POST-TRANSFER FACTORS ASSOCIATED WITH TEACHER PROFESSIONALISM AND CAREER ADVANCEMENT: A CASE STUDY OF THE PHETCHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Thidarat THERMKO[1] and Phitak SIRIWONG[1*]

1 Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand; phitak@ms.su.ac.th (Corresponding Author)

ABSTRACT

The transfer of teaching personnel involves significant changes in workload, organizational relationships, and career development. This study examined post-transfer factors, professionalism, and career advancement, including their relationships and predictive factors among transferred civil servant teachers. A quantitative survey was conducted with 205 teachers transferred between 2020 and 2024 under the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office, selected from 438 teachers through stratified random sampling by school size. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire with reliability coefficients ranging from 0.897 to 0.915 and analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and multiple regression. The results indicated high levels across all four post-transfer factors, with adaptation scoring highest (M = 4.14, SD = 0.58). Among professionalism dimensions, ethics, morality, and responsibility toward learners and society scored highest (M = 4.71, SD = 0.42), while opportunities for professional development ranked highest in career advancement (M = 4.18, SD = 0.55). Adaptation had the strongest correlation with professionalism ($r = 0.72$, $p < .001$), whereas organizational environment and support systems showed the strongest correlation with career advancement ($r = 0.68$, $p < .001$). The four factors jointly explained 58% of the variance in professionalism ($R^2 = 0.58$), with adaptation as the strongest predictor ($B = 0.46$, $p < .001$). They also explained 55% of the variance in career advancement ($R^2 = 0.55$), with organizational environment and support systems as the strongest predictor ($B = 0.36$, $p < .001$). These findings highlight the importance of managing teacher transfers as a professional transition through orientation, mentoring, expertise-aligned workload assignments, and individualized career planning.

Keywords: Teacher Transfer, Professionalism, Career Advancement, Adaptation, Organizational Support

CITATION INFORMATION: Thermko, T., & Siriwong, P. (2026). Post-Transfer Factors Associated with Teacher Professionalism and Career Advancement: A Case Study of the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office. *Procedia of Multidisciplinary Research, 4*(10), 18

ปัจจัยภายหลังการโอนย้ายที่สัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครู: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ธิดารัตน์ เติมเกาะ[1] และ พิทักษ์ ศิริวงศ์[1*]

1 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร; phitak@ms.su.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การโอนย้ายข้าราชการครูเปลี่ยนทั้งภาระงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และเงื่อนไขของเส้นทางอาชีพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยภายหลังการโอนย้าย ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูภายหลังการโอนย้าย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูที่เคยโอนย้ายในช่วง พ.ศ.2563-2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 205 คนจากประชากร 438 คน สุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรหลัก 0.897-0.915 วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปรับตัวสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.14, SD = 0.58) ความเป็นมืออาชีพด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคมสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, SD = 0.42) และความก้าวหน้าในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.55) การปรับตัวสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพสูงที่สุด ($r = .72$, $p < .001$) ขณะที่สภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กรสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพสูงที่สุด ($r = .68$, $p < .001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นมืออาชีพได้ร้อยละ 58 ($R^2 = .58$) โดยปัจจัยด้านการปรับตัวมีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด ($B = 0.46$, $p < .001$) ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .55$) โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กรมีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด ($B = 0.36$, $p < .001$) ข้อค้นพบชี้ว่า การโอนย้ายควรถูกบริหารในฐานะช่วงเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพ ผ่านการปฐมนิเทศ ระบบพี่เลี้ยง การจัดภาระงานให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ และการวางแผนอาชีพรายบุคคล

คำสำคัญ: การโอนย้ายข้าราชการครู, ความเป็นมืออาชีพ, ความก้าวหน้าในอาชีพ, การปรับตัว, ระบบสนับสนุนในองค์กร

ข้อมูลการอ้างอิง: ธิดารัตน์ เติมเกาะ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2569). ปัจจัยภายหลังการโอนย้ายที่สัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครู: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *Procedia of Multidisciplinary Research, 4*(10), 18

บทนำ

คุณภาพการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนครูเพียงพอหรือไม่เพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับการจัดคนให้เหมาะกับงาน ความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ และโอกาสที่ครูจะได้พัฒนาตนบนเส้นทางวิชาชีพด้วย ในระบบราชการไทย การโอนย้ายเป็นกลไกที่ตอบทั้งความต้องการด้านกำลังคนของสถานศึกษาและความประสงค์ของข้าราชการครู แต่สำหรับผู้ย้าย เหตุการณ์นี้มีความซับซ้อนกว่าการเปลี่ยนที่ตั้งของสถานที่ทำงาน เพราะครูต้องเข้าไปอยู่ในระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังของผู้บริหารชุดใหม่ ขณะเดียวกันยังต้องรักษาความต่อเนื่องของภาระงาน ผลงาน วิทยฐานะ และเป้าหมายอาชีพของตน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สะท้อนว่า การบริหารกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินควบคู่กันอย่างต่อเนื่อง ประเด็นนี้ทำให้คำถามสำคัญไม่ได้อยู่เพียงว่า “ย้ายได้หรือไม่” แต่อยู่ที่ว่า “หลังย้ายแล้ว ครูได้รับการประคับประคองให้ทำงานและเติบโตต่อได้เพียงใด”

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานเรื่องการโอนย้ายครูจำนวนไม่น้อยให้ความสำคัญกับสาเหตุของการย้าย การจัดสรรกำลังคนหรือผลที่เกิดกับโรงเรียนขณะที่งานเรื่องความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพมักแยกศึกษาคนละส่วนจึงยังไม่ชัดนักว่าเมื่อครูย้ายไปอยู่ในบริบทใหม่ปัจจัยภายในตัวครูกับปัจจัยจากองค์กรทำงานร่วมกันอย่างไร บทความนี้จึงนำข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์มาพิจารณาในกรอบเดียวกัน โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวิชาชีพสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กรและการปรับตัวกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การโอนย้ายในฐานะช่วงเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานเมื่อนำมามองในเชิงวิชาการ การโอนย้ายจึงมีลักษณะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพ ครูต้องนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เดิมไปใช้ในบริบทที่ไม่เหมือนเดิมทั้งหมด หากภาระงานใหม่สอดคล้องกับความถนัดและโรงเรียน เปิดพื้นที่ให้ต่อยอดความสามารถ การย้ายอาจกลายเป็นโอกาสพัฒนา แต่หากงานไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญ ข้อมูลไม่ชัด ระบบพี่เลี้ยงไม่เข้มแข็ง หรือครูต้องปรับวิธีสอนโดยไม่มีคนช่วยคิด ต้นทุนของการเปลี่ยนผ่านย่อมสูงขึ้น แนวคิดความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของ Kristof (1996) และงานสังเคราะห์ของ Kristof-Brown et al. (2005) ช่วยอธิบายประเด็นนี้ได้ดี เพราะชี้ให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับข้อเรียกร้องของงานสัมพันธ์กับทัศนคติและผลลัพธ์ในการทำงานโดยตรง สำหรับครูที่ย้ายสถานศึกษา แม้ตำแหน่งราชการอาจไม่เปลี่ยน แต่รายวิชา ระดับชั้น ผู้เรียน และบทบาทที่ได้รับอาจเปลี่ยนไปมาก

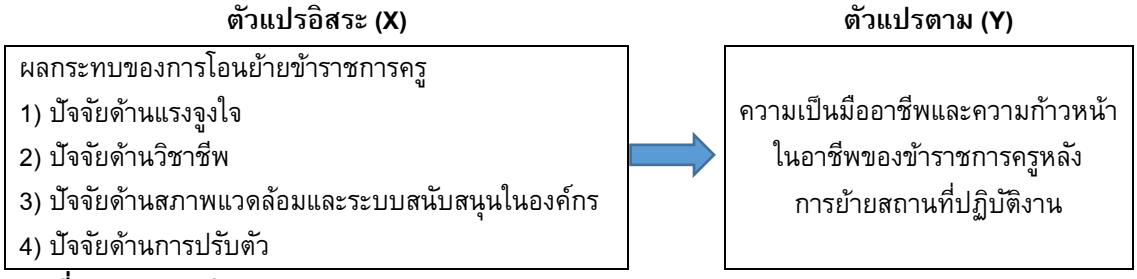
แรงจูงใจภายหลังการโอนย้าย แรงจูงใจก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามในช่วงหลังการย้าย Herzberg et al. (1959) อธิบายว่า ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเชื่อมกับความพึงพอใจในงาน ขณะที่ Deci and Ryan (2000) ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถและความสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อนำมาใช้กับครูที่โอนย้าย จะเห็นว่าแรงจูงใจไม่ได้เกิดจากคำให้กำลังใจเพียงอย่างเดียว ครูต้องรู้สึกว่างานที่ได้รับมีความหมาย ใช้ความสามารถของตนได้ และยังมองเห็นหนทางพัฒนาต่อไป

สภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุน และพี่เลี้ยงในเวลาเดียวกัน บริบทของโรงเรียนใหม่เป็นสิ่งที่กำหนดว่าครูจะเข้าถึงข้อมูล ความช่วยเหลือ และโอกาสทางอาชีพได้มากเพียงใด House (1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็นด้านอารมณ์ ข้อมูล การประเมินค่าและทรัพยากรส่วน Kram (1985) อธิบายความสัมพันธ์แบบพี่เลี้ยงว่าให้ทั้งการสนับสนุนด้านอาชีพและด้านจิตสังคมแม้งานของ Ingersoll and Strong (2011) จะศึกษาในกลุ่มครูเริ่มต้นวิชาชีพแต่แก่นเรื่องการปฐมนิเทศและการมีผู้ให้คำปรึกษายังคงใช้ได้กับครูย้ายสถานศึกษา เพราะคนกลุ่มนี้อาจเป็น “ครูเก่า” ในวิชาชีพ แต่เป็น “คนใหม่” ขององค์กรการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงช่วยลดการลองผิดลองถูกและเปิดทางให้ครูเข้าถึงความรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานได้เร็วขึ้น (DuFour, 2004; Stoll et al., 2006)

ความสามารถในการปรับตัวเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ครูทำจริงเมื่อเผชิญบริบทใหม่ Pulakos et al. (2000) อธิบายการปฏิบัติงานเชิงการปรับตัวผ่านการรับมือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ความเครียดและปัญหาที่เปลี่ยนไปตามงานขณะที่ Savickas and Porfeli (2012) มองความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพเป็นทรัพยากรทางจิตสังคมที่ช่วยให้บุคคลวางแผน ควบคุม สำรวจ และสร้างความมั่นใจในการจัดการการเปลี่ยนผ่าน สำหรับครูหลังการย้าย แนวคิดนี้ปรากฏเป็นรูปธรรมในเรื่องการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรใหม่ การปรับรูปแบบการสอน และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย

ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ผลลัพธ์ที่บทความนี้ให้ความสนใจมี 2 ด้าน ด้านแรกคือ ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งไม่ได้หมายถึงทักษะการสอนเพียงอย่างเดียวแต่รวมความรู้การปฏิบัติจริยธรรมความรับผิดชอบและการเรียนรู้ตลอดเส้นทางวิชาชีพ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2565) เสนอองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพที่ครอบคลุมความรู้ความสามารถในการสอนคุณธรรมจิตวิญญาณความเป็นครูและการพัฒนาตนเองแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นครูมืออาชีพของ สิดารัศมิ์ สิงหเดชาสิทธิ์ และ สุชาดา บวรกิติวงศ์ (2560) ส่วน Hargreaves and Fullan (2012) อธิบายคุณภาพวิชาชีพผ่านทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนการตัดสินใจ ด้านที่สองคือความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งในงานนี้ไม่ได้จำกัดความไว้ที่การเลื่อนตำแหน่งแต่รวมถึงการได้พัฒนาทักษะ ได้รับบทบาทใหม่และเห็นเส้นทางเติบโตของตนเองด้วย แนวคิดอาชีพอย่างยั่งยืน จึงเหมาะกับการอธิบายมิตินี้ เพราะมองอาชีพผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บริบทและเวลา (De Vos et al., 2020)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจภาคตัดขวาง โดยมีข้าราชการครูรายบุคคลเป็นหน่วยวิเคราะห์ จุดมุ่งหมายคืออธิบายระดับของตัวแปรและตรวจสอบว่าปัจจัยภายหลังการโอนย้ายสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไร เนื่องจากข้อมูลเก็บในช่วงเวลาเดียวและอาศัยการรับรู้ของผู้ตอบ การตีความจึงจำกัดอยู่ที่ความสัมพันธ์ทางสถิติ ไม่ใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันเหตุและผล โดยมีประชากรประกอบด้วยข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีที่เคยโอนย้ายอย่างน้อย1 ครั้งในช่วง พ.ศ.2563-2567 จำนวน 438 คน จาก 22 สถานศึกษา จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 205 คน ตามแนวทางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษาและจัดสรรตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก 9 คน ขนาดกลาง 26 คน ขนาดใหญ่ 83 คน และขนาดใหญพิเศษ 87 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป 10 รายการ ปัจจัยภายหลังการโอนย้าย 12 ข้อ ความเป็นมืออาชีพ 14 ข้อ และความก้าวหน้าในอาชีพ 8 ข้อ ตอนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ก่อนเก็บข้อมูลจริง ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นทดลองใช้กับข้าราชการครู 30 คน ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคเท่ากับ 0.897 สำหรับปัจจัยภายหลังการโอนย้าย 0.915 สำหรับความเป็นมืออาชีพ และ 0.906 สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนแบบสอบถามมาตราส่วนทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.959 การเก็บข้อมูลใช้ทั้งแบบสอบถามกระดาษและแบบออนไลน์ ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ สิทธิในการเข้าร่วม

โดยสมัครใจ และการรักษาความลับก่อนตอบแบบสอบถาม ได้ข้อมูลสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ 205 ชุด สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และรายงานค่า $p < .001$ ในกรณีที่โปรแกรมแสดงค่า 0.000

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.22 และอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 58.05 ผู้ตอบร้อยละ 60.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 42.93 มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี หากดูบริบทของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.44 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ การย้ายกรณีปกติเป็นรูปแบบที่พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.07 และร้อยละ 70.24 เคยย้ายเพียง 1 ครั้ง ด้านวิทยฐานะกลุ่มครูชำนาญการมีสัดส่วนสูงที่สุด ร้อยละ 43.90 ขณะที่ความเชี่ยวชาญทางดิจิทัลส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง ร้อยละ 70.24

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายหลังการโอนย้าย ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมหลังการโอนย้ายปัจจัยทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างใกล้กัน ด้านการปรับตัวสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.14, SD = 0.58) ตามด้วยด้านวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.13, SD = 0.55) ด้านแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.55) และด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.67) รายข้อให้ภาพที่น่าสนใจมากขึ้น ครูให้คะแนนการปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะกับบริบทใหม่สูงถึง 4.22 และให้คะแนนความต่อเนื่องในการดำเนินการตามเกณฑ์วิทยฐานะ 4.21 ขณะที่ระบบพี่เลี้ยงหรือกระบวนการแนะนำงานอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ที่ 3.68 ซึ่งต่ำกว่าข้ออื่นในกลุ่มการสนับสนุนขององค์กร ในส่วนของความเป็นมืออาชีพ คะแนนสูงที่สุดอยู่ที่มิติคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม ($\overline{X}$ = 4.71, SD = 0.42) ตามด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและการยึดมั่นต่อเป้าหมายทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, SD = 0.45) และการเรียนรู้กับพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.29, SD = 0.50) ภาพนี้บอกได้อย่างน้อยว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับคุณค่าและความรับผิดชอบทางวิชาชีพอย่างมาก แต่เพราะเป็นการประเมินตนเอง จึงควรอ่านผลในฐานะการรับรู้ของครูต่อคุณค่าทางวิชาชีพของตน มากกว่าจะนำไปเทียบตรง ๆ กับพฤติกรรมจริงในทุกสถานการณ์ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับมาก โดยโอกาสในการพัฒนาอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.55) รองลงมาคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.15, SD = 0.58) และโอกาสในการเติบโต ทางวิชาชีพ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.08, SD = 0.60) หากพิจารณารายข้อ ครูให้คะแนนการได้ประสบการณ์และทักษะใหม่จากการย้ายที่ 4.38 และการได้รับความไว้วางใจให้มีบทบาทพัฒนางานของสถานศึกษาที่ 4.28 ส่วนการมองเห็นโอกาสไปสู่ตำแหน่งอื่น เช่น ตำแหน่งบริหาร อยู่ที่ 3.77 และมีการกระจายของคำตอบมากกว่าผลลักษณะนี้ชี้ว่า คำว่า “ก้าวหน้า” สำหรับครูจำนวนหนึ่งไม่ได้หมายถึงการเลื่อนตำแหน่งเพียงทางเดียว แต่อาจหมายถึงการได้เรียนรู้ ได้รับบทบาท และได้ต่อยอดความเชี่ยวชาญด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายหลังการโอนย้ายกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ระดับความสัมพันธ์ไม่เท่ากัน การปรับตัวมีค่าสูงที่สุด ($r = .72$, $p < .001$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร ($r = .64$, $p < .001$) แรงจูงใจ ($r = .62$, $p < .001$) และปัจจัยด้านวิชาชีพ ($r = .47$, $p < .001$) กล่าวในเชิงข้อมูลได้ว่า ครูที่รายงานว่าตนปรับการสอน เรียนรู้บริบทใหม่ และจัดการปัญหาได้ดี มักรายงานความเป็นมืออาชีพในระดับสูงขึ้นด้วย ในขณะที่ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพต่างออกไปเล็กน้อย ปัจจัยที่มีค่าสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร ($r = .68$, $p < .001$) ตามด้วยแรงจูงใจ ($r = .60$, $p < .001$) ปัจจัยด้านวิชาชีพ ($r = .60$, $p < .001$) และการปรับตัว ($r = .56$, $p < .001$) แม้ทุกปัจจัยสัมพันธ์ในทิศทางบวกเหมือนกัน แต่ลำดับที่ต่างกันระหว่างผลลัพธ์สองด้านชวนให้ตั้งข้อสังเกตว่า การรักษาคุณภาพการเป็นครูกับการมองเห็นการเติบโตในอาชีพอาจอาศัยเงื่อนไขเด่นคนละแบบ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายหลังการโอนย้ายกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นมืออาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า R = .76, R^2 = .58, Adjusted R^2 = .58 และ F= 69.99, p < .001 แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร และด้านการปรับตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 58 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการปรับตัวโดยรวม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.46, p < .001) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม (B = 0.26, p < .001) ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม (B = 0.11, p = .117) และปัจจัยด้านวิชาชีพโดยรวม (B = .05, p = .44) ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นมืออาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความก้าวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า R = .74, R^2 = .56, Adjusted R^2 = .55 และ F= 60.01, p < .001 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 55 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจสูงที่สุด (B = 0.36, p < .001) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านวิชาชีพโดยรวม (B = 0.22, p = .001) และปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม (B = 0.17, p = .02) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการปรับตัวโดยรวมมีค่า B = 0.12 และ p = .10 จึงไม่สามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ระดับของปัจจัยภายหลังการโอนย้าย ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปร/มิติ	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับ**
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.07	0.55	มาก
ปัจจัยด้านวิชาชีพ	4.13	0.55	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร	3.94	0.67	มาก
ปัจจัยด้านการปรับตัว	4.14	0.58	มาก
ความเป็นมืออาชีพ: ความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลาย	4.15	0.53	มาก
ความเป็นมืออาชีพ: ความสามารถในการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.56	มาก
ความเป็นมืออาชีพ: คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม	4.71	0.42	มากที่สุด
ความเป็นมืออาชีพ: จิตวิญญาณความเป็นครูและการยึดมั่นต่อเป้าหมายทางการศึกษา	4.51	0.45	มากที่สุด
ความเป็นมืออาชีพ: การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.50	มากที่สุด
ความก้าวหน้า: โอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	4.15	0.58	มาก
ความก้าวหน้า: โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน	4.08	0.60	มาก
ความก้าวหน้า: โอกาสในการพัฒนาอาชีพ	4.18	0.55	มาก

หมายเหตุ N = 205

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายหลังการโอนย้ายกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปร	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	1.00	.53**	.63**	.71**	.62**	.60**
2) ปัจจัยด้านวิชาชีพ	.53**	1.00	.65**	.42**	.47**	.60**
3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	.63**	.65**	1.00	.63**	.64**	.68**
4) ปัจจัยด้านการปรับตัว	.71**	.42**	.63**	1.00	.72**	.56**
5) ความเป็นมืออาชีพ	.62**	.47**	.64**	.72**	1.00	.62**
6) ความก้าวหน้าในอาชีพ	.60**	.60**	.68**	.56**	.62**	1.00

หมายเหตุ N = 205; ค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ p < .001

