

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

**FACTORS AFFECTING CAREER SUCCESS OF SENIOR
PROFESSIONAL LEVEL TEACHERS (K 3 TEACHERS) UNDER
BUENGMAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE**

เจษฎา มหาโคตร¹

มณีญา สุราษฎร์²

^{1,2}คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Jedsada Mahakhort¹

Maneeya Surat²

^{1,2}Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: jedsadabeer1992@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ และ 3) สร้างสมการทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ประชากรคือข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 200 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดความสำเร็จในอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.562 ปัจจัยครอบครัว (X_2) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.367 และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.295 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.295 ถึง 0.562 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) รองลงมาเป็นปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) และปัจจัยครอบครัว (X_2) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่ำสุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยครอบครัว (X_2) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.903 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ร้อยละ 81.20 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.812 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E._{est}$) เท่ากับ 0.267 ปัจจัยครอบครัว (X_2) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) และปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.254, 0.243, 0.238 และ 0.201 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.538, 0.459, 0.319 และ 0.285 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant) เท่ากับ 0.359 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.39 + 0.201X_1 + 0.254X_2 + 0.238X_3 + 0.243X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY' = 0.285ZX_1 + 0.319ZX_2 + 0.538ZX_3 + 0.459ZX_4$$

คำสำคัญ: ความสำเร็จในอาชีพ; ข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ; ครู คศ.3; สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ;

Abstract

The objectives of the research article were (1) to study the relationship between factors affecting the career success of senior professional level teachers (K3 teachers) under Buengkan Provincial Education Office, (2) to study factors affecting the career success of K3 teachers under Buengkan Provincial Education Office, and (3) to construct the predictive equation of the career success of K3 teachers under Buengkan Provincial Education Office. The research samples were 200 K3 teachers under Buengkan Provincial Education Office, selected through the stratified random sampling. The research instrument used for data collection was the measurement of career success. The statistics used for data analysis consisted of arithmetic mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient (Pearson's correlation), and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1) The predictor variables correlated with the career success of senior professional level teachers (K3 teachers) under Buengkan Provincial Education Office were the organizational climate (X_3) at the correlation equal to 0.661, the social support (X_4) at the correlation equal to 0.562, the family status (X_2) at the correlation equal to 0.367 and the personality (X_1) at the correlation equal to 0.295. When analyzed the correlation coefficient between the predictor

variables and the career success of K3 teachers, the range of the correlation coefficients was between 0.295 - 0.562. The factor most highly correlated with the career success of K3 teachers was the organizational climate (X_3), followed by the social support (X_4) and the family status (X_2), respectively. The factor most lowly correlated with the career success of K3 teachers was the personality (X_1).

2) The analysis result of factor affecting to the success in career of K3 teachers in the Buengkan Provincial Education Office. It was found that the family status (X_2), the social support (X_4), the organizational climate (X_3) and the personality (X_1) were able to predict the career success of K3 teachers at a statistically significant level of 0.01. The multiple correlation coefficient (R) was 0.903. The coefficient of prediction (Adjusted R^2) was 0.812. The standard error ($S.E._{est}$) was 0.267. The overall variables could predict percentage 81. and the coefficient predictor variable of raw score (b) of family status (X_2), social support (X_4), organizational climate (X_3) and personality (X_1) was 0.254, 0.243, 0.238 and 0.201, respectively. The coefficient predictor variable of standard score (Beta) was 0.538, 0.459, 0.319 and 0.285, respectively, and there was a constant of predictor equation of the raw scores was .359. The equation was written in raw scores and standard scores below as follows:

Equation in raw score

$$Y' = 0.39 + 0.201X_1 + 0.254X_2 + 0.238X_3 + 0.243X_4$$

Equation standard scores

$$ZY' = 0.285ZX_1 + 0.319ZX_2 + 0.538ZX_3 + 0.459ZX_4$$

Keywords: Career Success; Senior Professional Level Teacher; K3 teacher; Buengkan Provincial Education Office;

บทนำ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเป็นแม่แบบให้แก่แก่นักเรียนในด้านการประพฤติปฏิบัติตน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในทักษะเนื้อหาวิชาต่าง ๆ พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานแก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯรับพระราชทานเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติมีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ตอนหนึ่งว่า "ครูที่แท้นั้น ต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดุสหาปะการเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มตักปลักใจออกจากความสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิ ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิทยาการและความรู้ในเหตุผล ความหมายของคำว่าครู พุทธทาสภิกขุ (2527: 92) กล่าวว่า คำว่า "ครู" เป็นคำที่สูงมาก เป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณ แล้วก็นำให้เกิดทางวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง เป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะมิได้หมายถึงเรื่องวัตถุ อำไพ สุจริตกุล (2534: 47-48) กล่าวว่า คำว่า "ครู" "ปู่ครู" "ตุ๊ครู" และ "ครูบา" ในสมัยโบราณ หมายถึง

พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่สอนกุลบุตรทุกระดับอายุ ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยรุ่นสอนทั้งด้านอักขรวิธี ทั้งภาษาไทย และ ภาษาบาลี สอนให้เป็นคนดีมีวิชาชีพอุดมจนความรู้ทางพระพุทธศาสนา แม้เมื่อศิษย์มีอายุครบบวชแล้ว ก็ยังคงศึกษาในวัดหรือสำนักนั้น ๆ ต่อไป จนมีความรู้ความชำนาญ สามารถถ่ายทอดวิชาที่ได้รับการสั่งสอน ฝึกฝนจากครูบาของตนให้แก่ศิษย์รุ่นหลังของสำนักต่อไป หรืออาจลาไปแสวงหาความรู้ความชำนาญต่อจาก พระสงฆ์หรือครูบา หรือตุ๊ครู ฦ สำนักอื่น เมื่อเชี่ยวชาญแล้วก็กลับมาช่วยสอนในสำนักเดิมของตน จนเป็นครูบาสืบทอดต่อไป จากข้างต้นที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าการที่จะมาเป็นครูนั้นไม่ใช่เรื่องที่ย่าง่ายเลย จำเป็นต้อง มีความหมั่นเพียร ความอดทน และความเสียสละ เป็นอย่างมาก

อาชีพเป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงชีวิตให้สามารถดำเนินไปได้ และในการประกอบอาชีพใด ๆ บุคคลย่อมมีความมุ่งหวังสู่ความสำเร็จในอาชีพของตนทั้งยังทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในรูปแบบของชื่อเสียง เกียรติยศ รายได้ รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่าง ๆ โดย โรเซนบรัม (1984: 53) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพคือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่บุคคล ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในทิศทางที่ดีขึ้น และได้รับความสำคัญในการทำงาน ดุบริน (1990: 389) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือความพึงพอใจในอาชีพ โดยคำนึงถึงเรื่องความรู้สึกภายในตน ต่ออาชีพ และรายได้ที่ตนได้รับจากการทำงาน กรองกาญจน์ ด้านรัตน์ (2557: 41) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรรวมถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความหมายของความสำเร็จที่กล่าวมานั้นสอดคล้อง กับทฤษฎีของแกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่า สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

อาชีพครูเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ผู้ประกอบอาชีพต้องการความสำเร็จเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ ทำให้ครูต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับเส้นทางความก้าวหน้าของ “ตำแหน่งครู” มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้เป็นตำแหน่งมีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ข้าราชการครูจะมีวิทยฐานะใดหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้เป็นไปตามมาตรา 54 ความว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณสมบัติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ม.ป.ป.: 4) โดยการจะแต่งตั้งให้ครูดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะนั้น ก่อนได้รับวิทยฐานะ ครู

จะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินได้มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เพื่อให้มีเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะ

การเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูไว้เป็น บรรทัดฐานทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะและในการเลื่อนวิทยฐานะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น จะสอดคล้องกับความต้องการของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยมีหลักเกณฑ์ 3 ด้าน คือ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและ 3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เห็นได้ว่าการที่ครูจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งได้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้น ต้องผ่านกระบวนการประเมินตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน ซึ่งบุคคลที่จะผ่านเกณฑ์การประเมินนั้นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ต้องมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยังต้องพัฒนาตนเองในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานทั้งงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้านั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในอาชีพนั้นมีหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์กร หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจซ่อนอยู่ในตัวของบุคคลนั้น ที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จได้ ดังทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) เชื่อว่าปัจจัยสำคัญอยู่ที่ธรรมชาติของมนุษย์ในความต้องการที่ตนเองจะพัฒนาตนเองเพื่อให้ถึงจุดสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน และเพื่อความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self - actualization) ดังนั้นความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลนี้เองที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลขึ้น และความปรารถนาหรือความต้องการเป็นธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด ซึ่งความต้องการเหล่านั้นจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นไม่มีการข้ามขั้น เมื่อความต้องการในขั้นหนึ่งขั้นใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ แล้วความต้องการในขั้นสูงลำดับต่อไปจึงเกิดขึ้น ในทางกลับกันถ้ายังไม่ได้รับความพอใจจะแสดงพฤติกรรมแสวงหาในขั้นต่อไปเรื่อย ๆ แนวคิดความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น (Halter, 2014: 214 ; อ้าง ถึงใน จิราพร รักการ, 2558: 19) คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง ซึ่งจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's) แสดงให้เห็นความต้องการของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นปัจจัยให้บุคคลใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางแน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และจากทฤษฎี

การจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) สรุปความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจะสร้างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะมีความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน จะบ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนให้ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวrooms (Vroom, 1974) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ ประกอบด้วย ความพอใจ ความคาดหวัง ทำให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ มีความหมายว่า ระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักพื้นฐานที่สำคัญคือ 1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล 3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมาย 4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใด ย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น 5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์ ทำให้เห็นว่าจากทฤษฎีความคาดหวังของวrooms นั้น แรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับจะต้องอาศัยความพอใจและความคาดหวัง ซึ่งถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถและนำไปสู่ความสำเร็จได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยเลือกศึกษาเฉพาะในกลุ่มครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ เท่านั้น เนื่องจากครูกลุ่มวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีเกณฑ์การประเมินที่เข้ม ต้องผ่านการตรวจผลงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีผลงานนวัตกรรมที่มีคุณค่า และเพื่อให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรค่าตอบแทนเป็นไปตามความต้องการของครูและเพื่อประโยชน์ในการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรทางการศึกษาและยังประโยชน์ต่อวิชาชีพอื่น ๆ การได้รับการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ได้รับเพียงค่าตอบแทนตามวิทยฐานะเท่านั้น แต่ยังมีค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย เช่น ความมีเกียรติ ความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพึงกระทำ เพื่อการสรรหาและธำรงรักษามูลค่าไว้ให้คงอยู่คู่องค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ
3. สร้างสมการทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 919 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 200 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีที่นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอย แนะนำว่า อัตราส่วนของตัวแปรพยากรณ์ต่อขนาดตัวอย่าง 1 ต่อ 50 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัวใช้กับกลุ่มตัวอย่างประมาณ 50 คน ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คนตามวิธีการของ แฮร์ และคณะ (Hair et al., 2006: 197 อ้างใน ภัทรพร เกษสังข์, 2553: 224) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการแบ่งโรงเรียนตามเครือข่ายโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ แล้วจับสลากเลือกโรงเรียนในแต่ละเครือข่าย พร้อมทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนที่ได้จากการจับสลากในอัตราส่วนร้อยละ 18 ดังจำนวนที่กำหนดรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

เครือข่ายโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เซกา	55	10
นาสะแบง นาแสง	31	7
ศรีวิไล ชุมภูพร นาสิงห์	42	8
ซาง หนองพุ่ม	36	7
ป่งไฮ น้ำจั้น	47	9
ท่ากกแดง ท่าสะอาด	37	7

เครือข่ายโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
พรเจริญ	64	12
ดอนหญ้านาง	29	6
บึงโขงหลง	38	7
ดงบัง ท่าดอกคำ	23	5
บ้านด้อง โสกก้าม	16	4
บุงคล้า	24	5
หอคำ หนองเลิง	19	4
คำแก้ว ถ้ำเจริญ	31	7
โซ่พิสัย เหล่าทอง	37	7
ปากคาด	29	8
หนองยอง สมสนุก	36	7
บึงกาฬ วิศิษฐ์	42	8
หนองพัน บัวตูม	20	4
สหวิทยาเขตบึงกาฬ	69	17
สหวิทยาเขตศรีพรเจริญ	65	17
สหวิทยาเขตเซกา	65	17
สหวิทยาเขตโซ่พิสัย ปากคาด	64	17
รวมทุกเครือข่ายโรงเรียน	919	200

จากตารางที่ 1 เครือข่ายโรงเรียนมีจำนวนทั้งสิ้น 23 เครือข่าย ข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ มีจำนวน 919 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนของตัวแปรพยากรณ์ต่อขนาดตัวอย่าง 1 ต่อ 50 ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คนตามวิธีการของแฮร์ และคณะ (Hair et al., 2006: 197 อ้างใน ภัทรพร เกษสังข์, 2553: 224)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดความสำเร็จในอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีแล้วสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรแต่ละตัวได้แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด จำแนกออกเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยครอบครัวของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบวัดปัจจัยบรรยากาศองค์กรของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบวัดความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพวิชาชีพครู และคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. สร้างเครื่องมือตามนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตัวแปร

3. นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำไปเป็นข้อคำถามในเครื่องมือ

5. นำเครื่องมือที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจแก้ภาษาแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง

6. ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. ตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3

8. สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อไปเก็บข้อมูล

ตารางที่ 2 ผลการแสดงค่าความเที่ยงตรง อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ความเที่ยงตรง	อำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
1.ปัจจัยบุคลิกภาพ	1.00	0.39-0.83	0.87
2.ปัจจัยครอบครัว	1.00	0.34-0.73	0.85
3.ปัจจัยบรรยากาศองค์กร	1.00	0.59-0.73	0.85
4.ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม	1.00	0.45-0.78	0.91
ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู	0.80-1.00	0.44-0.76	0.875
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ			

จากตารางที่ 2 พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.44 – 0.76 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.875 ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยเดินทางไปโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการสุ่มในการทำการวิจัย และได้ทำ QR Code แจกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และประเมินระดับจาก ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการ

พิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ทดสอบสมมติฐานโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (r)

2.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.295 ปัจจัยครอบครัว (X_2) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.367 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.562 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.295 ถึง 0.562 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) รองลงมาเป็นปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) และปัจจัยครอบครัว (X_2) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่ำสุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.20 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (Beta = 0.538) รองลงมาคือปัจจัยสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.459) และปัจจัยครอบครัว (Beta = 0.319) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้น้อยที่สุด คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ (Beta = 0.285) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.39 + 0.201X_1 + 0.254X_2 + 0.238X_3 + 0.243X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY' = 0.285ZX_1 + 0.319ZX_2 + 0.538ZX_3 + 0.459ZX_4$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบไปด้วย ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เช่น ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล ปัจจัยการสนับสนุนด้านงบประมาณของโรงเรียน เป็นต้น

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพ (X_1) ปัจจัยครอบครัว (X_2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X_3) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (X_4) ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่เรียงจากมากที่สุด-น้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร เนื่องจากว่าครูที่ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศองค์กรที่มีการสนับสนุนส่งเสริมของคนในองค์กร เช่น การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน เป็นต้น จึงทำให้ครูให้ที่ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศองค์กรเช่นนี้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพครูมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีอิทธิพลต่อการสนใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และ จุฬารัตน์ สุคันธรรัตน์ (2541: 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นด้วยและยังสอดคล้องกับ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980: 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็น เครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสมการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วย

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็น องค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กรจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ ดังนั้น ปัจจัยบรรยากาศองค์การจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือเกื้อกูล รับฟังข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กำลังใจต่อกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในองค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Schaefer et al., (2004: 381-401) ได้แบ่งแรงสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้การช่วยเหลือผู้อื่นทางด้านอารมณ์ได้แก่ การให้ความสำคัญการให้ความมั่นใจความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาและไว้วางใจซึ่งทำบุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับความรักหรือความเอาใจใส่

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการช่วยเหลือโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมและภาคปฏิบัติของบุคคล

3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible Support) เป็นการช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน สิ่งของแรงงานหรือการให้บริการ ดังนั้นครูที่ปฏิบัติงานแล้วมีการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านสิ่งของ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ปัจจัยครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสำเร็จในอาชีพปัจจัยหนึ่งเพราะครอบครัวเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคมของทุกคนครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของมนุษย์ควบคู่กับชีวิตการทำงานต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ถึงกันระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวมีอิทธิพลต่อทุกคนทุกอาชีพหากบุคคลสามารถจัดการให้ทั้งสองด้านสมดุลกันได้ทั้งสองส่วนนี้จะเสริมต่อชีวิตการทำงานให้สำเร็จได้โดยราบรื่นมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อุไร ชลยุ่นาค (2540) ที่ได้กล่าวไว้ว่าถ้าเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวังขึ้น ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจรอบใจให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ ดังนั้นปัจจัยครอบครัวจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นปัจจัยครอบครัวจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ปัจจัยบุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลอันทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ บุคลิกภาพประกอบด้วย รูปร่างหน้าตาและคุณสมบัติ รูปร่างหน้าตาและการแต่งกายคุณสมบัติหมายถึง ลักษณะนิสัยต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิและสุณี เลิศแสวงกิจ (2540: 3) และเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งเร้า บุคลิกภาพจากทักษะความคิดที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ โดยที่บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้จากการฝึกฝนเรียนรู้และประสบการณ์ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ เชาวน์ปัญญา และความขยันขันแข็งเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคลิกภาพด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2544: 7) ดังนั้นปัจจัยบุคลิกภาพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากวิจัยนี้

1.1 ในงานวิจัยพบว่า การที่ข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจะสำเร็จในอาชีพข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรเป็นประเด็นสำคัญทางหน่วยงานควรให้การสนับสนุนตามปัจจัยดังกล่าวเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในควรศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรส่วนบุคคล การสนับสนุนด้านงบประมาณของโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ควรใช้แบบวัดความสำเร็จในอาชีพด้านอื่น ๆ ประกอบในการด้วย เช่น การวัดความรู้สึก การวัดภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก เพื่อให้การวัดความสำเร็จในอาชีพมีเกณฑ์เฉพาะสำหรับการวัดในแต่ละด้านโดยตรง

องค์ความรู้ที่ได้รับ

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพครูของข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ควรได้การสนับสนุนจากปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบุคลิกภาพ

2. ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า ควรให้ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยบรรยากาศองค์กรให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ด่านรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชายที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิราพร รักการ. (2558). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา NUR 2225 การพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนีย์ เลิศแสงกิจ. (2538). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: วังอักษร
- พุทธทาสภิกขุ. (2527). *การศึกษาคืออะไร*. กรุงเทพมหานคร: สมชายการพิมพ์.

- อุไร ชลูนาค. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการปรับตัวของผู้ป่วยมะเร็งศีรษะและลำคอที่ได้รับรังสีรักษา*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อำไพ สุจริตกุล. (2534). *คุณธรรมครูไทย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and alienation: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons. 1964.