

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรของสังคม และคุณภาพประชากรสังคม คือ ตัวกำหนดระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และนำพาประเทศสู่การพัฒนาในที่สุด วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตน การดำรงชีวิต และสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติ เสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้” นอกจากนี้ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ กล่าวถึง ครูอาชีพว่า คือ ครูที่เป็นครูด้วยใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญาณ มีความเป็นครูทุกลมหายใจตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นครูที่รักและห่วงหา ห่วงใย อาหาร ต่อนักเรียน ต่อศิษย์ ดูแลลูกในไส้ของตนเอง จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดี ไม่ยินยอมให้ศิษย์เป็นคนไม่ดีเป็นอันขาดจะติดตามสอดส่องศิษย์ทุกเมื่อเชื่อวันโดยไม่ละทิ้ง และมีความสุขมากในการที่ได้เกิดมาเป็นครู รักเกียรติเทิดทูนสถาบันครูอย่างภาคภูมิใจ (อุษณีย์ เกษมสันต์ ณ อยุรยา, 2543, หน้า 1) และอดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปว่า ครูอาชีพ คือ ครูที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญาณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543, หน้า 6)

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2 พุทธศักราช 2551-2562 ให้ความสำคัญที่การปฏิรูปครูจะเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา หากผลการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตลอด 10 ปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญ อันส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ในเรื่องนี้ คือ คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการติดตามผลการดำเนินงานในช่วงปีการศึกษา 2542-2548 พบว่าครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งจัดการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และขาดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยและพัฒนาการศึกษา และจากผลการดำเนินงานในช่วงปีการศึกษา 2549-2550 ยังพบว่า คุณภาพของผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปรับปรุง เป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นว่า ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครูผู้สอนอย่างเร่งด่วน จากงานวิจัยทางการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษา มีปัญหาด้านงบประมาณในการสนับสนุนครู กระบวนการผลิตครู และการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานวิจัย ตลอดจนขนาดการปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูมีโอกาสดำเนินงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาขาดแคลนครูค่อนข้างมากทั้งที่ขาดอยู่แล้ว และมีผู้เกษียณอายุโดยทางราชการตัดอัตราการให้บรรจุข้าราชการใหม่และลูกจ้าง ทำให้มีครูใหม่มาทดแทนไม่เพียงพอ (วิทยากร เชียงกุล, 2550) เพราะครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนที่สุด การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงต้องเริ่มที่การพัฒนาคุณภาพครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า มีความสำคัญ เนื่องจากครูเป็นผู้ให้ความรู้ให้การศึกษาและสร้างบุคลากรสู่ทุกอาชีพ ดังปรากฏในความตอนหนึ่งของพระราโชวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523

“หน้าที่ของครูนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโต ขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศชาติ ในกาลข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญ ในการสร้างเสริมบันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง และรัฐบาลเชื่อว่าการศึกษานี้เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ครู คือผู้วางรากฐานของประเทศ อาชีพครูจึงควรได้รับการพัฒนาสู่วิชาชีพชั้นสูง” หากแต่ที่ผ่านมาอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการดูแล ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ประกอบกับภาวะหนี้สิน คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี จึงขาดการสนใจที่จะได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู การยกระดับวิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูงถูกผลักดันขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าหากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และได้รับการพัฒนาสู่วิชาชีพชั้นสูงแล้ว การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง และยังสามารถจูงใจคนดีคนเก่งให้เข้ามาสู่วิชาชีพครูมากขึ้น และยังเป็นการรักษาบุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรทางการศึกษา การพัฒนาอาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูง อัตราค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เงินประจำตำแหน่ง วิทยฐานะ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมีเกียรติ การได้รับการยอมรับ และอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้อาจเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะช่วยให้ธำรงรักษา จูงใจให้ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู และจูงใจให้ครูพัฒนาความเป็นมืออาชีพ พัฒนาอาชีพสู่วิชาชีพชั้นสูง และพัฒนาการศึกษาไทยสู่คุณภาพ ดังคำปรารภของนายกรัฐมนตรีที่กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษารอบ 2

รัฐบาลดำเนินโครงการหลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ที่รัฐบาลดำเนินการมากระชั้นชิดแล้ว เช่น โครงการคืนครูให้นักเรียน การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบผลิตครู การพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ และการใช้ครูอย่างมีคุณค่า มีโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ สร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ มีอุดมการณ์ให้เข้ามาเรียนครูโดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนโดยการให้ทุนการศึกษาและรับประกันการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู นอกจากนั้น รัฐบาลยังมีการสร้างขวัญกำลังใจครู ไม่ว่าจะเป็นการผลักดันปรับเงินเดือนให้ครูเพิ่มขึ้นร้อยละ 8 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ การปรับปรุงเกณฑ์ประเมินสมรรถนะครูให้เชื่อมโยงกับการสอน และการตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2554) สอดคล้องกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกล่าวถึงปีพุทธศักราช 2554 เป็นปีแห่งการพัฒนาคุณภาพครู โดยจะพัฒนาครูทั้งระบบ เพื่อร่วมนำการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป็นคุณภาพของเด็กไทยในอนาคต เป็นผู้ที่มีความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวไกลสู่สากล และมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์สืบไป โดยกระทรวงศึกษาธิการจะคัดเลือกครูดีเด่นแบบจำนวน 60,000 คนจากทั่วประเทศ ที่มีเทคนิคการสอนที่ดี เป็นครูที่ดีเสียสละเพื่อยกย่องและเชิดชูครูที่สอนดี โดยครูที่ได้รับคัดเลือกจะได้รับรางวัลคนละ 10,000 บาท รัฐบาลจะใช้บ 681 ล้านบาท เพื่อเป็นการมอบทุนแก่ครูสอนดีในพื้นที่ห่างไกล เพื่อสร้างครูสอนดีหน้าใหม่ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นด้วย ส่วนการประกาศจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพครู จะเน้น 1) ด้านการผลิตครู 2) ด้านการพัฒนาครูทั้งระบบ 3) ด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทน 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านขวัญกำลังใจครู และ 6) ด้านหนี้สินครู (ชินวรณ์ บุญเกียรติ, 2554)

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2547, หน้า 97) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาของประเทศที่เน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน รวมทั้งเน้นการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ทำให้เกิดความตระหนักถึงแนวคิดการปรับเปลี่ยนจากการบริหารโรงเรียนแบบองค์การราชการของ วิเบอร์ต มาสู่การบริหารโรงเรียนที่เหมาะสมกับการบริหารวิชาชีพครู ซึ่งศาสตร์ในการบริหารองค์การวิชาชีพครู ได้มีผู้ค้นคว้าไว้เหมาะสมกับการนำมาใช้ในยุคนี้ดังคำกล่าวของโบว์แมน (Bowman, 1989, p. 444 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2547) ที่กล่าวว่า ในโรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและโรงเรียนที่จัดระบบบริหารเหมาะสมกับวิชาชีพครู จะมีความเป็นอิสระในสถานภาพ ความเป็นตัวของตัวเองในการบริหารจัดการ และความอิสระในการกำหนดอัตราเงินเดือนครู เพราะวิชาชีพครูมีลักษณะพิเศษเฉพาะ ความเป็นวิชาชีพครู เฟรดสัน (Freidson, 1986, p. 141 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2547) อธิบายเสริมว่า ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพ ความมีคุณลักษณะเฉพาะทางด้านวิธีการ (Technical Autonomy) หรือการตัดสินใจ

อย่างอิสระในการกระทำ ซึ่งบุคคลนอกวิชาชีพไม่สามารถทำได้ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 142) กล่าวถึง คุณลักษณะของวิชาชีพว่า บุคลากรวิชาชีพจะได้รับความคาดหวังว่า สามารถตัดสินใจดำเนินการด้วยตนเอง และสนองความต้องการของผู้รับบริการรวมทั้งการให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การมีโครงสร้างการควบคุมบุคลากรวิชาชีพ

สำหรับเส้นทางความก้าวหน้าของ “ตำแหน่งครู” มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ข้าราชการครูจะมีวิทยฐานะใด หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้เป็นไปตามมาตรา 54 ความว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ม.ป.ป., หน้า 4)

