



คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL CULTURE ON THE
COMMITMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL
IN CATHOLIC SCHOOLS UNDER THE EDUCATION SECTION
OF CHANTHABURI DIOCESE

วิทยานิพนธ์

ของ

พูนพงษ์ ภูนา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2561

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL CULTURE ON THE
COMMITMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL
IN CATHOLIC SCHOOLS UNDER THE EDUCATION SECTION
OF CHANTHABURI DIOCESE

วิทยานิพนธ์

ของ

พูนพงษ์ ภูนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2561



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

The Effect of Quality of Work Life and School Culture on the Commitment of Teachers
and Educational Personnel in Catholic Schools under the Education Section
of Chanthaburi Diocese

พูนพงษ์ ภูนา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณารักษ์กุล)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์วราวุธ ภูเสตวงษ์)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่...4...เดือน...มกราคม...พ.ศ. 2561..

พูนพงษ์ ภูนา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์รณฎา ภูเสตวงษ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 309 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 113 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.66-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.21 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ($R_{y,1,2,\dots,k}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) ความเอื้ออาทร (XS_8) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ หรือสมการถดถอยได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.37 + 0.35XS_4 + 0.22XS_8 + 0.24XS_9 + 0.10XQ_3$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Poonpong Kuna. (2017). **The Effect of Quality of Work Life and School Culture on the Commitment of Teachers and Educational Personnel in Catholic Schools under the Education Section of Chanthaburi Diocese.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education) Chairman
Associate Professor Voraya Phusetwong M.Ed. (Educational Measurement) Member

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the quality of work life, school culture and the commitment of teachers and educational personnel in Catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese, 2) to study the relation between the quality of work life and the commitment of these teachers and educational personnel, and the relation between school culture and the commitment of these teachers and educational personnel, and 3) to make a regression equation for how the quality of work life and culture affects the commitment of these teachers and educational personnel. The sample consisted of 309 teachers and educational personnel in academic year 2017. The sample size was determined by the Yamane Method and selected by Stratified Sampling. The research instrument was a five – rating scale questionnaire of 113 items with an IOC validity level of 0.66-1.00 and a discrimination level of 0.21-0.81. The questionnaire had a reliability level of 0.97. The descriptive statistics used were: percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson Product Moment Correlation (r_{xy}), and Multiple Regression Analysis ($R_{y,1,2,...k}$).

The results of the study were as follows: 1) The quality of work life was generally at the highest level, school culture was at the highest level and the commitment of teachers and educational personnel in Catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese was at the highest level. 2) The relation between quality of work life and commitment of these teachers and educational personnel were positively and relatively correlated at the statistically significant level of .01, and the relation between school culture and commitment of these teachers and educational personnel were positively and relatively correlated at the statistically significant level of .01. 3) The regression

equation for how the quality of work life and school culture affects the commitment of these teachers and educational personnel showed there was a multiple correlation co-efficient level of 0.84 for the following aspects: acceptance of sense of community (XS_4), caring (XS_8), integrity (XS_9) and security and professional growth (XQ_3). The results show a predictive power of 71 percent for the equation. There was a statistically significant relation at the .01 level which allows for the creation of a prediction equation of the regression equation as follows: raw score prediction equation result of $\hat{Y} = 0.37 + 0.35XS_4 + 0.22XS_8 + 0.24XS_9 + 0.10XQ_3$; and standard scores prediction equation result of $\hat{Z} = 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3$.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานกรรมการปริกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์วราวุธเสตวงษ์ กรรมการที่ปริกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณานิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาติชาย พงษ์ศิริ อธิการบดี วิทยาลัยแสงธรรม ดร.ลือชัย จันทรโป้ ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเทวรักษ์ และ ดร.สมจิตร พึ่งหรรษพร ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวัฒนานุศาสตร์ ที่ได้อนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอบคุณซิสเตอร์ ดร.ถ้าย อุ่นวัน ผู้บริหารโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบใช้เครื่องมือ และขอบคุณผู้บริหารและคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ด้วยดี

ขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ประสบการณ์และแนวทางด้านการศึกษา และขอบคุณสำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือ และมิตรภาพจากเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษารุ่น 591 ทุกท่าน

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บิดา มารดา คณาจารย์ และสังฆมณฑลจันทบุรี

พูนพงษ์ ภูนา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	18
วัฒนธรรมโรงเรียน.....	26
ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	26
ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	27
คุณลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรม.....	28
อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของโรงเรียนคาทอลิก.....	31
องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	32
ความผูกพันต่อองค์กร.....	40
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	41
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	42
ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	42
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	46
องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียน.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.).....	54
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	54
วิสัยทัศน์โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	56
โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	104
วิธีดำเนินการวิจัย.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	124
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	157
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	165

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลของความผูกพันต่อการ.....	45
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามสถานภาพ.....	63
3 จำนวน คำร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่ครูสอน และตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา.....	72
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	73
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ	74
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	75
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	76
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	78
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายชื่อ.....	79
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยรวม และรายชื่อ.....	80
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	81
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ.....	82
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายชื่อ.....	83
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่อ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยรวมและรายข้อ	85
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ.....	86
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	87
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ.....	88
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้อ.....	89
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านชื่อเสียงเกียรติยศ โดยรวมและรายข้อ.....	90
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	91
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	93
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	94
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	95
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน.....	96
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน.....	97
29 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน.....	100
30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	145
32 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	149
33 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	155
34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี.....	158
35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.	160
36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี.....	163
37 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	164

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.....	56
3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี.....	57

