

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ และเพื่อสร้างสมการทำนายปัจจัยความสำเร็จในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามปลายเปิด สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จกลุ่มสูงสุดและต่ำสุด จำนวน 6 ราย หากคุณภาพของเครื่องมือได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .28-.94 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj R^2) โดยใช้สถิติ F (F-test) เพื่อต้องการทราบกลุ่ม ตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง โดยใช้สูตรคำนวณของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จากนั้นวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และยืนยันผลการศึกษากับกระบวนการเชิงคุณภาพ โดยสังเคราะห์ผลการศึกษาเชิงปริมาณร่วมกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สมการมาตรฐานทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขียนได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .30ZPi + .24ZSo + .22ZFi + .16ZOrg - .13ZHour + .08ZMoney$$

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

4.1 ปัจจัยบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านเชื่อว่างานทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงลงได้สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งก็คือความรับผิดชอบ ท่านเชื่อว่างานทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงลงได้หากท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน และท่านเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ไม่ทุพพลภาพ ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยครอบครัวของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแต่ละด้าน พบว่า

4.2.1 ด้านแรงจูงใจต่อครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านคิดว่าท่านได้แสดงบทบาทในการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวแล้ว ท่านดูแลและทุ่มเทใส่ใจเลี้ยงดูบุตรหลานเป็นอย่างดี และท่านให้การดูแลด้านที่อยู่อาศัยเพื่อให้คุณภาพชีวิตของคนในครอบครัวสมบูรณ์แบบที่สุด ตามลำดับ

4.2.2 ด้านแรงสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ในครอบครัวของท่านให้การยอมรับและภาคภูมิใจในตัวของท่าน ครอบครัวของท่านมีความรักความอบอุ่นเป็นอย่างยิ่ง ท่านและสมาชิกในครอบครัวของท่านมีความใกล้ชิดผูกพันต่อกัน ในครอบครัวของท่านมีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวของท่านเชื่อมั่นในการกระทำของท่านและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของท่านเสมอ ครอบครัวของท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อกันและมีน้ำใจให้กันและกันอยู่เสมอ และสมาชิกในครอบครัวของท่านมีพฤติกรรมแสดงออกว่าสนับสนุนการทำงานของท่านให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ

4.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ มีความเป็นอิสระ มีความเป็นมิตร และสนุกกับการทำงาน ตามลำดับ

4.4 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น เมื่อท่านเสนอแนะและมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ตามลำดับ

4.5 ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการครูรับรู้ถึงระดับความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้เลือกอาชีพด้วยตนเอง ตามลำดับ

4.6 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการครูรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากปัจจัยรอบครัว ระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. อำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพข้าราชการครู

ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยรอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีอำนาจพยากรณ์เนื่องจากไม่เข้าสู่สมการ พบเพียงความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาและด้านประสบการณ์ พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั่วโมงการทำงานพบความสัมพันธ์ทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ไม่พบความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปรอิสระตัวแรกที่เข้าสู่สมการ คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ (P_i) ซึ่งมี R^2 เท่ากับ .301 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (ความสำเร็จในอาชีพ) ได้ร้อยละ 30.10 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (S_o), ปัจจัยรอบครัว (F_i) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (O_r_g) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ($H_o_u_r$) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($M_o_n_e_y$) และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ (E_x_p) มาพิจารณาพร้อมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามความสำเร็จในอาชีพ (S_u) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 41.60, 44.60, 46.10, 47.40 และ 48.00 ตามลำดับ

เมื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ พบตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ตัวแปรตาม 6 ตัว คือ P_i , S_o , F_i , O_r_g , $H_o_u_r$ และ $M_o_n_e_y$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยรอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั่วโมงการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดีที่สุด ดังสมการทำนาย

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta Z_{Pi} + \beta Z_{So} + \beta Z_{Fi} + \beta Z_{Org} - \beta Z_{Hour} + \beta Z_{Money} \\ &= .30Z_{Pi} + .24Z_{So} + .22Z_{Fi} + .16Z_{Org} - .13Z_{Hour} + .08Z_{Money}\end{aligned}$$