ความสำเร็จในอาชีพเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychology) หรือเป็นผลลัพธ์ความสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำนี้ไว้ ดังเช่น ฮอวาร์ด และเบรย์ (Howard & Bray, 1988) กล่าวถึง ความสำเร็จในอาชีพ เป็นเรื่องของจำนวนการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยที่ อาเธอร์ ฮอลล์ และลอว์เรนซ์ (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ว่าเป็นประสบการณ์และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร รวมถึงลักษณะของความสำเร็จ ความก้าวหน้า ทั้งที่เป็นจิตวิสัย (Subjective) และวัตถุวิสัย (Objective) ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรหรือจากอาชีพที่เขาได้ ทำอยู่ เช่นเดียวกับ จัดจ์ (Judge, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมี อันเป็นผลมาจากประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และ เฮอริออต กิบสัน และพินเดอร์ (Herriot, Gibson, Pemberton, & Pinder, 1993) ได้ศึกษาภาคตัดขวางของช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Studies) โดยใช้ตัวชี้วัด คือ ตำแหน่งที่อยู่ตามสายการบังคับบัญชา (Current Hierarchical Position) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salary) การจัดกลุ่มตามสาขาอาชีพ (Occupational Grouping) และรวมถึงตัวชี้วัดแบบจิตวิสัย (Subjective) และมิลามัด (Melamed, 1995 a) ได้ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าการศึกษาที่ทำภายใน

องค์กรใดองค์กรหนึ่ง มักนิยมใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษากลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่แตกต่างกันจะไม่สามารถนำตัวชี้วัดด้านตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะการศึกษาด้านจิตวิสัย (Subjective) เนื่องจากในองค์กรที่แตกต่างกันสายการบังคับบัญชามักแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสิ่งที่นิยมนำมาศึกษาก็ยังเป็นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน และกลุ่มตามสาขาอาชีพเหมือนเป็นตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัยและเป็นปัจจัยร่วมกัน และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่ข้ามพ้น (Across) องค์กรที่แตกต่างกันได้อีกด้วย

หลักในการวัดความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) และความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) กล่าวคือ

- 1) ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) คือ ความสำเร็จในอาชีพที่สามารถสังเกตเห็นได้ สามารถวัดได้ โดยใช้การวัดในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) หรือการได้รับเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (Ascendancy)
- 2) ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current Job) มีความพึงพอใจในอาชีพอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพทั้งมาจากภายในและภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง จัดจ์ และคณะ (Judge, 1995 a) อธิบายเสริมในส่วนของความพึงพอใจในงานนั้น หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อลักษณะงาน หรือองค์ประกอบของงานที่ทำ หรือจากประสบการณ์ เกิดดีเคอร์และ ลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) กล่าวว่า แม้การวัดความสำเร็จในอาชีพจะใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ เกณฑ์การวัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective) และฟอร์เบส และพีเออร์ซี (Forbes & Piercy, 1991) กล่าวถึง เกณฑ์การวัดเชิงจิตวิสัย (Subjective) ซึ่งเกณฑ์ที่นักวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่ได้รับ

ทุนมนุษย์ (Human Capital Variables) ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์เชื่อว่า ตลาดแรงงานจะให้รางวัลกับบุคคลที่ลงทุนในการพัฒนาตนเอง และการลงทุนนี้จะนำไปสู่การได้รับการเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น เบคเกอร์ (Becker, 1964) นิยามไว้ว่า ทุนมนุษย์นี้รวมถึงการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ประสบการณ์ในอาชีพการงาน และการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในองค์กรอื่น ๆ (Boards of Directors of Other Firms) ทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมคุณค่าของบุคคลนั้นในสายตาของนายจ้าง อันจะทำให้มีโอกาสนับผลสำเร็จในอาชีพมากขึ้น (Melamed, 1995 a)

สรุปได้ว่าความสำเร็จในอาชีพ พบว่า แตกต่างกันในแต่ละบุคคล และประกอบด้วยปัจจัยที่หลากหลาย เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยอื่น ๆ อีกจำนวนมากที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกศึกษาเฉพาะในกลุ่มครูเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น เนื่องจากครูกลุ่มวิทยฐานะเชี่ยวชาญมีเกณฑ์การประเมินที่เข้ม ต้องผ่านการตรวจผลงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีผลงานนวัตกรรมที่มีคุณค่า และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เชื่อถือได้มากกว่าว่าทำผลงานด้วยตนเองอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรค่าตอบแทนเป็นไปตามความต้องการของครู และเพื่อประโยชน์ในการธำรงรักษานักวิชาการที่มีคุณค่าต่อองค์การทางการศึกษา และยังประโยชน์ต่อวิชาชีพอื่น ๆ การได้รับ การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ได้รับเพียงค่าตอบแทนตามวิทยฐานะเท่านั้น แต่ยังมีค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย เช่น ความมีเกียรติ ความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการเป็นสิ่งที่ทุกองค์การพึงกระทำเพื่อการสรรหาและธำรงรักษานักวิชาการที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่คู่องค์การ เสนาะ ดิยาว (2541, หน้า 24-28) กล่าวถึง องค์การไว้ว่า องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อกัน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนสร้างประสิทธิภาพของงานได้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อสร้างสมการทำนาย ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงมีคำถามการวิจัย คือ

1. ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใด

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกศึกษาเฉพาะในกลุ่มครูเชี่ยวชาญ สังกัด กระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น เนื่องจากครูกลุ่มวิทยฐานะเชี่ยวชาญมีเกณฑ์การประเมินที่เข้ม ต้องผ่านการตรวจผลงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีผลงานนวัตกรรมที่มีคุณค่า และที่สำคัญอีกประการ หนึ่ง คือ เชื่อถือได้มากกว่าว่าทำผลงานด้วยตนเองอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรค่าตอบแทนเป็นไปตามความต้องการ ของครู และเพื่อประโยชน์ในการธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณค่าต่อองค์การทางการศึกษา และยัง ประโยชน์ต่อวิชาชีพอื่น ๆ การได้รับ การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ได้รับเพียงค่าตอบแทนตามวิทยฐานะ เท่านั้น แต่ยังมีค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย เช่น ความมีเกียรติ ความภาคภูมิใจ การได้รับ การยอมรับ การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการเป็นสิ่งที่ทุกองค์การพึงกระทำ เพื่อการสรรหาและธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่คู่องค์การ เสนาะ ตียาว (2541, หน้า 24-28) กล่าวถึง องค์การไว้ว่า องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนสร้างประสิทธิภาพของงานได้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะ

เชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อสร้างสมการทำนาย ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะ

เชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงมีคำถามการวิจัย คือ

1. ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

3. สมการทำนายปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัว บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม ทั้งปัจจัยโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัว บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม ทั้งปัจจัยโดยรวมและรายด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดีที่สุด ตามลำดับ

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญในวิชาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้าราชการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประโยชน์ด้านข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารค่าตอบแทนและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

2. เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแผน กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาสู่ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

3. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยทางการศึกษา นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สนใจและนำประเด็นต่าง ๆ ในงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพของบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประยุกต์หลักการแนวคิดการวัดปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของ จัดจ์ เคเบิล บอดริว และเบรตซ์ (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995) ที่พบหลักการวัดปัจจัยความสำเร็จในอาชีพจากความสำเร็จด้านจิตวิสัย คือ ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพเนื่องจากเป็นสิ่งที่วัดได้ด้วยเกณฑ์เดียวกันกับบุคคลที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ และมีลามเมด (Melamed, 1995 b) ได้สร้างโมเดลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพ และผู้วิจัยได้ประยุกต์รวมกับการสัมภาษณ์นำร่องในกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ กำหนดขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ที่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว 4) ปัจจัยด้านองค์กร 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม 6) ศักยภาพระดับความสำเร็จในอาชีพ และ 7) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ และ 8) สร้างสมการทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นว่า การวัดความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ (คศ. 4) โดยอาศัยหลักการ แนวคิดของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) และมีลามเมด (Melamed, 1995 b) ในการศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพ (Career Success: An Assessment of a Gender Specific Model) นำเสนอรูปแบบความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพการสมรส

ประกอบกับผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำร่อง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 6 ราย พบหลายปัจจัยสาเหตุของการผลักดันตนเองสู่ความก้าวหน้าในงานของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญสู่ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม การถูกกดดัน จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บริหาร ความต้องการความสำเร็จ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับทางสังคม ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และอีกหลาย ๆ ปัจจัย คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลการสัมภาษณ์นำร่องกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	รายการสัมภาษณ์ เหตุผลที่ขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ผู้ให้ข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง ครู คศ.4) รายที่						รวม
		1	2	3	4	5	6	
1.	ต้องการก้าวหน้าในงาน/ อาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2.	เงินตอบแทนที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	-	5
3.	ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ	✓	✓	-	-	✓	✓	4
4.	ต้องการการยอมรับจากสังคม	✓	✓	-	✓	✓	✓	5
5.	ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6.	ได้รับการพัฒนา ได้เรียนรู้ต่อเนื่อง	-	-	✓	✓	✓	-	3
7.	ครอบครัวให้การสนับสนุน	-	-	✓	-	-	-	1
8.	มีผลงานอยู่แล้วต้องการพัฒนาต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	-	5
9.	สร้างนวัตกรรมเพื่อผู้เรียน	✓	-	-	✓	✓	✓	4
10.	เป็นความภาคภูมิใจของครอบครัว	✓	-	-	✓	✓	✓	4
11.	ถูกกดดันจากองค์กร หน่วยงาน	✓	✓	✓	-	-	-	3
12.	ไม่ได้รับความเป็นธรรมในสายงาน	✓	✓	✓	-	-	-	3
13.	มีโอกาส มีเวลาและมีความสามารถ	-	-	-	✓	✓	✓	3
14.	มีเครือข่ายสนับสนุนจากเพื่อน	✓	-	-	-	-	-	1
15.	เป็นอุดมการณ์ เป้าหมายส่วนตัว	-	-	-	✓	✓	✓	3
16.	คาดหวังในสายสະພາຍ วิทยพัฒน์	✓	✓	-	✓	-	✓	4
17.	ความคุ้มค่าของอายุราชการที่เหลือ	-	✓	-	✓	✓	-	3
18.	ต้องการเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียน	-	-	-	-	✓	-	1
19.	ความสุขที่ได้ทำเพื่อพัฒนาผู้เรียน	-	-	-	✓	-	✓	2
20.	ความท้าทายของเกณฑ์ประเมิน	-	-	-	-	-	✓	1

จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ พบหลาย ๆ เหตุผลประกอบกันในการประสบความสำเร็จ
ในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งต่างต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการพัฒนา
ตนเอง ต้องการการยอมรับทางสังคม เป็นเหตุผลสำคัญ ส่วนเหตุผลรอง ๆ ลงไป ได้แก่ การต้องการ

ผลตอบแทน โดยแตกต่างกันในแต่ละคน รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

ซึ่งการที่ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (คศ.4) นั้น เนื่องจากเป็นระดับวิทยฐานะที่มีเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานเข้ม เป็นเกณฑ์เฉพาะสำหรับแต่ละสาขา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้เป็นไปตามมาตรา 54 ความว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ตามมาตรา 42 ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ม.ป.ป., หน้า 4)

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาจากข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (คศ.4) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการกำหนดให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ระหว่างปีพุทธศักราช 2549-2554 จำนวน 899 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.1 ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 444 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

จำนวน 412 คน

1.1.3 ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 43 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 198 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

จำนวน 183 คน

1.2.3 ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ประสิทธิภาพ สถานภาพ การสมรส จำนวนชั่วโมงการทำงาน และเงินเดือนและผลตอบแทน

2.1.2 ปัจจัยบุคลิกภาพ ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว

2.1.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน เป็นสภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ซึ่งการศึกษานี้ วัตถุประสงค์เฉพาะ ความพึงพอใจภายในหรือความสำเร็จเชิงจิตวิสัย (Subjective) เท่านั้น ไม่วัดประเด็นที่เป็นความพึงพอใจภายนอกหรือความสำเร็จเชิงวัตถุวิสัย (Objective) เนื่องจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากหลายองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การแตกต่างกันทั้งโครงสร้างการบริหาร สายงาน การเติบโตตามสายอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบริหารผลตอบแทนที่แตกต่างกัน การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุ จึงเป็นข้อจำกัดที่จะใช้วัดความสำเร็จในอาชีพด้วยเกณฑ์เดียวกันสำหรับองค์การที่แตกต่างกัน การศึกษานี้จึงมุ่งวัดความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยเท่านั้น โดยวัดความสำเร็จในอาชีพจากการรับรู้ของบุคคลถึงความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ เป็นการวัดด้านความรู้สึกทัศนคติจากการปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยจึงเหมาะสมที่จะใช้วัดได้สำหรับทุกคนแม้ในบริบทองค์การที่แตกต่าง จึงกำหนดตัวแปรตามคือความสำเร็จเชิงจิตวิสัย

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการศึกษานี้ พัฒนขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในอาชีพของบุคคลสาขาต่าง ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 งานวิจัยต่าง ๆ ประกอบกับการศึกษานำร่อง และการตรวจสอบข้อมูล จากผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาผสมผสานวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดของ มิลาเมด (Melamed, 1995) ที่พบว่า การศึกษา ประสบการณ์ และการสมรส เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประการสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ อาศัยแนวคิดของ ฮาเรล (Harrell, 1949, pp. 260-274 อ้างถึงใน กลิ่นแก้ว ป. จินตนาพันธ์, 2529) พบว่า ระดับเงินเดือน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ และแนวคิดของ เบอร์เก (Burke, 1967 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2547) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า (Joy in Work) มีความพึงพอใจใน

2.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว

2.1.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน เป็นสภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้ วัตถุประสงค์เพื่อวัดความพึงพอใจภายในหรือความสำเร็จเชิงจิตวิสัย (Subjective) เท่านั้น ไม่วัดประเด็นที่เป็นความพึงพอใจภายนอกหรือความสำเร็จเชิงวัตถุวิสัย (Objective) เนื่องจากเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากหลายองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การแตกต่างกันทั้งโครงสร้างการบริหาร สายงาน การเติบโตตามสายอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบริหารผลตอบแทนที่แตกต่าง การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุ จึงเป็นข้อจำกัดที่จะใช้วัดความสำเร็จในอาชีพด้วยเกณฑ์เดียวกันสำหรับองค์การที่แตกต่าง ดังนั้น การศึกษาค้นคว้านี้จึงมุ่งวัดความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยเท่านั้น โดยวัดความสำเร็จในอาชีพจากการรับรู้ของบุคคลถึงความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ เป็นการวัดด้านความรู้สึกทัศนคติจากการปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยจึงเหมาะสมที่จะใช้วัดได้สำหรับทุกคนแม้ในบริบทองค์การที่แตกต่าง จึงกำหนดตัวแปรตามคือความสำเร็จเชิงจิตวิสัย

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้านี้ พัฒนารูปแบบขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในอาชีพของบุคคลสาขาต่าง ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 งานวิจัยต่าง ๆ ประกอบกับการศึกษานำร่อง และการตรวจสอบข้อมูล จากผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาผสมผสานวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดของ มิลาเมด (Melamed, 1995) ที่พบว่า การศึกษา ประสบการณ์ และการสมรส เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลประการสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ อาศัยแนวคิดของ ฮาเรล (Harrell, 1949, pp. 260-274 อ้างถึงใน กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529) พบว่า ระดับเงินเดือน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ และแนวคิดของ เบอร์รี่ (Burke, 1967 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2547) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า (Joy in Work) มีความพึงพอใจใน

บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate)

บรรยากาศแบบเข้มเข้ (Closed Climate)

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมประยุคต์รวมกับการสัมภาษณ์นำร่องของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่ง อัดัมส์ คิง และคิง (Adams, King & King, 1996) สรุปไว้ว่าเมื่อพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีความสำคัญในอาชีพมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาชีพก็ตาม แต่การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะจากสมาชิกในครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะปัญหาการทำงาน ปัญหาด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ที่ผ่านมามักพบว่าเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานที่ยาวนานทำให้เหลือเวลากับครอบครัวน้อยลง ในทางตรงกันข้ามบทบาทที่ต้องทำให้ครอบครัวมีมากขึ้นไปก็ย่อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงาน รวมทั้งความคาดหวังทางสังคมที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาทมากขึ้น เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไลด์สโตน (Lidstone, 1997) และส่งผลทางลบต่ออาชีพ พิณเชต และพาราสุรามาน (Parasuraman, 1996) การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นการช่วยลดงคูลในการทำบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) ลดความขัดแย้ง และสามารถช่วยให้ผู้บริหารสตรีลดและจัดการกับความตึงเครียดทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยและได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยพัฒนาจากโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ มิลาเมด (Melamed, 1995 a) และโมเดลของ จัดส์ และคณะ (Judge et al., 1995) ที่สรุปผลการศึกษาด้วยโมเดลความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ สถานภาพการสมรส ชั่วโมงการทำงาน รายได้และผลตอบแทน ผู้วิจัยประยุคต์ร่วมกับผลการสัมภาษณ์นำร่องกลุ่มตัวอย่าง นำมาสังเคราะห์รวมกัน และกำหนดกรอบความคิดได้ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ข้าราชการครูรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

2. วิทยฐานะ หมายถึง เส้นทางการก้าวหน้าของ “ตำแหน่งครู” มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้เป็นตำแหน่งมีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

3. ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จ และมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current Job) มีความพึงพอใจในอาชีพอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพทั้งมาจากภายในและภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีลักษณะของความเป็นนามธรรม

4. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และเงินเดือนและผลตอบแทน

4.1 การศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

4.2 ประสบการณ์ หมายถึง อายุการทำงาน เป็นจำนวนปีโดยเริ่มนับจากปีที่ข้าราชการครูทำงานในอาชีพครูตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 4 ช่วงประสบการณ์ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 16 ปี 16-25 ปี 26-35 ปี และมากกว่า 35 ปี

4.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน การแต่งงานแต่แยกกันอยู่ และการหย่าร้างหรือหม้ายของข้าราชการครู จำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สถานภาพโสด สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน สถานภาพสมรสแต่แยกกันอยู่ และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง

4.4 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนับเป็นจำนวนชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ จำนวน 1-15 ชั่วโมง 16-30 ชั่วโมง 31-45 ชั่วโมง 46-60 ชั่วโมง 61-75 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.5 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่ข้าราชการครูได้รับโดยรวมต่อเดือน ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทนวิทยฐานะ และผลตอบแทนต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

5. ปัจจัยบุคลิกภาพ หมายถึง แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงลักษณะภายนอกของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ รูปลักษณ์ภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย เอกลักษณ์ ความสมบูรณ์ทางกายภาพ และสุขภาพที่ดี

5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการมุ่งมั่นประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ชื่อเสียงในอนาคต เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย หน้าที่การงาน รายได้และตำแหน่งหน้าที่

6. ปัจจัยครอบครัว หมายถึง ความทุ่มเทต่อครอบครัวและแรงสนับสนุนจากครอบครัว

6.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของข้าราชการครู เป็นการทุ่มเททั้งทางกายและทางใจที่ข้าราชการครูมีต่อครอบครัว อันได้แก่ การหาเลี้ยงครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การดูแลครอบครัว การมีเวลาให้ครอบครัวและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว

6.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การช่วยเหลือประคับประคองและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากบุคคลในครอบครัวของข้าราชการครู ได้แก่ ทศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจเข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกันมีความรัก ความอบอุ่น ความใกล้ชิดผูกพันการเอื้อประโยชน์ต่อกันและการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว

7. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน

8. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ที่สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือรับฟังข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจต่อกันในการปฏิบัติงาน หรือการมีเครือข่ายที่เสริมให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

9. ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู หมายถึง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จากการมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญของข้าราชการครู ซึ่งเป็นการรับรู้ด้านจิตวิสัย ประกอบด้วย

9.1 วิทยฐานะที่สูงขึ้น หมายถึง การได้รับการเลื่อนหรือกำหนดให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นซึ่งมีผลต่อหน้าที่การงาน ยศ ฐานะ และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

9.2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดเป็นรายเดือน สำหรับข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ประกอบด้วยค่าตอบแทนรายเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ประเภทยศ 19,800 บาท

9.3 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของข้าราชการครูที่มากพอ แสดงถึงความทุ่มเทและผูกพันกับการทำงาน การทุ่มเทให้กับการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในแต่ละวัน เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพ

9.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อลักษณะงานหรือองค์ประกอบของงานที่กระทำอยู่ หรือจากประสบการณ์ อันได้แก่ คุณสมบัติที่มีความสอดคล้องกับงาน ชั่วโมงในการทำงาน คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ประสบการณ์ทำงาน ขนาดขององค์กร และความสำเร็จขององค์กร

9.5 ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของข้าราชการครูที่มีต่องานอาชีพของตนในขณะปัจจุบัน ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจนี้ในผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มาจากเกณฑ์ภายนอกและภายในที่จำแนกออกเป็น ความก้าวหน้า เงินเดือน หรือค่าจ้าง ตำแหน่งงาน การเลือกอาชีพด้วยตนเอง และโอกาสพัฒนาตนเอง

10. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

10.1 ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

10.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

10.3 ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป ในที่นี้ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10.4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น หมายถึง ศึกษานิเทศก์

11. มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา