

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้างความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559 : คำนำ) และทุกองค์กรต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (ฉัตรฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 108) มีการสรรหาคนเก่งเข้าร่วมงาน พยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมา

กล่าวได้ว่า “ความรัก ความผูกพัน” ของคนเราเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานด้วย จะมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำแต่เรื่องดี ๆ ให้กับองค์กรของตน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559 : คำนำ) กระบวนการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาจัดการสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่จำเป็น เช่น มีการวางระบบจูงใจด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรสามารถฝากอนาคตในงานอาชีพได้ เป็นต้น ถ้าองค์กรมีแนวทางการบริหารความผูกพันไม่เหมาะสมองค์กรจะสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ (รุ่งโรจน์ อรรถนิธิ์, 2554 : 22,149)

บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ฉัตรฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 108) มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 : 27) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรจัดระบบการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากคาดหวังให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ; นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178-180) ; สมยศ ชินโคตร (2557 : 351) ; สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 8-9) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันใช้เป็นตัวตัดสินใจที่จะเข้าร่วมทำงานหรือออกจากองค์กรไป การสร้างระบบจูงใจด้วย

คำตอบแทนอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร
บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2558 : 32) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ
เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมี
แรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 239)
และจากการศึกษาของ นิตินพล ภูตะโชติ (2559 : 134) ที่ผ่านมามีพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล
ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วย ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงพยายามสร้างและแสวงหา
วัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1986 :
50 - 51) ระบุว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน
10 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วน
หนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร
9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากรใน โรงเรียน

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2556 : 220) ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนต้อง
สอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม
โดยองค์รวม โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา
ซึ่งกิจกรรมการดำเนินงานจะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ได้บุคลากรจำเป็นต้องได้พัฒนาเรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก รวมทั้งเสริมสร้างด้วย
วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่า
ของโรงเรียน เต็มใจที่จะใช้พลังเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่าง
แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน (Porter and et al. 1974 : 603 - 609)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม โรงเรียน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน
ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน รวมทั้ง
อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบท
ของหน่วยงานของตนเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมโรงเรียน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ให้มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 16 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด 1,350 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นเกณฑ์จำแนกชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน คือ

- 1.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 1.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.1.3 ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 1.1.4 การพัฒนาทักษะความรู้และและความสามารถของบุคคล
- 1.1.5 การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- 1.1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.1.7 คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน คือ

- 1.2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
- 1.2.2 การมอบอำนาจ
- 1.2.3 การตัดสินใจ
- 1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
- 1.2.5 ความไว้วางใจ
- 1.2.6 ความมีคุณภาพ
- 1.2.7 การยอมรับ
- 1.2.8 ความเอื้ออาทร
- 1.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.2.10 ความหลากหลายของบุคลากร

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 2.1 เชื้อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 2.2 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน
- 2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตการทำงานที่สนองความต้องการและความปรารถนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณของครู เกิดผลดีต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความสุขกับการใช้ชีวิตทำงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ครูได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด เพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัว เหมาะสมกับวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมตามความจำเป็น นอกเหนือจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด และได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ครูมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน โรงเรียนมีคณะกรรมการดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ครูได้รับการประกันภัย การประกันสุขภาพทุกปีการศึกษา ได้รับการตรวจสอบสุขภาพและการรักษาพยาบาลตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด

3. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษา มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงานตามมาตรฐานของระบบคุณธรรม มีรายได้ที่แน่นอน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างและได้รับชดเชยการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีระดับตำแหน่งงานและเงินประจำตำแหน่งตามที่โรงเรียนกำหนด

4. การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูทุกคนได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครูและมีใบประกอบวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและเจตคติ ครูมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกคนได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ครูทุกคนได้รับการนิเทศ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมทางวิชาการ โดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและรับทราบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ครูสามารถทำงานเป็นทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกครูให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูมีเวลาการทำงาน เวลาในการเดินทาง และเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม มีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัว ครูได้หยุดพักผ่อนประจำปี หักประจำปี และหยุดพิเศษตามเทศกาล มีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม และครูและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

7. คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก หมายถึง ครูมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล้าหาญที่สิ่งถูกต้องและเที่ยงตรง มีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัด อุดม มีชีวิตอยู่เรียบง่ายและมีความสุข รักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม และครุมุ่งความเป็นเลิศ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ แบบแผน พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นอัตลักษณ์ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยมีสภาพให้ปรากฏเห็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนในการกำหนด เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน

2. การมอบอำนาจ หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกันและมีการกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับบทบาทและงานที่ครูปฏิบัติ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หมายถึง การที่โรงเรียนถือว่าครูในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในโรงเรียน พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ก่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและความรักต่อโรงเรียน

5. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน ถ้าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจแล้วครูสามารถตัดสินใจ ได้อย่างดี เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความอบอุ่น ความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของครู ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีการแบ่งปัน การร่วมมือกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ

7. การยอมรับ หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาส ยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งยอมรับในความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของครู อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลของงาน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลครู สร้างความใกล้ชิดต่อผู้ได้บังคับบัญชา และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรม

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนเห็นความแตกต่างกัน ระหว่างบุคคลในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพ และวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างให้เกิดความสามัคคีและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่นของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แสดงออกโดย

1. ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นเจ้าของและบริหารงาน มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ภาคตะวันออก

มีเขตปกครอง 8 จังหวัด ประกอบด้วย จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) นครนายก (เว้น อ.บ้านนา)
ชลบุรี ปราจีนบุรี ระยอง มีโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 16 โรงเรียน

สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี แบ่งออกเป็น ครูและบุคลากรทางการศึกษา

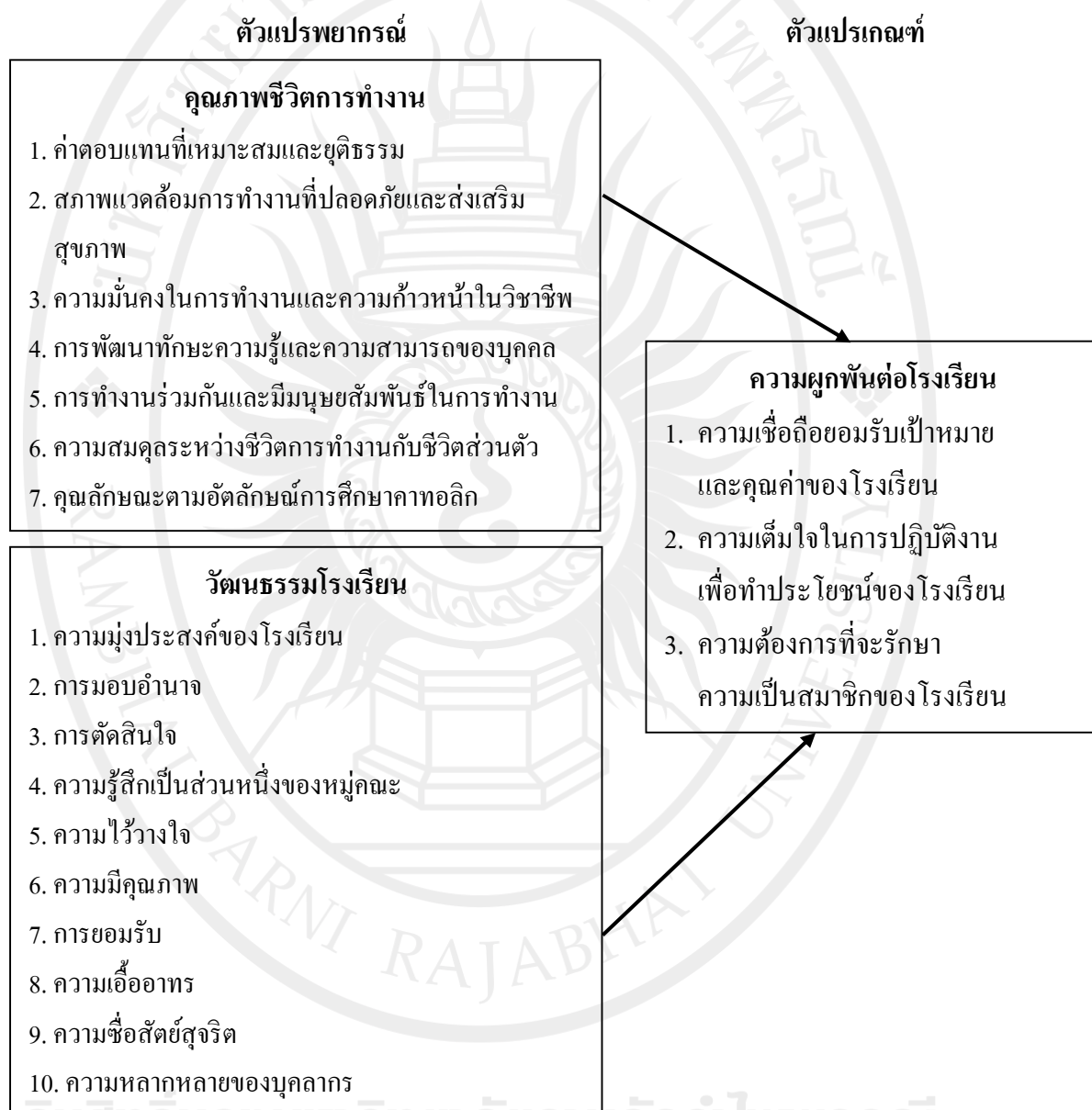
ครูโรงเรียนคาทอลิก หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี ในปีการศึกษา 2560

บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 6 ฝ่าย
รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการ
การเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี
ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี