacks) ความกลัวที่ผิดปกติต่อบางสิ่งหรือบางสถานการณ์ (Phobias) ความวิตกกังวลต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือการแสดง (Social phobia) หรือความวิตกกังวลที่เรื้อรังอย่างโรควิตกกังวลทั่วไป Generalized Anxiety Disorder หรือ GAD) โรควิตกกังวลเหล่านี้ ก่อให้เกิดอาการได้ทั้งทางกายและทางจิตใจ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความวิตกกังวล หมายถึง อารมณ์ชนิดหนึ่งซึ่งมีสาเหตุมาจากความกลัว และความไม่มั่นใจในตนเอง อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ โดยในทางจิตวิทยาได้กล่าวไว้ว่า ความวิตกกังวลเป็นสาเหตุที่ทำให้ เกิดอุปสรรคต่อการสื่อสารและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขาดหายไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับกล่าวของอุบล นิวัติชัยได้ให้ความหมายของความวิตกกังวล หมายถึง ประสบการณ์ ส่วนหนึ่งของบุคคลที่คนเราทุกคนเคยรู้จักและคุ้นเคย ความวิตกกังวลเปรียบเสมือนสัญญาณเตือนว่า มี ความไม่สมดุลเกิดขึ้นในจิตใจและอารมณ์ จำเป็นต้องปรับอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ความสมดุลที่เสียไปฟื้นคืนสภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเจนจิรา ชัยปาน, ทราญขวัญ พรหมแก้ว, สิทธิ ศรีนาค ที่กล่าวว่าความวิตกกังวล หมายถึง อารมณ์ชนิดหนึ่งซึ่งมีสาเหตุมาจากความกลัวและความไม่มั่นใจในตนเองมีลักษณะหวาดหวั่นและตึงเครียดโดยไม่มีสาเหตุหรือมี สาเหตุที่ไม่สมเหตุผล ส่งผลให้เกิดอาการตอบสนองความกลัวนั้นทั้งทางกายและทางจิตใจ ความรู้สึกที่ไม่สบายใจ หรือ ความวุ่นวายใจที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ว่าจะมีสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับตนเองทั้งทางบวกและลบ ซึ่งบางทีสิ่งนั้นอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ ความวุ่นวายใจที่เกิดขึ้นนั้นมักมีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและอารมณ์”

๑.๔ ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ จากผลการวิจัย พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการความก้าวหน้าด้านการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสูงสุดในเรื่องความต้องการรูปแบบเอกสารที่ใช้ในการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะที่สามารถแก้ไขได้เพื่อความสะดวกในการดำเนินการนั้นอาจเนื่องมาจากครูมีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ นอกเหนือ

^๑ เฮลล์, ไดแอนน์และเฮลล์, "โรควิตกกังวล", หมอชาวบ้าน, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๖, หน้า ๑๒๒.

^๒ อุบล นิวัติชัย, "ความวิตกกังวลและการพยาบาล", เอกสารการสอนชุดวิชาการเลือกสรรการพยาบาลมารดาและทารก, การพยาบาลจิตเวชศาสตร์สุขภาพ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๑), หน้า ๑๑๑.

^๓ เจนจิรา ชัยปาน และคณะ, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการพูดภาษาอังกฤษ", ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลสาขาสาภาษาต่างประเทศ, (คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖-๗.

งานสอนเป็นจำนวนมากจึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำเอกสารประกอบการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ หรือครูบางท่านไม่เคยมีประสบการณ์การขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะเลยซึ่งหากครูได้มีตัวอย่างหรือรูปแบบเอกสารที่ใช้ในการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะที่สามารถแก้ไขข้อมูลได้ก็จะช่วยลดเวลาในการจัดทำเอกสารประกอบการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะของครูส่งผลให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญ มีความสะดวกในการจัดทำเอกสารประกอบการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ ช่วยลดระยะเวลาในการจัดทำเอกสารประกอบการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะรวมถึงขอผลิตผล ในการจัดทำเอกสารประกอบการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะด้วยอาจส่งผลให้มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่อื่นในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของชนะดา วีระพันธ์ ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือมีความชื่นชอบพอใจต่อการที่บุคคล อื่นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลหนึ่งที่ปรารถนาให้กระทำในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลอื่นได้ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละ บุคคลย่อมมีความแตกต่างกันหรือมีความพอใจมากน้อยขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคลและความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจตลอดจนสิ่งเราต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำให้ระดับความพอใจแตกต่างกันไป เช่น ความสะดวกสบายที่ได้รับความสวยงามความเป็นกันเองความภูมิใจการยกย่องการได้รับการตอบสนอง ในสิ่งที่ต้องการและความศรัทธา เป็นต้น^๙

๑.๕ ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้านรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ จากผลการวิจัย พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความ ต้องการความก้าวหน้าด้านรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสูงสุดในเรื่อง ความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำรายละเอียดการยื่นคำขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ครูทันที ที่ถึงเวลาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเดโช ขนนนกุล ในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษผลการวิจัย พบว่า ความต้องการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้น อาจเนื่อง มาจากครูไม่มีความรู้ในการยื่นคำขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หากผู้อำนวยการให้การช่วยเหลือในเรื่องนี้ ครูก็จะมีความสะดวกมีขวัญกำลังใจและความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น^{๑๐} ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชัย

^๙ ชนะดา วีระพันธ์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอกันตัง จังหวัดสตูล”, ปัญหาพิเศษปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, (วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

^{๑๐} เดโช ขนนนกุล, “การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๕๔.