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายหลังการโอนย้ายกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปรตาม	R	R^2	Adjusted R^2	F	ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ความเป็นมืออาชีพโดยรวม	.76	.58	.58	69.99***	การปรับตัว B = 0.46; สภาพแวดล้อม B = 0.26
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม	.74	.55	.54	60.01***	สภาพแวดล้อม B = 0.36; วิชาชีพ B = 0.22; แรงจูงใจ B = 0.17

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) การโอนย้ายควรถูกมองเป็นการเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพ ภาพรวมของผลการศึกษาให้เหตุผลค่อนข้างชัดว่าการโอนย้ายควรถูกมองเป็น “ช่วงเปลี่ยนผ่าน” มากกว่ากระบวนการธุรการที่สิ้นสุดเมื่อมีคำสั่งย้าย การที่การปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพมากกว่าปัจจัยอื่น บอกให้เห็นภาระการเรียนรู้ที่ครูต้องรับหลังเข้าสู่โรงเรียนใหม่ ทั้งเรื่องผู้เรียน ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังของผู้บริหาร ในมุมนี้การปรับตัวไม่ใช่การยอมตามบริบท แต่คือความสามารถในการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพด้วยวิธีทำงานที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับ Pulakos et al. (2000) ที่มองการปฏิบัติงานเชิงการปรับตัวผ่านการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะกับข้อเรียกร้องของงาน และ Savickas and Porfeli (2012) ที่มองการปรับตัวด้านอาชีพเป็นทรัพยากรสำหรับจัดการการเปลี่ยนผ่าน

2) การปรับตัวสัมพันธ์เด่นกับความเป็นมืออาชีพ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับความเป็นมืออาชีพ (r = .72) เป็นข้อค้นพบที่ควรให้ความสำคัญ แต่ไม่ควรอ่านแบบง่าย ๆ ว่า “ครูปรับตัวเก่งจึงเป็นมืออาชีพกว่า” เพราะข้อมูลชุดนี้ไม่ได้พิสูจน์เหตุและผล สิ่งที่เห็นจากข้อมูลคือสองเรื่องนี้เดินไปด้วยกันอย่างใกล้ชิด เมื่อนำไปอ่านร่วมกับความหมายของความเป็นมืออาชีพที่ครอบคลุมทั้งความรู้ การสอน จริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู และการพัฒนาตนเอง จะเห็นว่า ความเป็นมืออาชีพไม่ได้หมายถึงการใช้วิธีเดิมให้เหมือนกันทุกโรงเรียน แต่คือการรักษามาตรฐานสำคัญไว้พร้อมกับปรับวิธีปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ แนวคิดทุนวิชาชีพของ Hargreaves and Fullan (2012) ช่วยให้ภาพนี้ชัดขึ้น ทุนมนุษย์ด้านความรู้และทักษะอาจติดตัวครูไปได้ แต่ทุนทางสังคมต้องสร้างใหม่ ส่วนวิจารณญาณทางวิชาชีพต้องปรับให้เข้ากับข้อมูลและข้อจำกัดของโรงเรียนใหม่

3) สภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนสัมพันธ์เด่นกับความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม และระบบสนับสนุนในองค์กรกับความก้าวหน้าในอาชีพ (r = .68) ทำให้เห็นอีกด้านหนึ่งของการย้าย ครูอาจมีความสามารถและแรงจูงใจสูง แต่การจะเข้าถึงโอกาสจริงยังขึ้นอยู่กับองค์กรว่าเปิดทางไว้มากน้อยเพียงใด ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยฐานะ การมอบหมายบทบาทที่มีความหมาย การอนุญาตหรือสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนา การมีผู้ให้คำปรึกษา และความไว้วางใจจากผู้บริหาร ล้วนเป็นส่วนของ “โครงสร้างโอกาส” ที่ครูสร้างขึ้นเองไม่ได้ทั้งหมด มุมมองนี้สอดคล้องกับ De Vos et al. (2020) ที่เสนอให้อ่านเส้นทางอาชีพผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บริบท และเวลา มากกว่ามองความก้าวหน้าเป็นผลจากความพยายามส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว

4) ระบบพี่เลี้ยงเป็นช่องว่างเชิงบริหารที่ควรพัฒนา จุดที่น่าสนใจอยู่ที่ช่องว่างระหว่าง “ความช่วยเหลือที่มีอยู่” กับ “ระบบช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม” แม้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ข้อเกี่ยวกับระบบ พี่เลี้ยงหรือกระบวนการแนะนำงานอย่างเป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.68 ขณะที่การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ที่ 4.12 ความต่างนี้อาจสะท้อนว่า ครูได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือในชีวิตการทำงานจริง แต่ความช่วยเหลือนั้นยังขึ้นกับคนและสถานการณ์มากกว่าระบบที่ทุกคนเข้าถึงได้ใกล้เคียงกัน งานของ Ingersoll and Strong (2011) ทำให้เห็นคุณค่าของการปฐมนิเทศและการมีผู้ให้คำปรึกษา สำหรับครูที่ย้ายสถานศึกษา บทบาทของ

พี่เลี้ยงจึงควรเป็นผู้ช่วยอ่านบริบท เชื่อมเครือข่าย และประคับประคองความต่อเนื่องทางวิชาชีพ มากกว่าการสอนงานพื้นฐานแบบที่ใช้กับครูใหม่ทั้งระบบ

5) ปัจจัยด้านวิชาชีพและแรงจูงใจเป็นเงื่อนไขประกอบของการเปลี่ยนผ่าน ปัจจัยด้านวิชาชีพสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพในระดับปานกลาง (r = .47) แต่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสูง (r = .60) ความต่างนี้อธิบายได้จากเนื้อหาของตัวแปร เพราะความสอดคล้องของภาระงาน การสะสมผลงาน และความต่อเนื่องของวิทยฐานะเชื่อมกับเส้นทางความก้าวหน้าโดยตรง ส่วนความเป็นมืออาชีพมีความหมายกว้างกว่าและรวมจริยธรรม จิตวิญญาณ และคุณภาพการสอนด้วย สำหรับแรงจูงใจ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้งกับความเป็นมืออาชีพ (r = .62) และความก้าวหน้าในอาชีพ (r = .60) สอดคล้องกับ Herzberg et al. (1959) และ Deci and Ryan (2000) แต่ข้อมูลยังเตือนด้วยว่า การสร้างแรงจูงใจด้วยคำพูดหรือกิจกรรม เชิงบวกเพียงอย่างเดียวอาจไม่พอ หากงานไม่เหมาะ ขาดคนช่วยประคับประคอง หรือครูมองไม่เห็นทางพัฒนาต่อ

6) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพมีลักษณะแตกต่างกัน กล่าวคือ ความเป็นมืออาชีพโดยรวมได้รับการพยากรณ์เด่นชัดจากปัจจัยด้านการปรับตัวและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการปรับตัวซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด (B = 0.46, p < .001) แสดงให้เห็นว่า ความสามารถของครูในการปรับตัวต่อบริบทการทำงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพภายหลังการโอนย้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Savickas (2013) ที่เสนอทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory) ซึ่งระบุว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (career adaptability) เป็นปัจจัยสำคัญที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ งานวิจัยในไทย โดย จิตรลดา และคณะ (2568) พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (r = .53) และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู ในขณะที่ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับ การพยากรณ์เด่นชัดจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กรโดยรวม (B = 0.36, p < .001) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านวิชาชีพ (B = 0.22, p = .001) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (B = 0.17, p = .02) สะท้อนว่า โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับระบบสนับสนุนในองค์กร ความเหมาะสมของภาระงาน ความต่อเนื่องทางวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kooij et al. (2022) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ-สมาชิก (leader-member exchange) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (subjective career success) ของครู นอกจากนี้ สุวรรณา และคณะ (2568) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร และ สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นพิษ (toxic workplace environment) พยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ (B = 0.51, p < .05)

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) ข้อเสนอเชิงสังเคราะห์: การบริหารการเปลี่ยนผ่านสองแกน เมื่อรวบข้อค้นพบทั้งหมดเข้าด้วยกัน ผู้วิจัยเสนอกรอบตีความสองแกนเพื่อใช้คิดเรื่องการบริหารหลังการย้าย แกนแรกคือ “ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านของครู” ซึ่งรวมการปรับตัว แรงจูงใจ การเรียนรู้ และการรักษาความต่อเนื่องทางวิชาชีพ แกนที่สองคือ “โครงสร้างโอกาสของสถานศึกษา” ซึ่งรวมความเหมาะสมของภาระงาน คำแนะนำจากผู้บริหาร ระบบพี่เลี้ยง ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การเข้าถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโอกาสพัฒนาอาชีพ กรอบนี้ไม่ได้เสนอว่าแกนหนึ่งเป็นสาเหตุของอีกแกน แต่ใช้จัดระเบียบข้อค้นพบให้เห็นว่า ความสำเร็จหลังการย้ายต้องอาศัยทั้งความพร้อมของครูและเงื่อนไขที่องค์กรจัดให้โดยความสามารถ ในการเปลี่ยนผ่านของครูนั้นควรได้รับการปฐมนิเทศเฉพาะบริบท สะท้อนการสอน และพัฒนาทักษะในช่วง 90 วันแรกของการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจะทำให้ครูลดต้นทุนในการปรับตัว สามารถรักษาความต่อเนื่องของคุณภาพการสอนและการพัฒนาตนเองได้ ส่วนในด้านโครงสร้างโอกาสของสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูที่ตรงกับความถนัด มีระบบพี่เลี้ยง (PLC) ที่แนะนำงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ข้อมูลการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมทั้งการมอบหมายบทบาทและแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มการเข้าถึงทรัพยากร เครือข่าย บทบาท และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร การบริหารการย้ายควรขยับจากการจัดคนลงตำแหน่งไปสู่การดูแลช่วงเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมมาตรการก่อนย้ายช่วง 90 วันแรก และการติดตามในปีแรก หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งต่อข้อมูลที่จำเป็น เช่น วิชาเอกความเชี่ยวชาญ ผลงานที่กำลังพัฒนา และเป้าหมายอาชีพ เพื่อให้โรงเรียนใหม่จัดภาระงานและแผนพัฒนาได้เหมาะสม ทั้งนี้ต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่อาจติดตามที่ 30, 90, 180 และ 365 วัน เพื่อค้นหาจุดที่ต้องช่วย ไม่ใช่เพิ่มภาระเอกสาร ส่วนสถานศึกษาควรจัดการปฐมนิเทศเฉพาะบริบท มอบหมายพี่เลี้ยง ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นพื้นที่แก้ปัญหาการสอน และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีแรกหลังการย้าย

ผลการศึกษาชี้ว่า การโอนย้ายข้าราชการครูเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพมากกว่าการเคลื่อนกำลังคน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วิชาชีพ สภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนในองค์กร และการปรับตัว ล้วนสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการปรับตัวสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพมากที่สุด ส่วนสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุน ในองค์กรสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ดังนั้น การบริหารหลังการย้ายควรผสานการเสริมความสามารถ ในการปรับตัวของครูกับการสร้างโครงสร้างโอกาสในสถานศึกษา ทั้งข้อมูล พี่เลี้ยง เครือข่าย การพัฒนา และบทบาทที่เหมาะสม เพื่อให้การย้ายเป็นจุดต่อยอดวิชาชีพแทนการสะดุดของเส้นทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรติดตามข้อมูลหลายช่วงเวลาก่อนและหลังการย้าย ใช้ข้อมูลจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผลงานทางวิชาชีพ และวิทยฐานะประกอบกัน

2) ควรศึกษาแบบพหุระดับเมื่อมีข้อมูลหลายโรงเรียน อีกแนวทางคือทดลองมาตรการที่เสนอจากงานนี้ เช่น โปรแกรมปฐมนิเทศ 90 วัน ระบบพี่เลี้ยง หรือแผนพัฒนารายบุคคล แล้วประเมินผลอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

จิตรลดา, ส., & คณะ. (2568). *ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน*. มหาวิทยาลัยดุสิต.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2565). *ความเป็นครูมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณา, ว., & คณะ. (2568). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร. *วารสารการศึกษา, 15*(2), 45-60.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิดารัศมิ์ สิงหเดชาสิทธิ์ และ สุชาดา บวรกิติวงศ์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED), 12*(4), 695-707.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior, 117*, 103196.

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community?. *Educational Leadership, 61*(8), 6-11.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. John Wiley & Sons.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research, 81*(2), 201-233.

Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., & Bal, P. M. (2022). The effect of antecedents of teachers' subjective career success. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(17), 11121.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott, Foresman.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory. In *Encyclopedia of career development* (pp. 108-112). Sage Publications.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change, 7*(4), 221-258.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).