นั่นคือ ปัจจัยต่าง ๆ ดังสมการสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ดังนี้ ปัจจัยบุคลิกภาพทำนายได้ร้อยละ 30.00 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมทำนายได้ร้อยละ 24.00 ปัจจัยครอบครัวทำนายได้ร้อยละ 22.00 ปัจจัยบรรยากาศองค์การทำนายได้ร้อยละ 16.00 ปัจจัยบุคคลด้านชั่วโมงการทำงานงานที่ยาวนานทำนายได้ร้อยละ 13.00 และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทนทำนายได้ร้อยละ 8.00

สรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เรียงตามลำดับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จจากมาก คือ ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั่วโมงการทำงาน และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

อภิปรายผล

จากกรอบแนวคิดความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ กับกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในอาชีพไว้ 3 สมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่กำหนด ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะการมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญเป็นระดับวิทยฐานะที่เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วกันถึงความสำเร็จในอาชีพอันเกิดจากความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญ เป็นผลให้ข้าราชการครูภาคภูมิใจ พึงพอใจในงาน และรับรู้เป็นความสำเร็จในอาชีพในที่สุด เป็นการรับรู้ความสำเร็จจากภายใน (Internal Career Success) เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1996) ความสำเร็จเกี่ยวข้องกับ 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลคือต้องการความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจลักษณะนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน และเกิดประสิทธิผลของงานสูง ความต้องการด้านการจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในร่างกาย ประกอบด้วยลักษณะงานของ ระดับของความรับผิดชอบ เป้าหมาย การยอมรับ ความท้าทาย และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นความเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง สัมพันธ์กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน ฐานะทางสังคม เจตคติต่องาน ความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นความต้องการขั้นต่ำ ป้องกันความไม่พอใจ

ต้องงาน เช่นการสนับสนุนดูแลสุขภาพบุคลากร ความต้องการด้านสุขภาพเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำแต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจในงาน เมื่อใดที่ความต้องการทางด้านสุขภาพยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลของงานที่ออกมาจะไม่ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจัยด้านนี้เป็นที่พึงพอใจ ผลของงานก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอไป หากแต่บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำก่อน จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงได้ ความต้องการในระดับสูงประกอบด้วย ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) งานที่ทำอยู่ (Work Itself) หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาในงาน (Advancement) และการเติบโตในหน้าที่งาน (Growth) ผลการศึกษาของฮอดคล็อกกับจัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) ที่ศึกษาพบว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของบุคคลอื่น สนับสนุนโดยผลการศึกษาของเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ที่พบว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุดโดยบุคคลที่ทำอาชีพนั้น ดังที่ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญประสบความสำเร็จในอาชีพ เป็นที่มาให้ได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม (Equal Opportunity) ความมั่นคงในงาน (Security of Work) การได้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ (Fairness) การให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การให้บริการทางด้านสันติภาพที่เหมาะสม การประกาศเกียรติคุณ ทำให้เป็นที่ยอมรับยกย่องของสังคมเพื่อนร่วมอาชีพและสมาชิกครอบครัว นำมาซึ่งความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง ผลตอบแทนที่ได้รับจากเงินเดือน เงินตอบแทนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ส่งผลให้ข้าราชการครูรับรู้เป็นความพึงพอใจในงานและในอาชีพ ประกอบกับความสำเร็จที่ข้าราชการครูสัมผัสโดยตรง เช่น ความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จจากงานผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในผู้เรียน การเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงาน เกิดเป็นการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544, หน้า 97) ที่วิจัยพบว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกทางจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือนการได้รับรางวัล การก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นที่สูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่งรวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และจากการได้รับการตอบสนองทั้งรูปวัตถุ และจิตใจ เกิดเป็นความพึงพอใจในงานและรับรู้เป็นความสำเร็จในอาชีพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องรูปแบบความสำเร็จในอาชีพของ มิลาเมด (Milamed, 1995) ที่สรุปถึงความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วยหลายปัจจัยประกอบเป็นความสำเร็จในอาชีพ ทั้งที่เป็นวัตถุดูตอบแทนจากงานเป็นรูปธรรม และส่วนที่

เป็นความรู้สึก ทักษะที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญจึงสอดคล้องกับสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human characteristics) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital Attributes) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เป็นไปตามทฤษฎีทุนมนุษย์ มิลาเมด (Melamed, 1996) ศึกษาพบว่า ทักษะที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ทุนมนุษย์เป็นคุณลักษณะอันสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล และสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สนับสนุนโดยทฤษฎีของ เบคเกอร์ (Becker, 1992) การเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และแคนนิง (Canning, 1991) สรุปถึงคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมากที่สุด คือ การมีความสามารถในการคิด (Mental ability) ความสามารถในการคิดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยผ่านกลไกหลายประการ กล่าวคือ ช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวกับความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งช่วยในการจัดลำดับความสำคัญเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์แปลกใหม่ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากความสามารถในการคิด คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานยังประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ

2.1 การศึกษา (Education)

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง การเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของบุคลากรในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของ องค์กร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มิลาเมด (Melamed, 1995) ที่พบว่า การกำหนดผลสำเร็จทางการศึกษา (Education Attainment) เป็นทุนมนุษย์อีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงและส่งผลกระทบต่อตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย แม้ว่าความสามารถในการคิดและระดับการศึกษาจะช่วยให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า (Ascent) แต่เฉพาะผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้นที่จะมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูงได้ ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาเป็นคุณความดีเชิงวัตถุวิสัย (as Objective Merits) ที่ช่วยสร้างความเชื่อถือ (Credibility) และการรับรอง (Credential) สอดคล้องกับ นาบี (Nabi, 1999) ที่ศึกษาพบว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เน้นย้ำโดยผลการศึกษาของ เซาและลัค (Chow & Luck, 1996) ที่พบว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.2 ประสบการณ์ (Experience)

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เพราะถึงแม้ว่า ประสบการณ์เป็นทุนมนุษย์ที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพของหลายอาชีพ ด้วยการนำทุนมนุษย์ด้านประสบการณ์และความชำนาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงโดยง่าย แต่สำหรับข้าราชการครูลักษณะการปฏิบัติงานสอนเป็นงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติซ้ำ ๆ เช่นเดิมต่อเนื่องในแต่ละปีไม่มีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับความก้าวหน้าในอาชีพหรือการเติบโตตามสายงานถูกกำหนดไว้ด้วยระบบราชการ เป็นบันไดวิชาชีพ ซึ่งรัฐบาลกำหนดไว้ด้วยระบบแท่งเงินเดือน ผลการศึกษาจึงพบว่าข้าราชการครูรับรู้ถึงปัจจัยประสบการณ์ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่เสริมต่อการได้รับตำแหน่งหรือรายได้ที่สูงขึ้นสนับสนุนโดย จัดจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) ที่ศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งต่ำไม่ส่งผลต่อเงินเดือน และสอดคล้องกับ พัชรภรณ์ จินกุล (2547) ที่ศึกษาพบว่าประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ

2.3 สถานภาพการสมรส (Marital)

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เนื่องจากกลุ่มสมรสเปรียบเสมือนบุคคลเดียวกัน สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมกระทบถึงกัน ทั้งด้านชีวิตส่วนบุคคลและหน้าที่การทำงาน กลุ่มสมรสมีอิทธิพลต่อกันทั้งด้านจิตใจความคิด และพฤติกรรมการแสดงออก ในสถานภาพสมรสที่สมบูรณ์ มีความเข้าใจ ช่วยเหลือ เอื้ออาทรและเป็นกำลังใจให้กัน จะทำให้บุคคลมีความสุขมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตสมรส เกิดความพึงพอใจและรับรู้เป็นความสำเร็จของชีวิต การที่ข้าราชการครูมีสถานภาพสมรสที่สมดุลง จะส่งผลดีต่อความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิภาพของผลการทำงาน ทำให้องค์การหลายแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป็นนโยบายสมดุล ชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance Policy) หรือนโยบายสายสัมพันธ์ครอบครัว (Family-Friendly Policy) โดยที่ปัจจัยสถานภาพสมรสเป็นการรับรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบต่าง ๆ เช่น เพศ อาชีพ สายงาน และสถานการณ์ เป็นต้น ในเพศชายพบว่าสถานภาพสมรสเป็นการเสริมวิถีภาวะของบุคคล เป็นพื้นฐานการประสบความสำเร็จในชีวิต ส่วนในกลุ่มสุภาพสตรีพบว่าบางช่วงเวลาในสถานภาพสมรส เช่น ภาวะการมีบุตรเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ จากผลกระทบที่พบทั้งด้านบวกและลบยืนยันได้ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มิลาเมด (Melamed, 1995) ที่พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีแต่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารชาย

สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของไวร์ และคูเปอร์ (Whire & Cooper, 1994) ที่ศึกษาพบว่า จำนวนบุตรจะเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี สนับสนุนโดยเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้หญิงที่สมรสแล้วและมีบุตรจะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่เพศชายเมื่อแต่งงานแล้วและมีบุตร ภาวะการมีบุตรจะเป็นตัวเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ

2.4 ชั่วโมงการทำงาน (Work Hour per Week)

ผลการศึกษาพบว่า ชั่วโมงการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยพบความสัมพันธ์ในทางลบ นั่นคือ ยิ่งจำนวนชั่วโมงการทำงานยิ่งมาก ข้าราชการครูยิ่งมีระดับความสำเร็จในอาชีพน้อยลง แม้ว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน จะแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทและผูกพันกับการทำงาน แสดงถึงการมุ่งผลสำเร็จ สำหรับบุคคลบางกลุ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเป็นที่ยอมรับของความสำเร็จในงานในอาชีพ แต่สำหรับข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยปัญญา ด้วยความเชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเฉพาะ มิใช่กลุ่มปฏิบัติการ ชั่วโมงการทำงานจึงพบเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสำเร็จในอาชีพ การอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของบุคคล เป็นการทุ่มเททั้งแรงใจแรงกายของบุคคลที่มีผลต่อครอบครัว สอดคล้องกับ เทนบรันเชต และคณะ (Tenbrunsel et al., 1995) ที่พบว่า ส่วนสำคัญในชีวิตวัยผู้ใหญ่ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ครอบครัวและการทำงาน อย่างไรก็ตามความคาดหวังในการทำบทบาทของทั้ง 2 ส่วนนี้มักจะไม่ค่อยสอดคล้องกัน มักก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตครอบครัว

โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็น ความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์การกับบุคลากร องค์การต้องการให้บุคลากรใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคลากรต้องการใช้เวลา กับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตสมรสจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อชีวิตสมรสมีผลกระทบต่องาน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Family Interference with Work: FIW) หรืองานมีผล กระทบต่อชีวิตสมรส (Family Interference with Work: FIW) ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตสมรส (Work-Family Conflict or Family-Work Conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งบุคลากรและครอบครัว และองค์การ เช่น ผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่าความเสี่ยงด้านสุขภาพ ของบุคลากรสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตลดลง ผลต่อองค์การ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรสูงขึ้น บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การลดลง และมีผลผลิตภาพ

ต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001; Allen, et al., 2000) ดังนั้น ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู จึงสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงการทำงาน

2.5 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary)

ผลการศึกษาพบว่าเงินเดือนและผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพราะค่าตอบแทนและเงินเดือนจำเป็นต่อการได้มาซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Physiological Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p.170) นั่นคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะทำให้ข้าราชการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ต้องไปหางานทำเพิ่มเติม หรือมีการคอร์รัปชัน ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจและอยู่ทำงานกับภาครัฐต่อไป สอดคล้องกับ อวยชัย ขบา (2536, หน้า 409) ที่ศึกษาพบว่า ผู้ที่ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนสูงพอ สามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ จะเกิดการรับรู้ถึงความสมดุลในชีวิต พึงพอใจต่ออาชีพที่ประกอบ และฐานะยังเป็นค่านิยมหนึ่งที่สังคมให้ความสำคัญ การได้รับผลตอบแทนในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ อันประกอบด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่สูงและเป็นที่ยอมรับ ทำให้ข้าราชการภาคภูมิใจในงานที่ทำเพราะเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นแหล่งที่มาสำหรับรายได้เลี้ยงครอบครัว ความมั่นคงในงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) เงินเดือนและผลตอบแทนในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในอาชีพและรับรู้เป็นความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับ มิลาเมด (Melamed, 1995) ที่ศึกษา พบว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพอย่างหนึ่ง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรทเมเยอร์ (Rethmeyer, 1976 อ้างอิงถึงใน ปิยะพร สร้อยทอง, 2544, หน้า 53) ศึกษาพบว่า ค่าจ้างหรือผลตอบแทนมีผลอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติทางบวกหรือลบต่อ สถาบันต่าง ๆ สอดคล้องกับ ลอว์ มีร์กีย์ (2540) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3. ปัจจัยบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งเร้า บุคลิกภาพจากทักษะความคิดที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ โดยที่บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ จากการฝึกฝน เรียนรู้ และประสบการณ์ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคม บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ เชาวนปัญญา และความขยันขันแข็งเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ บุคลิกภาพที่ดีมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จไม่ว่าในด้านการงานหรือการเรียน (กรมสุขภาพจิต, 2544, หน้า 7) นำเสนอข้อค้นพบจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย

ลอสแอนเจลิส เป็นข้อมูลที่แสดงถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำเป็นผลจากความสามารถทางเชาวน์ ปัญญาเพียงร้อยละ 7 เท่านั้น ที่เหลืออีกร้อยละ 93 เป็นผลมาจากคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมถึง บุคลิกภาพด้วย สอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 7) ที่ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของบุคคล มีกระบวนการพัฒนาตลอดชีวิตทั้งในทางที่ดีขึ้นและเสื่อมลง โดยสอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2545, หน้า 2) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลสามารถพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง สร้างเสริมให้สมบูรณ์ได้ โดยไม่ปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม ธรรมชาติหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระทบ ดังนั้น บุคลิกภาพที่ดี ย่อมเกิดขึ้นจากการฝึกฝน อบรม เรียนรู้ และการมีประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ปัจจัยบุคลิกภาพประกอบด้วยแรงดึงดูดภายนอกและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลแต่ละอาชีพล้วนมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในอาชีพ ด้วยแรงดึงดูดภายนอกเป็นการสร้างความประทับใจเมื่อแรกพบ เป็นการสร้างศรัทธาการยอมรับจากผู้ประสานงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นเพียรพยายามของบุคคลในการกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ปัจจัยบุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพราะคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง หลาย ๆ อาชีพยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญ ของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยง่าย สามารถสร้างการยอมรับและศรัทธาจากเพื่อนร่วมอาชีพ และผู้เกี่ยวข้องได้สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน เช่น เทเลอร์ และคณะ (Taylor et al., 2000) ศึกษาเรื่องบทบาทของจริยธรรมในทฤษฎีแห่งเหตุและผล พบว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ มักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วนใหญ่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่แข็งแรงดึงดูดทางกายภาพ ทั้งนี้เพราะ คนทั่วไปมักมีภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพว่า บุคคลใดมีแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นมักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่น ๆ ไปด้วย สอดคล้องกับ แอกลี แอสมอร์ มาร์คไนนี และแลงโก (Eagly, Ashmore, Markniiani & Lango, 1991 cited in Feingold, 1992) ศึกษาพบว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงกว่าจะค่อนข้างได้เปรียบกว่าคนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยกว่า สอดคล้องกับ ชไนเดอร์ (Schneider, 1973) บุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้นเพราะเมื่อคน ๆ นั้น ได้รู้จักกับคนที่เขาไม่เคยรู้จักมาก่อน สอดคล้องกับทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland & Winter, 1961, p. 100) ศึกษาเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัย ที่มีส่วนอำนวยการให้ผู้ประกอบอาชีพประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยพิจารณาจากรายได้และการเป็น

เจ้าของกิจการ รวมทั้งผลการศึกษาของ โอเรียลลี และแชทแมน (O'Reilly III & Chatman, 1994) พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านการบริหาร โดยพิจารณาจากเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ควงเคือน พันธุมนาวิน (2531) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยสอดคล้องกับ วิสุทธิ ราตรี (2532) ที่ศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะบริหาร โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า และสอดคล้องกับ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน

4. ปัจจัยครอบครัว (Family status)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เนื่องด้วยครอบครัวเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในชีวิตเรียกว่าพลังแห่งครอบครัวเพราะสถาบันครอบครัวถึงแม้จะเป็นสถาบันสังคมที่เล็กที่สุดแต่กลับมีความสำคัญที่สุด และเป็นรากฐานอันสำคัญของสังคม (กองการศึกษา, กระทรวงสาธารณสุข, 2552) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน ปัญหาการทำงาน ปัญหาด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวกันเป็นลูกโซ่ สอดคล้องกับไลสโตน (Lidstone, 1996) ที่ศึกษาพบว่า เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานที่ยาวนานทำให้เสียเวลากับครอบครัวน้อยลง ในทางตรงกันข้ามบทบาทหน้าที่รวมทั้งความคาดหวังทางสังคมที่ไป ก็ย่อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงานต้องทำให้ครอบครัวมีมากเกินไปทำให้เกิดความขัดแย้งทวงบทบาทมากขึ้น เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลทางลบต่ออาชีพ สอดคล้องกับ ฟีลด์เซต และพาราสุรามาน (Peluchette, 1993; Parasuraman, 1996) ที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการช่วยถ่วงดุลในการทำบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) ลดความขัดแย้งและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสตรีลดและจัดการกับความตึงเครียด ทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพได้ สอดคล้องกับ แกตติเกอร์ และลาร์วู้ก (Gattiker & Larwood, 1989) ที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งเสริมสุขภาพ และช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การบรรลุความสำเร็จในการทำงานที่มีผลทำให้บุคคลเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อจิตใจ ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพแบบจิตวิสัย นอกจากนั้น การสนับสนุนจากครอบครัวยังช่วยให้ความเครียดที่มีลดลง ทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เพนเดอร์ (Pender, 1996) ที่ศึกษาพบว่า องค์การขั้นพื้นฐานที่สำคัญทางสังคม เกิดจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกัน ครอบครัวเป็นกลุ่มสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดของบุคคล สอดคล้องกับคูซ และโพสนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีความเครียดสูงจะทำให้อำนาจในตนเองลดลง มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะคุกคามมากกว่า

ความท้าทาย หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวยังเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจเพื่อให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ สอดคล้องกับ อุไร ชลฺยนาถ (2540) สรุปไว้ว่า หากข้าราชการครูขาดการสนับสนุนจากครอบครัวย่อมทำให้เกิดความเครียด สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเสื่อมถอย การตัดสินใจลดลง แต่ถ้าข้าราชการครูประสบภาวะเครียดแล้วได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมถึงการประคับประคองทางอารมณ์จากผู้ใกล้ชิดในครอบครัว เช่น คู่สมรส บุตร หรือพี่น้อง ด้วยการทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่รักใคร่ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้ความรู้สึกอบอุ่นจะมีผลทำให้บุคคลที่มีความเครียดรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการช่วยลดวงดุลงบบาทการทำงานและครอบครัวของข้าราชการครู ให้ดำเนินไปด้วยดีทั้งสองด้าน โดยไม่ขัดแย้งกัน

5. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บริหาร ภายใต้กรอบโครงสร้างองค์การและสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมภายในที่เรียกว่าบรรยากาศองค์การ ซึ่งหากบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรให้เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน มีความเป็นมิตร สามัคคีร่วมแรงร่วมใจ มีอิสระภาพในการทำงาน ไม่แก่งแย่งแข่งขันหรือปิดบังกัน ข้าราชการครูก็จะทำงานด้วยความสุข ไม่เคร่งเครียด เอื้อต่อการพัฒนาและพัฒนาวิชาชีพสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 149) ศึกษาพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ และสอดคล้องกับ การดี อนันต์นวิ (2545, หน้า 121) ศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการศึกษาข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระ มีความเป็นมิตร และสนุกกับการทำงาน เป็นเพราะในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ข้าราชการครูมีลักษณะการทำงานด้วยจิตวิญญาณ ด้วยความรู้ ความสามารถเฉพาะที่เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ การนิเทศติดตามควรปฏิบัติในรูปแบบที่แตกต่างจากข้าราชการระดับวิทยฐานะอื่น นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมองว่าบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยสอดคล้องกับ กูนท์และเวริช (Koontz & Wehrich, 1988, p. 437) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ภาวะเครียดต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์การ

และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อพฤติกรรมและทัศนคติ โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะทำภารกิจใด สภาพแวดล้อมรอบตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถของบุคคล

6. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ อริสโตเติล (Aristotle) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่เป็นหล่ามนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นพวก มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การที่มนุษย์อยู่ร่วมกัน ทำให้พวกเขารู้สึกปลอดภัย ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะ หรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มรวมไปถึง วิธีการจูงใจ และประสานความต้องการ ของบุคคล และกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2538, หน้า 628) การสนับสนุนทางสังคมเป็นการส่งเสริม ทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต จะช่วยเสริมศักยภาพการทำงานของบุคคลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตและอาชีพ และการบรรลุความสำเร็จในการทำงานมีผลทำให้บุคคลเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อจิตใจ ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพแบบจิตวิสัย นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังเป็นกระบวนการจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพโดยมีความพอใจ ในทางเศรษฐกิจ และสังคม มนุษย์สัมพันธ์ จึงเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ เพื่อใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี กับบุคคล การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ และการให้ความจงรักภักดี ในการติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคล ต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร (David & Keith, 1977) สอดคล้องกับ แกรตติเคอร์ และลาวูด (Gattiker & Larwood, 1989) ศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวช่วยให้ความเครียดที่มีลดลงทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ คูซ และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีความเครียดสูงจะทำให้อำนาจในตนเองลดลง มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะคุกคามมากกว่าความท้าทาย เมื่อพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีความสำคัญในอาชีพมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาชีพก็ตาม และยังสอดคล้องกับ อัดัมส์ (Adams, 1965 cited in King & King, 1996) ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะจากสมาชิกใน

ครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะปัญหาการทำงานและปัญหาด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะเป็น โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพโดยตรงของข้าราชการครู ยังเป็นขวัญกำลังใจ เป็นความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร เป็นความคาดหวังของบุคลากรที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ได้รับความร่วมมือที่ดี ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับการอภัยจากข้อผิดพลาดจากผู้บริหาร มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือ แบ่งปัน ให้อภัยกัน ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ในการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับการมีโอกาสพัฒนาตนเอง การมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการได้เลือกประกอบอาชีพด้วยตนเองเป็นประเด็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการควรให้การสนับสนุนตามปัจจัยดังกล่าวเพื่อการส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

2. จากการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูสูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยครอบครัว ทั้งด้านการทุ่มเทต่อครอบครัวและด้านการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาถึงปัจจัยครอบครัวเป็นสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู

4. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ข้าราชการครูรับรู้ในระดับมาก ทั้งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้าราชการครูยอมรับว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในองค์กร ทั้งการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร หรือบริหารจัดการให้บุคลากรสนับสนุนระหว่างกัน ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร และให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยตรงต่อข้าราชการครูในการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ ทั้งการสนับสนุนด้านวัสดุ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการสนับสนุนด้านจิตใจ เช่น การให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจ ให้ความสำคัญตามบทบาทหน้าที่ การมอบหมาย

งานที่สำคัญ และให้มีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่าทางจิตใจให้ข้าราชการครู พึงพอใจและรับรู้ถึงประสบความสำเร็จในอาชีพ

5. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ข้าราชการครูรับรู้ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูต้องการบรรยากาศการทำงานที่สนุก เป็นอิสระ มีความเป็นมิตร ร่วมมือระหว่างกัน ให้การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีความกระตือรือร้น ลดการแข่งขัน ลดความตึงเครียด ผู้บริหารองค์การทางการศึกษาจึงควรสร้างบรรยากาศดังกล่าวเพื่อให้ ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน และการพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพ

6. ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู ทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน ทั้งนี้ข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญให้ความสำคัญ ที่ผลตอบแทนทางจิตใจเป็นสำคัญ เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่สูงเพียงพอแล้ว การมุ่งใจข้าราชการครู กลุ่มนี้ ผู้บริหารควรพิจารณาที่ผลตอบแทนทางจิตใจเป็นสำคัญ เช่น การให้การยกย่อง ให้การยอมรับ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานหรือตำแหน่งหน้าที่อันสำคัญ หรือการให้มีส่วนร่วม ในการบริหาร การตัดสินใจ เป็นต้น

7. ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความ สัมพันธ์ ในทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สะท้อนให้เห็นว่าเวลาการทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เวลาการทำงานที่ยิ่งมากจะเป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลากร ทั้งด้านทักษะความสามารถ สมรรถนะ ความรับผิดชอบ ภาระงาน ภาระครอบครัว รวมทั้งศักยภาพ ของแต่ละบุคคล และเวลาการทำงานที่สมดุลสำหรับแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากสมการทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จาก 6 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 48 อาจจะยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูอีก จึงเสนอแนวทางในการศึกษา ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูกับหลักการทางจิตวิทยาในด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจ วัฒนธรรมองค์การ ความภักดีต่อองค์การ และความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น

2. ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น สภาพแวดล้อมนอกองค์การ เช่น อิทธิพลด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าว ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูหรือไม่

3. ควรใช้แบบวัดความสำเร็จในอาชีพด้านอื่น ๆ ประกอบในการวัดความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครู เช่น การวัดภาวะทางจิตใจ การวัดทัศนคติ ความรู้สึก เพื่อให้การวัดความสำเร็จในอาชีพมีเกณฑ์เฉพาะสำหรับการวัดในแต่ละด้านโดยตรง