เทพขจร ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และ เขต ๒ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กรสามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ^{๑๑}

๒. จากผลการเสนอแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๒๗ รายการ ได้แก่ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเงิน แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าอาชีพด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าอาชีพด้านการขอมือหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะและแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในด้าน รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

๒.๑ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพในด้านการเงินซึ่งประกอบไปด้วย ๙ รายการ โดยมีรายการที่สำคัญคือผู้อำนวยการต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์มีเหตุผลวางตัวเป็นกลางมีความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมามีความโปร่งใสสามารถเปิดเผยข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือนให้ทุกคนทราบได้หรือสามารถชี้แจงเหตุผลในการเลือกบุคลากรหรือบุคคลรับเงินเดือนให้ทุกคนรับทราบได้ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของกมลพรรณ พิงดั่งที่กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นวิธีการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้มุ่งประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชนและการมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าเป็นระบบตามกฎหมายมีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบมีประสิทธิภาพเสมอภาคและเป็นธรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูต้องการได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่าง โปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมาเพื่อแสดงให้เห็นถึงการได้รับความยุติธรรมในการประเมินการเลื่อนเงินเดือน หากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติดังกล่าว ครูก็จะเกิดความสบายใจในการรับการประเมินการเลื่อนเงินเดือน ลดความเหลื่อมล้ำ การทะเลาะเบาะแว้งในองค์กรและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพทางการเงินตามความคาดหวังด้วย^{๑๒}

^{๑๑} ฉัตรชัย เทพขจร, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ และ เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑), หน้า ๘๖-๘๗.

^{๑๒} กมลพรรณ พิงดั่ง, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔.

๒.๒ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ๖ รายการโดยมีรายการที่สำคัญคือผู้อำนวยการต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งให้ครูทราบซึ่งสามารถแจ้งได้โดยวิธีการต่าง ๆ อาทิ แจ้งในที่ประชุมประจำเดือนหรือประจำสัปดาห์แจ้งผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดีย นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งติดป้ายนิเทศหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนหรือผู้อำนวยการสามารถแจ้งโดยตรงกับครูผู้ที่สนใจได้ในทันที ซึ่งการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกรรณ กองแก้ว ที่กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์งานเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ความนิยมความเข้าใจที่ดีต่อหน่วยงานและการสนับสนุนจากประชาชนการบริหารที่ดีควรใช้การประชาสัมพันธ์ เป็นกระบวนการหนึ่งในการทำงานให้มีความสามัคคีและตื่นตัวที่จะทำงานให้องค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานจุดประสงค์เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ^{๑๓} ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเกรียงไกร สุพรรณ, เสาวนีย์ ลีขาบัณฑิต ปัญญา ธีระวิทยาเลิศ ที่กล่าวว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์ที่ดีผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงาน กับบุคคลในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศภายในให้มีความสามัคคี ตื่นตัวที่จะทำงานเพื่อองค์กรให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในองค์กรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าขององค์กรและพร้อมที่จะร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน^{๑๔} ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในชีวิตประจำวันของครูปฏิบัติหน้าที่และด้านการสอนการสอนอย่างเต็มเวลาส่งผลให้โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งมีค่อนข้างน้อยหรือไม่เป็นปัจจุบันอาจทำให้ครูนั้นเสียโอกาสและความพร้อมในการเตรียมตัวในการเลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้ซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดโดยตรงสามารถรับข้อมูลข่าวสาร และแจ้งข้อมูลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็วดังนั้น การได้รับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นโอกาสที่ดีกว่า ในกรณีที่ครูจะมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยการเลื่อนตำแหน่ง

๒.๓ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าอาชีพด้านการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานประกอบไปด้วย ๗ รายการโดยมีรายการที่สำคัญคือผู้อำนวยการต้องอนุญาตให้ครูศึกษาต่อเพื่อรองรับการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานได้ตามเกณฑ์การปฏิบัติของระเบียบราชการ เช่น ช่วงเวลาเย็นหรือวันเสาร์อาทิตย์

^{๑๓} กรรณ กองแก้ว, “กระบวนการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘-๒๒.

