



**ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
Professional development needs of English teachers in Foreign Language
Department in Government Educational Institution under the Office
of the Vocational Education Commission

ณัชร เอี่ยมใส^{1*}, สุรัตนา อติพัฒน์²
Natchapon Aimsai^{1*}, Surattana Adipat²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Master of Education in English Language Teaching, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding author's e-mail: kuaomeiamsai@gmail.com^{1}, ajsurattana@gmail.com²

Received: March 22, 2025

Revised: April 30, 2025

Accepted: April 30, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูตามปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายบริหารงาน เงินเดือน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 92 คนจาก 14 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีแนวโน้มต้องการพัฒนาทักษะเชิงลึก เช่น การวิจัยในชั้นเรียน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยต้องการเสริมพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตลาดแรงงาน ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพ, ครูภาษาอังกฤษ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

This research aimed to study the professional development needs of English teachers in public vocational institutions under the Office of the Vocational Education Commission. It also compared teachers' professional development needs based on gender, age, educational background, and teaching experience. The study applied Herzberg's (1959) motivation-hygiene theory, which categorizes influencing factors into two groups: motivators, such as achievement, recognition, and career advancement, and hygiene factors, such as administrative policies, salary, and work environment. This study employed a survey research method, collected data from 92 English teachers across 14 vocational institutions, and analyzed this data using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and hypothesis testing. The findings revealed that teachers have a high level of professional development needs, particularly in enhancing their knowledge of English teaching techniques, integrating technology in instruction, and assessing student learning. Additionally, educational background and teaching experience significantly influenced teachers' professional development needs. Teachers with more experience sought in-depth skills development, such as classroom research and instructional design, while those with less experience prioritized foundational teaching methods and classroom management. The results of this study provide insights for school administrators and relevant authorities in formulating policies that align teacher professional development programs with institutional and labor market needs. Furthermore, these findings contribute to improving the quality of English language instruction in vocational education.

Keywords: professional development, English teachers, Office of the Vocational Education Commission

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“ความต้องการ” ในปัจจุบันเป็นแรงผลักดันหลักในการพัฒนาและประเมินผลในด้านการศึกษา การประเมินความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรที่ได้รับทุนจากรัฐบาลกลางและรัฐแทบทุกหลักสูตร เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ ที่คาดว่าจะตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งครอบคลุมการประเมินผลกระทบหรือประโยชน์สูงสุดตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 สถานศึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เริ่มจากการศึกษาวิชาชีพสายวิสามัญตามความเหมาะสมของภูมิประเทศทั้งกสิกรรม หัตถกรรมและพาณิชยกรรม ปี พ.ศ. 2545 - 2546 มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 842 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่กระจายในภูมิภาค 416 แห่ง และในเขตเมือง 427 แห่ง

เล็งเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษที่ต้องในชีวิตประจำวัน รวมถึงเป็นอีกภาษาหนึ่งสำหรับการติดต่อ สืบหาความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560; Adipat, 2021) จึงได้จัดการเรียนการสอนให้สถานศึกษาหลักสูตร สังกัดสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องตามหลักสูตร ตามโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะและบุคลากรที่เป็นสายสามัญ ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการสอนและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในการจัดการการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551) ทั้งในระบบ (ทวิภาคี) หรือในสถานศึกษาหลักและนอกระบบแบบเทียบโอนประสบการณ์ที่ยืดหยุ่นได้ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาการวัดและประเมินผล การสำเร็จการศึกษาจากความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร ผลิตและพัฒนากำลังคนทางวิชาชีพฝีมือเทคนิคและเทคโนโลยีสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการเรียน การสอน แม้จะมีสถาบันการศึกษาบางแห่งที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพดี แต่ก็ยังมีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่สามารถ ตอบสนองมาตรฐานการศึกษาที่น่าพอใจได้ ในยุคที่สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปฏิรูป การศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งเน้นการสอนรูปแบบใหม่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจึงต้องปรับบทบาท จากการเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล มาเป็นผู้ชี้แนะและสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน การพัฒนาศักยภาพของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนจะได้เรียนรู้ที่จะใช้ทักษะเหล่านี้ในการดำเนินชีวิตหลังการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพของครูให้มีสมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับนักเรียนและสังคมโดยรวม

จากข้อความดังกล่าวเห็นได้ว่า การศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับอนาคต การพัฒนาวิชาชีพของครู จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศที่มีบทบาท สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับนักเรียนในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการ พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับใด และมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในด้านใดมากที่สุด นอกจากนี้ ความแตกต่างทางด้านเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนมีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพหรือไม่ การพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จึงเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ อาชีวศึกษาไทย และเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเผชิญโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน

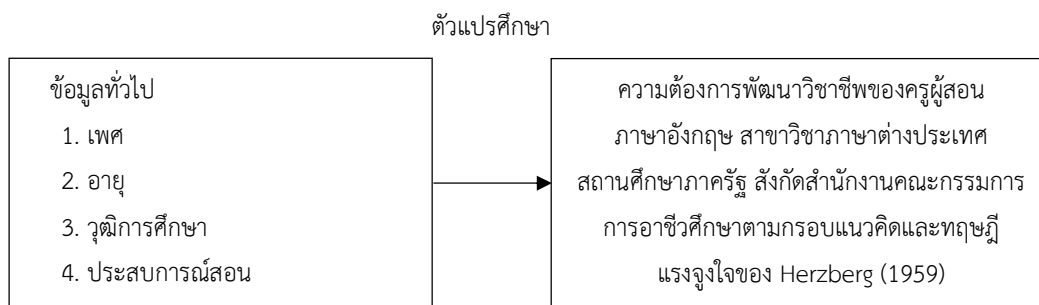
การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลและพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่ช่วยสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้มีคุณภาพและความสามารถในการแข่งขัน โดยกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) นอกจากนี้ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการสอนเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งการจัดหลักสูตรอบรม การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของครูมีหลากหลาย โดยหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงในมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงานทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครู นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยังเน้นให้ครูต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนงาน ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอนและการใช้เทคโนโลยี มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยแล้วว่า ครูในวิทยาลัยเทคนิคต้องการพัฒนาความสามารถในการสอนให้ทันสมัย ขณะที่พรณี ศรีปราชญ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู Bayar (2014) พบว่า หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูและโรงเรียน ขณะที่ Darling-Hammond et al. (2017) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาและพบว่าโครงการที่มีผลต่อการสอนของครูต้องมีความต่อเนื่องและการสนับสนุนที่เพียงพอ ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูเกิดจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาวิชาชีพของครูจึงควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีระบบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของครูและช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม (Wichadee, 2011)

สรุปได้ว่า การศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในงาน การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายการบริหาร เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม ความมั่นคง) โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน เพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยความต้องการเกิดจากหลากหลายปัจจัย ทั้งแรงจูงใจส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน และควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีระบบชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาระดับความต้องการของครูในการที่จะพัฒนาวิชาชีพตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) (อ้างอิงในมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 119 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากตารางเปรียบเทียบของ Krejcie & Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล

2.2.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อความแบบสอบถาม

2.2.3 กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์

2.2.4 ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากความเห็นว่ข้อความแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเป็นไว้ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามโดยวิธีวิเคราะห์ของ Rovinelli & Hambleton (สายทิพย์ ยะฟู, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยพบผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในเก็บแบบสอบถาม

3.3 จัดส่งลิงก์แบบสอบถาม google form ทางอีเมล เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาทั้ง 14 แห่ง จำนวน 119 คน และนำไปการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับขั้นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 ออกแบบและลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม และแบบประเมินด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายของระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

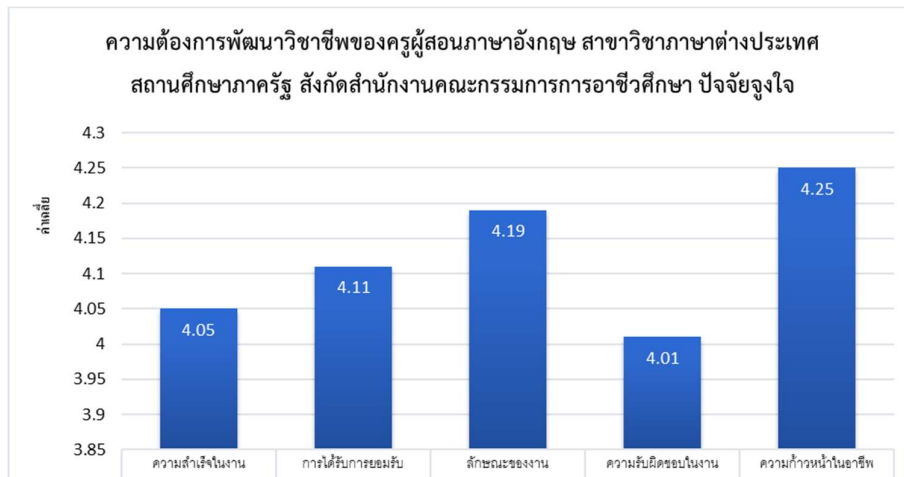
4.4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ใช้สถิติการทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ (independent samples t-test) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์สอน ใช้สถิติทดสอบ One Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ

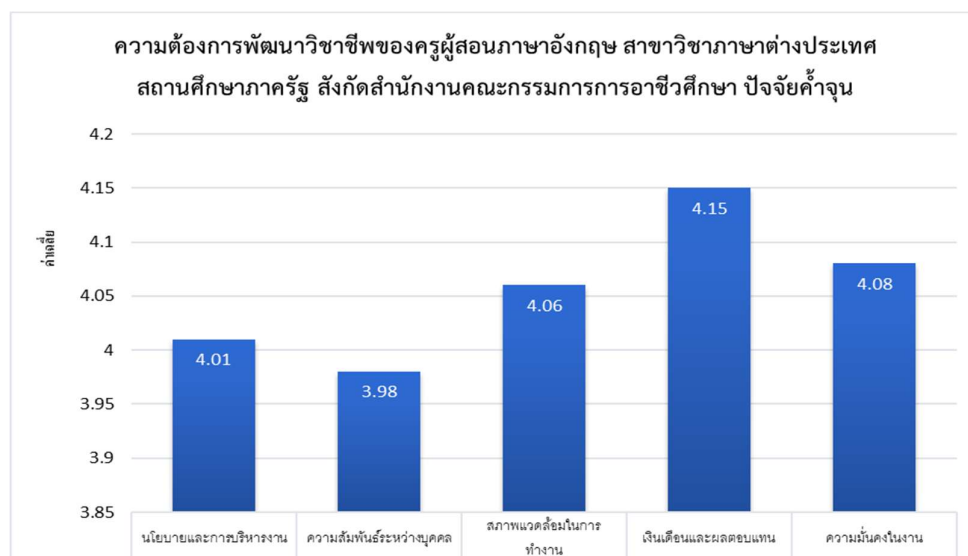
ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ความสำเร็จในงาน	4.05	0.55	มาก	4
2	การได้รับการยอมรับ	4.11	0.54	มาก	3
3	ลักษณะของงาน	4.19	0.74	มาก	2
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.01	0.76	มาก	5
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.25	0.53	มาก	1
ภาพรวม		4.12	0.62	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.74) และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยห้า

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	นโยบายและการบริหารงาน	4.24	0.52	มาก	1
2	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.51	มาก	5
3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.47	มาก	4
4	เงินเดือนและผลตอบแทน	4.14	0.54	มาก	2
5	ความมั่นคงในงาน	4.13	0.83	มาก	3
ภาพรวม		4.09	0.57	มาก	



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยห้า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.57)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.52)
รองลงมาคือ เงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.51)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามเพศ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	ชาย (N= 92)		หญิง (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.66	0.69	3.82	0.49
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.54	0.46	3.82	0.24
3	ลักษณะของงาน	4.20	0.41	3.75	0.27
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.39	0.42	4.02	0.41
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.18	0.36	3.92	0.19
ภาพรวม		4.20	0.47	3.87	0.32

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ พบว่า ครูชาย (92 คน) มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) สูงกว่าครูหญิง ($\bar{X} = 3.87$) โดยครูชายให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) แต่มีความต้องการด้านความสำเร็จในงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) ขณะที่ครูหญิงให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) และมีความต้องการด้านลักษณะของงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) ทั้งนี้ ครูชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าครูหญิงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และข้อมูลของครูชายมีการกระจายตัวมากกว่า (S.D. = 0.47) เมื่อเทียบกับครูหญิง (S.D. = 0.32)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.64	0.78	3.61	0.52	4.07	0.18	4.00	0.46
2	การได้รับการยอมรับ	4.82	0.28	3.80	0.25	4.00	0.00	3.75	0.27
3	ลักษณะของงาน	4.34	0.43	3.89	0.21	3.71	0.25	3.44	0.18
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.48	0.42	4.18	0.38	3.88	0.42	3.94	0.42
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.38	0.22	3.88	0.22	4.00	0.00	4.03	0.30
ภาพรวม		4.33	0.43	3.87	0.32	3.93	0.17	3.83	0.33

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ กลุ่ม 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.93$) กลุ่ม 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.87$) และกลุ่ม 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$) โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.82$) ลักษณะของงาน (4.34) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.48$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.38$) ขณะที่ด้านความสำเร็จในงาน กลุ่ม 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) กลุ่ม 41-50 ปี มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด (S.D. = 0.17) แสดงถึงความสอดคล้องของความคิดเห็น และพบแนวโน้มที่ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	ปริญญาตรี (N= 92)		สูงกว่าปริญญาตรี (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.65	0.62	4.06	0.31
2	การได้รับการยอมรับ	4.19	0.55	3.92	0.19
3	ลักษณะของงาน	4.03	0.39	3.67	0.28
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.24	0.45	3.98	0.40
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.07	0.31	3.90	0.21
ภาพรวม		4.04	0.46	3.91	0.28

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษตามระดับการศึกษา พบว่า ครูวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงกว่าครูวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี ($4.04 > 3.91$) และมีการกระจายตัวของข้อมูลมากกว่า (S.D. $0.46 > 0.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน ครูวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการสูงกว่าใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ($4.19 > 3.92$) ลักษณะของงาน ($4.03 > 3.67$) ความรับผิดชอบในงาน ($4.24 > 3.98$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($4.07 > 3.90$) มีเพียงด้านความสำเร็จในงานที่ครูวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสูงกว่า ($4.06 > 3.65$)

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามความคิดของครู โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี (N= 92)		5-10 ปี (N= 92)		11 ปีขึ้นไป (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.60	0.85	3.72	0.49	4.06	0.36
2	การได้รับการยอมรับ	4.93	0.18	3.90	0.28	3.88	0.22
3	ลักษณะของงาน	4.45	0.39	3.86	0.23	3.56	0.25
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.50	0.40	4.08	0.44	4.09	0.38
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.45	0.15	3.93	0.20	3.84	0.24
ภาพรวม		4.39	0.39	3.90	0.32	3.89	0.29

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ กลุ่ม 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.90$) และกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.89$) โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการสูงสุดใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (4.93) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.45$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปี มีความต้องการสูงสุดเพียงด้านเดียวคือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) การกระจายตัวของข้อมูลมีแนวโน้มลดลงตามประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (S.D. $0.39 > 0.32 > 0.29$)

การอภิปรายผล

การวิจัยความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจิตใจ ภาพรวม อยู่ในระดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านตำแหน่งและวิทยฐานะ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบมีค่าต่ำสุดอาจเป็นผลมาจากการะงานที่มาก ส่งผลให้มีเวลาจำกัดในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก พบว่าความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ศรีปราษฎ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาชีพการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับสูง

2. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยด้านใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน ด้านปัจจัยจิตใจ

3.1 เพศ เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเพศชายมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่า โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับ เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังต่อบทบาทความเป็นผู้นำของเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่าความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศมีความแตกต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bayar (2014) เรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาความหมายของความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพที่ศึกษาครูประถมศึกษา 16 คน (8 คนเป็นผู้ชายและ 8 คนเป็นผู้หญิง) พบว่า ครูเพศชายมีความต้องการมีส่วนร่วมในการออกแบบและวางแผนการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า

