

การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครู*

สังเวียน มีกำลัง **

ผศ. ดร. อนุวัติ ภูณแก้ว ***

อ.ดร.พรรณราย เทียมทัน ****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ที่ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 604 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู 6 ด้าน คือวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเชิงจิต จิตใจ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีความจำแนกย่อยเท่ากับ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์จำแนกประเภทแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถจำแนกประเภทกลุ่มการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ส่วนสมการจำแนกปัจจัยสามารถจำแนกกลุ่มที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 76.4 และจำแนกกลุ่มที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 80.2 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปัจจัยทั้งหมดสามารถจำแนกทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้อง ร้อยละ 78.5 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองลงมาคือ ปัจจัยเชิงจิต จิตใจ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของตนเอง และวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนคุณภาพปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2554

** นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ที่ปรึกษา)

**** อาจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ที่ปรึกษาร่วม)

คำสำคัญ : การวิเคราะห์จำแนกปัจจัย, การเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ

Discriminant Analysis of Factors Related to Professional Teachers Promotion

Sungwian Meekamlung

Asst. Prof. Dr. Anuwat Koongaew

Lecture Dr. Pannarai Tiamtan

ABSTRACT

The purposes of this study was to conduct discriminant analysis of factors related to professional teachers promotion and non- promotion. The sample consisted of 604 obtained by stratified random sampling. The instruments were questionnaires concerned with moral and professional ethics, performance quality, self ability, motivational factors, maintenance factors and attitude, with item discrimination power ranged from 0.8 - 1.00 and reliability at .98. Data were analyzing by mean, standard deviations and stepwise discriminant analysis.

The results show that all factors discriminating the two groups of professional teachers promotion and non- promotion. The factors were able to predict correctly 76.4 percent of promotion group and 80.2 percent of non- promotion group. Also they were able to predict correctly 78.5 percent of both groups. Factor with the highest same direction relationship was attitude. The next were motivational factor, maintenance factor, ability and ethic, respectively. There was remarkable that the performance quality or instruction quality was the opposite direction relationship with the professional teachers promotion.

KEYWORDS : discriminant analysis ,professional teachers promotion

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และมาตรา 54 กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) แต่ที่ผ่านมามีผู้ผ่านการพิจารณาตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (ตามหลักเกณฑ์เดิม) ประมาณ 20% ของผู้เสนอขอทั้งหมด โดยส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการพิจารณาในการประเมินด้านที่ 3 สำหรับปัจจัยที่นำมาศึกษานั้นประกอบด้วย คุณสมบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน 2 ปัจจัย คือด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และคุณภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการได้เลื่อนและไม่ได้เลื่อนวิทยฐานะก็คือ ความสามารถ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน และเจตคติ ซึ่งความสามารถนั้น เป็นสมรรถนะของครู ที่สามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดทำผลงานวิชาการได้

ส่วนปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าเงิน นั้น Herzberg (1959 อ้างถึงใน นฤเทพ คณิงทรัพย์, 2551: 19) ได้กล่าวว่า ปัจจัยเชิงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน และเกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบค่าเงิน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค่าเงิน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของการงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยเชิงใจและค่าเงินจะเป็นปัจจัยซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ตลอดจนเกิดความรับผิดชอบในการทำงานนั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพ

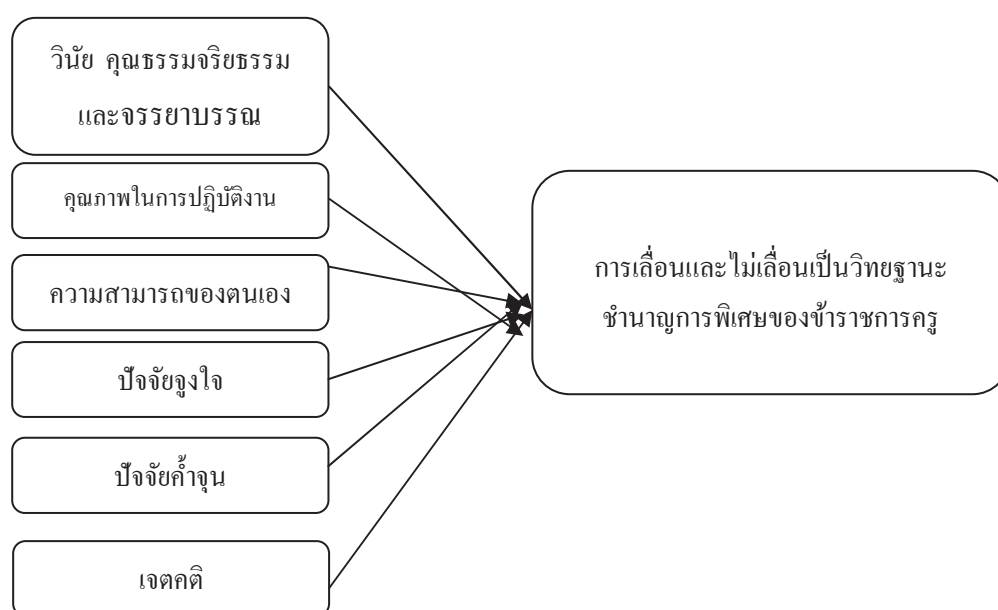
สำหรับเจตคติของบุคคลเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกที่เป็นพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นหากครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองโดยการเลื่อนเป็นวิทยฐานะแล้ว ก็จะทำให้ครูมีพฤติกรรมในการที่จะทำงานตามเงื่อนไขให้บรรลุผลที่ดี (อรพิน สีแก้ว, 2551) จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยโดยตัวแปรอิสระได้แก่ 1.

ปัจจัยด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. คุณภาพในการปฏิบัติงาน 3. ความสามารถของตนเอง 4. ปัจจัยจิตใจ 5. ปัจจัยค่าจ้าง และ 6. เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปหาแนวทางส่งเสริมการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากร เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เขต 1, 2 และ 3 ที่ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน 2,016 คน ซึ่งได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 917 คน และไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1,099 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2 และ 3 ซึ่งได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วน ร้อยละ 30 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 604 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต้องได้รับการประเมิน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ได้แก่ วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านจิต และเจตคติต่อการทำวิทยฐานะ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ความต้องการของ Alderfer ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของ Herzberg และทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคิลล์แลนส์ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านจิต และเจตคติต่อการทำวิทยฐานะ

2. กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ด้าน จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้ ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 25 ข้อ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 40 ด้านความสามารถของตนเอง จำนวน 20 ข้อ ด้านปัจจัยเชิงจิต จำนวน 15 ข้อ ด้านปัจจัยด้านจิตจำนวน 10ข้อ และด้านเจตคติต่อการทำวิทยฐานะจำนวน10 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและด้านการวัดผล การศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 ไปทดลองใช้กับข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน100 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product- Moment Coefficient) จากนั้นคัดเลือกข้อที่ค่าอำนาจจำแนกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปใช้ในการสร้างเครื่องมือ

5. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ ไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน คือ แบบสอบถามด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่น .9539 ด้านคุณภาพใน

การปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น .9275 ด้านความสามารถตนเอง มีค่าเท่ากับ .924 ด้านปัจจัยเชิงใจ มีค่าเท่ากับ .9255 ด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเท่ากับ .8441 และด้านเจตคติ มีค่าเท่ากับ .6980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรับกลับคืนจากนั้นจึงนำไปตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อนำผลคะแนนมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบที (t-test)
2. วิเคราะห์จำแนกกลุ่ม โดยใช้สูตรของสตีเวนส์ และคำนวณค่าสถิติดังนี้
 - 2.1 คำนวณค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks' Lambda)
 - 2.2 คำนวณค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation)
 - 2.3 คำนวณค่าไอเกนจากสมการ
 - 2.4 คำนวณค่า V แต่ละตัวในเมตริกซ์ให้เป็นรูปมาตรฐาน คือ $V \cdot m_i$

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1-4

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของกลุ่มข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อน เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
1. เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (Attitude)	.762
2. ปัจจัยเชิงใจ (Motivational Factors)	.416
3. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	.307
4. ความสามารถของตนเอง (Ability)	.205
5. วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethic)	.126
6. คุณภาพในการปฏิบัติงาน (Quality)	-.309

จากตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของกลุ่มข้าราชการครูที่ได้เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรเจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าน้ำหนัก .762 ปัจจัยเชิงใจมีค่าน้ำหนัก .416 ปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีน้ำหนัก

.307 ปัจจัยความ สามารถของตนเอง .205 ปัจจัยวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าน้ำหนัก .126 และปัจจัยคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนัก -.309 และแสดงสมการจำแนกประเภทในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_y \text{ โดยรวม} = .762(Z_{\text{Attit}}) + .416(Z_{\text{Moti}}) + .307(Z_{\text{Main}}) + .205(Z_{\text{Abil}}) + .126(Z_{\text{Ethi}}) - .309(Z_{\text{Qual}})$$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของกลุ่มข้าราชการครูที่ได้เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
1. เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (Attitude)	2.145
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)	1.120
3. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	.789
4. ความสามารถของตนเอง (Ability)	.618
5. วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethic)	.438
6. คุณภาพในการปฏิบัติงาน (Quality)	-1.031
ค่าคงที่ Constant = -12.801	
ค่า Group Centroids กลุ่มที่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ = .827	
กลุ่มที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ = -.691	

จากตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของกลุ่มข้าราชการครูที่ได้เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ พบว่าน้ำหนักของตัวแปรเจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีค่าน้ำหนัก 2.145 ปัจจัยจูงใจมีค่าน้ำหนัก 1.120 ปัจจัยค้ำจุน มีค่าน้ำหนัก .789 ปัจจัยความสามารถของตนเองมีค่าน้ำหนัก .618 ปัจจัยวินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าน้ำหนัก .438 ปัจจัยคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนัก -1.031 เมื่อนำน้ำหนักของตัวแปรไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยที่ได้จากสมการจำแนกของแต่ละกลุ่ม (Group Centroids) จะเห็นได้ว่าการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือความคาดหวังต่อเจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถของตนเอง วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการจำแนกประเภทในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' \text{ โดยรวม} = -12.801 + 2.145(Z_{\text{Attit}}) + 1.120(Z_{\text{Moti}}) + .789(Z_{\text{Main}}) + .618(Z_{\text{Abil}}) + .438(Z_{\text{Ethi}}) - 1.031(Z_{\text{Qual}})$$

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ประเมินสมการจำแนกประเภทของข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สมการจำแนกกลุ่ม	λ	R_c	Λ	χ^2	df	Sig
1	.573	.604	.636	271.496	6	.000

จากตารางที่ 3 พบว่าสถิติที่ใช้ประเมินสมการจำแนกประเภทของกลุ่ม มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับ .573 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical) เท่ากับ 0.604 และค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks' Lambda) เท่ากับ 0.636 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า สมการที่ได้สามารถจำแนกข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ สมการจำแนกประเภทที่ได้ สามารถนำไปคาดคะเนความเป็นสมาชิกของกลุ่มข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการจำแนกกลุ่มข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษโดยรวม

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		กลุ่มที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	กลุ่มที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ข้าราชการครูที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	329	264 (80.2%)	65 (19.8%)
ข้าราชการครูที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	275	65 (23.6%)	210 (76.4%)
สมการจำแนกประเภททำนายได้ถูกต้องร้อยละ 78.5			

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำสมการจำแนกที่ได้ไปคาดคะเนความเป็นสมาชิกของกลุ่มข้าราชการครูที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจากกลุ่มตัวอย่าง 329 คน คาดคะเนได้ถูกต้อง 264 คน ร้อยละ 80.2 คาดคะเนไม่ถูกต้องคือกลุ่มตัวอย่างสมควรจะได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 65 คน ร้อยละ 19.8 และคาดคะเนความเป็นสมาชิกของกลุ่มข้าราชการครูที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จากกลุ่มตัวอย่าง 275 คน คาดคะเนได้ถูกต้อง 210 คน ร้อยละ 76.4 คาดคะเนไม่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่างไม่สมควรได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 65 คน ร้อยละ 23.6 และสามารถจำแนกทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 78.5

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และเจตคติต่อการทำวิทยฐานะ สามารถจำแนกประเภทกลุ่มการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูได้ ส่วนสมการจำแนกปัจจัยสามารถจำแนกกลุ่มที่เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 76.4 และจำแนกกลุ่มที่ไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ถูกต้อง ร้อยละ 80.2 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปัจจัยทั้งหมดสามารถจำแนกทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้อง ร้อยละ 78.5 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการได้เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองลงมาคือ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถของตนเอง และวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนคุณภาพปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

อภิปรายผล

เจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์ในสมการจำแนกประเภทมีค่าน้ำหนักมากที่สุด หมายความว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูจังหวัดเพชรบูรณ์มากที่สุด จึงสรุปได้ว่าเจตคติส่งผลทำให้การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาพร ศาสลารมย์ (2549) ที่ศึกษาพบว่าเจตคติในการทำงานมีผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน ส่วน ลลนา เลิศพฤกษ์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า เจตคติต่ออาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของข้าราชการครู ในลำดับรองลงมา ซึ่งตามที่ Herzberg (1959 อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีติติก, 2532: 328-329) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ คือสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยค้ำจุน คือ สิ่งที่ป้องกันมิให้ทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 11 ประการ คือ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะ อาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และชีวิตส่วนตัว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546) ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานโดยปราศจากแรงจูงใจ ซึ่งวูม (Vroom, 1970 อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พ่วงจีน, 2553) ได้กล่าวว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสสูงที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้สึกว่ามี

ความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจมากพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป ในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลหรือผลตอบแทน จากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งหรือว่า แม้มีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับ แต่ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานออกมาไม่ดี หรือมีความตั้งใจต่ำ

ส่วนคุณภาพการสอนมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการได้เลื่อนวิทยฐานะ หมายความว่าคุณภาพการสอนอยู่ในระดับต่ำส่งผลให้ได้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ซึ่ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (สัมภาษณ์, 2551) ได้กล่าวถึงการผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้นจะไปอิงกับระบบมหาวิทยาลัยมาก ที่เน้นทำผลงานเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะทำให้ใช้เวลาไปทำผลงานวิชาการ ทั้งเด็ก ทั้งห้องเรียน และจะไปเน้นในเรื่องการทำเอกสารมากกว่าเรื่องปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งต่อไปนั้นควรจะสร้างความยุติธรรมกับบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานตามหน้าที่เพื่อเด็กอย่างแท้จริง และผลงานเกิดขึ้นที่ตัวเด็กจริง ๆ นอกจากนั้นในการประเมินจะพิจารณาหลายส่วนประกอบด้วยกัน ผลการสอบก็เป็นส่วนประกอบหนึ่ง เช่น ถ้าเป็นครูพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของเด็กและพฤติกรรมการทำงานของครู ถ้าเป็นผู้บริหารก็ดูเรื่องการบริหารวิชาการ บริหารจัดการ ซึ่งจะต้องพิจารณาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมก่อนจะพิจารณาเรื่องผลการปฏิบัติงานและผลงาน ที่เกิดขึ้นกับเด็ก เพราะการทำงาน คือ การทำงานเพื่อเด็ก ผลงานวิชาการเกิดขึ้นจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยที่ พบว่า ตัวแปรจำแนกข้าราชการครูที่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถของตนเอง ด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านปัจจัยด้านทุน และด้านเจตคติต่อการทำวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้น มีแนวทาง ดังนี้

1. มีกิจกรรม หรือ โครงการเสริมสร้างวินัย การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ สุจริต และการรักษาความสามัคคี การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูที่มีความประพฤติ ปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน เช่น การผลิตสื่อ/นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เช่น การอบรม การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ และส่งเสริมการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ แก่นักเรียน ชุมชน และสังคม

3. มีโครงการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนที่มีผลการเรียนที่ดี บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการโดยการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบพี่เลี้ยงโดยให้ครูชำนาญการพิเศษที่อยู่ในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำ และสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษา เนื่องจาก ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเป็นการจำแนกกลุ่มข้าราชการครูที่จัดทำผลงานวิชาการเลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความริเริ่มสร้างสรรค์งาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาการจำแนกกลุ่มข้าราชการครูที่เลื่อนและไม่ได้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น ที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

รายการอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรนิพนธ์.
- นฤเทพ คณิงทรัพย์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประภาพร ศาการมย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลนา เลิศพฤกษ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะติดต่ออาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). บทสัมภาษณ์ “วิทยฐานะใหม่...หัวใจอยู่ที่เด็ก” วันจันทร์ที่ 22 กันยายน 2551 เวลา 14.05-14.50 น. สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ทีวี.
- สิทธิรัตน์ พ่วงจิน. (2553). แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงตรา เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 25(4). 31-47.

อรพิน สีแก้ว. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติ
การศึกษา).