^{๑๔} เกรียงไกร สุพรรณและคณะ, “รูปแบบการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”, วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๑) : ๔๔.

โดยครูต้องทำบันทึกข้อความเพื่อแจ้งความประสงค์ในการศึกษาต่อให้ผู้อำนวยการทราบด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่ครูได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มองค์ความรู้หรือได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นส่งผลให้ครู มีโอกาสก้าวหน้าในการเปลี่ยนสายงานมากขึ้นรวมถึงได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองซึ่งสอดคล้อง กับคำกล่าวของสุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มี การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้มีโอกาสเพิ่มวุฒิทางการศึกษาเพิ่มความรู้ประสบการณ์ทักษะ ในการนำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่ใหม่มาปรับปรุงการเรียนการสอน^{๑๕} ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ รศ.ดร.ทัศนีย์ ขาดีไทย ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ ๘ ด้าน ในด้านที่ ๔ คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองคือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการ ดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต^{๑๖} แต่อย่างไรก็ตามการที่ครู ต้องการการศึกษาต่อเพื่อรองรับการ โอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานนั้นจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบเช่นการบันทึกข้อความเพื่อขออนุญาตลาศึกษา ต่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างตัวครู ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน

๒.๔ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าอาชีพด้านการขอมิหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะซึ่ง ประกอบไปด้วย ๘ รายการโดยมีรายการที่สำคัญคือผู้อำนวยการ รวมกลุ่มครูที่มีความประสงค์จะศึกษา ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านนี้โดยตรงหรือประสานงานกับโรงเรียนเครือข่ายที่เคยมีผู้ผ่านการ ขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ มาให้ความรู้หรือเผยแพร่ประสบการณ์การคงมีหรืออาจจัดหาวิทยากร มาอบรมเรื่องการขอมิหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะให้แก่บุคลากรศึกษาพร้อมติดต่อขอหรือไฟล์เอกสารด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้ไปศึกษาดูงานจากประสบการณ์โดยตรง จะทำให้ครูเกิดความความมั่นใจในการ ทำผลงานเพื่อขอมิหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะ เกิดข้อผิดพลาดในการทำผลงานน้อยลง ใช้เวลาในการทำ ผลงานน้อยลงด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ที่กล่าวถึงความต้องการพัฒนา ตนเอง ในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโดยใช้วิธีการศึกษาดูงานอาจเป็นเพราะว่าการศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพความรู้ความเข้าใจเพิ่มทักษะ

^{๑๕} สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘), หน้า ๗๖.

^{๑๖} ทัศนีย์ ขาดีไทย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗-๑๘.

ประสบการณ์ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็นมุมมองใหม่ใหม่ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวคิดหรือมุมมองต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นถึงเทคนิครูปแบบ วิธีการปฏิบัติงานสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น^{๑๓} ซึ่งสอดคล้องกับ ศราวุธ ทาคำ ที่กล่าวว่า การดูงานจากองค์กรภายนอกจะช่วยให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ใหม่เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงานทำให้บุคลากรพินิจคิดใหม่ใหม่จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอกอีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่นอันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก ทั้งนี้ หากมีรูปแบบไฟล์งานด้วยแล้วจะยังสามารถทำให้คุณมีโอกาสในการแก้ไขพัฒนาผลงานอย่างตรงจุดเพื่อการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ดียิ่งขึ้น^{๑๔}

๒.๕ แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในด้าน รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติประกอบไปด้วย ๕ รายการ โดยมีรายการที่มีความสำคัญที่สุดคือ ผู้อำนวยการต้องสนับสนุนในเรื่องของการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูรวมถึงให้ครูได้มีโอกาสสร้างผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลอย่างเต็มที่การสนับสนุนในที่นี้คือผู้อำนวยการสามารถสนับสนุนความรู้หรือข้อมูลต่างๆที่สามารถใช้ในการประกอบการสร้างผลงานได้ สนับสนุนระยะเวลาในการผลิตผลงานหรือหากผลงานนั้นสถานศึกษาได้รับผลประโยชน์ร่วมผู้อำนวยการควรสนับสนุนในเรื่องของประมาณในการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนหรือโรงเรียนได้ทั้งนี้ผู้อำนวยการควรมีการตอบถามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การช่วยเหลืออย่างเต็มที่

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในส่วนของการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้นครูยังไม่มีความรู้ที่จะเตรียมความพร้อมในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาเช่นการจัดทำเรื่องขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เลยในทันทีที่ถึงเวลาอาจจะทำให้ครูมีโอกาสได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ทันเวลา ในส่วนของรางวัลนั้นบางรายการอาจจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณในการสร้างสรรค์ผลงานสูงหรือใช้บุคลากรในการทำงานจำนวนมากรวมถึงการใช้ระยะเวลาในการสร้างสรรค์ผลงานค่อนข้างนาน หากผู้บริหารเข้าใจพร้อมที่จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทุกๆด้านครูย่อมมีโอกาสได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติในแขนงที่ต้องการได้ทั้งนี้อาจเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนรวมไปถึงประโยชน์ต่อองค์กรด้วยอีกทั้ง

^{๑๓} จีระพัฒน์ ยี่สารพันธ์, “ความต้องการพัฒนาด้านตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต ๑”, วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๗) : ๕.