3.2 อายุ กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเกือบทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มอายุ 21-30 ปี เป็นครูรุ่นใหม่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีจึงมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัว ในขณะที่กลุ่มอายุมากกว่ามีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนอยู่แล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงนภัส ตงแพ (2567) เรื่อง ความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.3 ระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงกว่าครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความรู้สูงกว่า รวมถึงต้องการโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในขณะที่ครูที่มีวุฒิ

สูงกว่าปริญญาตรีอาจมีความรู้และประสบการณ์ในระดับที่พึงพอใจแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงนภัส ตงแพ (2565) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความต้องการความก้าวหน้าในงาน

3.4 ประสบการณ์การสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เป็นครูรุ่นใหม่ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2017) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น โดยเฉพาะการอบรมด้านเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงต้องการโอกาสในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการกับสถาบันต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐตามปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน พบว่าครูเพศชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน โดยเพศชายมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและเทคนิคการสอน ด้านอายุ พบว่าครูอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการสอนและการจัดการชั้นเรียน โดยที่ครูอายุมากกว่ามีความต้องการพัฒนาเทคนิคเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนวุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปต้องการการพัฒนาด้านการวิจัยทางการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารชั้นเรียนและการสร้างสื่อการสอน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความสนใจในแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการวัดผลมากขึ้น

โดยองค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม รวมถึงพัฒนานโยบายด้านการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐให้สามารถยกระดับคุณภาพคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลสมัยใหม่ พร้อมทั้งสร้างคลังข้อสอบและเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลออนไลน์

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ควรจัดอบรมทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ สร้างโอกาสในการฝึกเป็นวิทยากรภายในโรงเรียน และสนับสนุนการเข้าร่วมเครือข่ายวิทยากร

1.3 ด้านลักษณะงาน ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนทุนพัฒนานวัตกรรมการสอน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรจัดอบรมเทคนิคการบริหารจัดการเวลา พัฒนาระบบการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสร้างคู่มือการบริหารจัดการเวลาในชั้นเรียน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิทยฐานะ จัดระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำงาน และสร้างชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องวิทยฐานะ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรพัฒนาระบบการจัดสรรโอกาสที่เป็นธรรม พัฒนาหลักสูตรออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย และกระจายงบประมาณพัฒนาครูอย่างทั่วถึง

1.7 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนวิทยากรที่เหมาะสม จัดสรรงบประมาณและสร้างระบบสวัสดิการพิเศษสำหรับวิทยากร

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสร้างเครือข่ายครูผ่านระบบออนไลน์ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา

1.9 ด้านสภาพแวดล้อม ควรพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลสำหรับครู จัดหาสื่อและทรัพยากร ที่ทันสมัย และสร้างพื้นที่การเรียนรู้แบบใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน (co-working space)

1.10 ด้านความมั่นคงในงาน ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาและให้คำปรึกษาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ครอบคลุมทั้งระบบการวัดและประเมินผลออนไลน์ ห้องสมุดดิจิทัล และเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ เนื่องจากเป็นประเด็นที่พบในหลายด้านและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) ที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน

2.3 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาตามเกณฑ์วิทยฐานะ ระบบค่าตอบแทน และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- นงนภัส ตงแพ. (2565). *ความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในอาชีวศึกษาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณี ศรีปราชญ์ และพรศักดิ์ สุจิตรักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(2), 52-66.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. หน้า 1-24.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *รายงานประจำปี 2567 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- Adipat, S. (2021). Developing technological pedagogical content knowledge (TPACK) through technology-enhanced content and language-integrated learning (T-CLIL) instruction. *Education and Information Technologies*, 26(5), 6461–6477.
- Bayar, A. (2014). The components of effective professional development activities in terms of teachers' perspective. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(2), 319–327.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(2), 607–610.
- Wichadee, S. (2011). Factors related to professional development of English language university teachers in Thailand. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 38(5), 615-627.