^{๑๔} ศราวุธ ทาคำ, “การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข”, สรรสารองค์กรแห่งความสุข, (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลิฟวิ่ง. จำกัด เขตบางพลัด, ๒๕๕๗), หน้า ๙๙.

ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอีกทางหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วีรธรรม วงศาโย ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ดีพนักงานจะเกิดความไว้วางใจ มีความสุขในการทำงานได้รับการชี้แนะให้ความช่วยเหลือด้านการงานให้รางวัลตามโอกาสอันควร ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการงานสร้างการความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้นและสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน^{๑๙} ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วาสนา จรูญศรีโชติกำจร และณัฐภูมิ ปัญญา เรื่องบทบาทการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าบทบาทในการให้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชานั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๒๐} ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวและค้นหาวิธีที่เหมาะสมในการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อประโยชน์อันสูงสุดในการบริหารงานในระดับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผู้วิจัยมีประเด็นเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ไว้ดังนี้

๑.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพครูอย่างเป็นระบบและตรงตามความต้องการของครูโดยนำแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพครูที่สร้างขึ้นไปจัดทำเป็นคู่มือในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพครูให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดเป็นรายด้านพร้อมนำเสนอแนวทางโดยละเอียด

^{๑๙} วีรธรรม วงศาโย, “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘), หน้า ๗๔.

^{๒๐} วาสนา จรูญศรีโชติกำจร, และณัฐภูมิ ปัญญา, “บทบาทการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในงาน, การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในการทำงาน”, รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ครั้งที่ ๑ (๑๑๙ - ๑๓๓) กำแพงเพชร : (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑๙.

แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ๑๖๑

๑.๒ ศึกษาความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูพร้อมหาแนวทางในการเสริมสร้างเป็นระยะ เช่นสำรวจความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปีการศึกษา ปีงบประมาณ หรือช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพครูอย่างเป็นระบบและตรงตามความต้องการของครูโดยใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยในแต่ละด้านพร้อมเผยแพร่ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดอื่นใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูต่อไป

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรวิจัยติดตามการนำแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ไปปฏิบัติจริง

๒.๒ ควรวิจัยและพัฒนาคู่มือแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ตามแนวทางที่สร้างขึ้น

๒.๓ ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑

บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พิงด้วง. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๐.**
- กรกมล กองแก้ว. “กระบวนการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๔.**
- เกรียงไกร สุพรรณและคณะ. “รูปแบบการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๔๔.**
- ชนิษฐาน จันทรแห่งผล. “การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่สี่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, คณะโลจิสติกส์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.**

- จิระพัฒน์ ยี่สารพันธ์. “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต ๑”. **วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๕.
- เจนจิรา ชัยปานและคณะ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการพูดภาษาอังกฤษ”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต**. หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลสาขาสาภาษาต่างประเทศ. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, ๒๕๕๖.
- ฉัตรชัย เทพขจร. “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และ เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑.
- ชนะดา วีระพันธ์. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่าอำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี”. **ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.
- เดโช ขันนาค. “การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๕๔
- ทัศนีย์ ชาตไทย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙.
- ธมลวรรณ วันทานุ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖.
- รุ่ง แก้วแดง. **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ พรันต์ ตั้ง เซ็นเตอร์, ๒๕๔๒.
- วาสนา จรูญศรีโชติกำจรและคณะ. “บทบาทการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในงาน, การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในการทำงาน”. **รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติสถาบันวิจัยและพัฒนา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ ๑. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๗.

วิวรรณ วงศาโย. “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการประกอบการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๘.

ศราวุธ ทาคำ. “การศึกษาดูงานเพื่อองค์กรความสุข”. **สรุสาระองค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง. จำกัด เขตบางพลัด, ๒๕๕๗.

สมชาย บุญศิริเกษ. “การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา ๘”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

อุบล นิวัติชัย. “ความวิตกกังวลและการพยาบาล”. **เอกสารการสอนชุดวิชาการเลือกสรรการพยาบาลมารดาและทารก, การพยาบาลจิตเวชศาสตร์สุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๑.

เฮลส์ ไดแอนน์และเฮลส์. “โรงวิตกกังวล”. **หมอชาวบ้าน**. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๖.

George, J.M., & Jones, G.R. “Organizational Behavior”. **New Jersey**. : Prentice-Hall, 2002.

Walton, R.E. “Quality of life”. **What is it ?**. : Slone Management, 1973.