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้างความรู้ความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559 : คำนำ) และทุกองค์กรต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551 : 108) มีการสรรหาคนเก่งเข้าร่วมงาน พยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมา

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

บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ณัฐพันธุ์ 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) คำตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันใช้เป็นตัวตัดสินใจที่จะเข้าร่วมทำงานหรือออกจากองค์กรไป การสร้างระบบรางวัลด้วย

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

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2556 : 220) ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนต้อง
สอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม
โดยรวม 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. ตัวแปรพหุภาคี 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 เชื้อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 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 มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกครูให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

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

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

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ 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 ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความรักต่อโรงเรียน

5. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน ถ้าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจแล้วครูสามารถตัดสินใจได้อย่างดี เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความอบอุ่น ความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของครู ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีการแบ่งปัน การร่วมมือกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ

7. การยอมรับ หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาส ยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งยอมรับในความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของครู อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงาน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลครู สร้างความใกล้ชิดต่อผู้ได้บังคับบัญชา และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรม

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนเห็นความแตกต่างกัน ระหว่างบุคคลในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพ และวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างให้เกิดความสามัคคีและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่นของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แสดงออกโดย

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

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

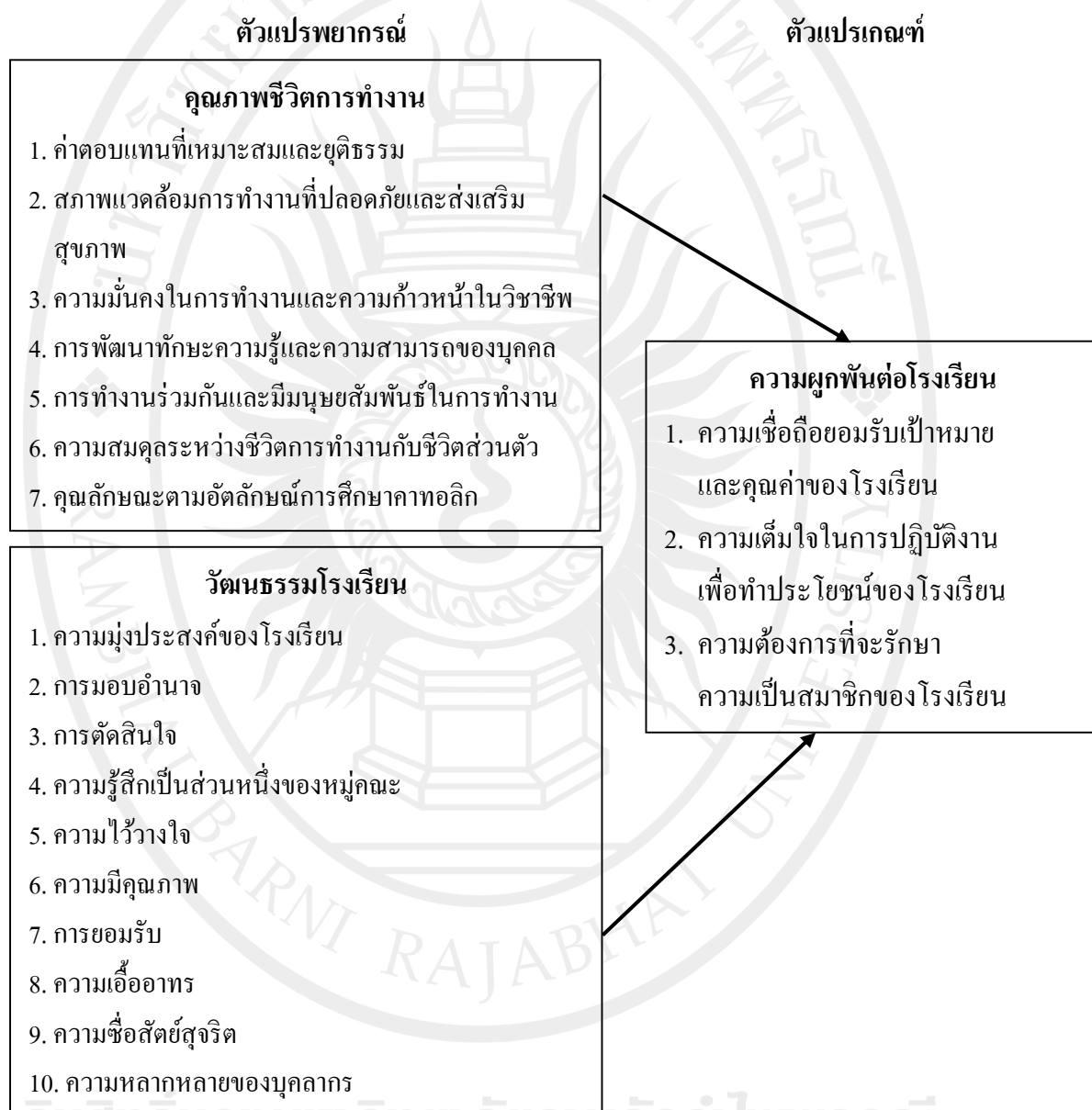
ครูโรงเรียนคาทอลิก หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ในปีการศึกษา 2560

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.3 คุณลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรม
 - 2.4 อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของโรงเรียนคาทอลิก
 - 2.5 องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียน
3. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.5 องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียน
4. การบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.)
 - 4.1 ประวัติความเป็นมา
 - 4.2 วิสัยทัศน์โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.)
 - 4.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรจากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท. 2551 : 108 - 109) เพราะว่าคนนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่สานต่อสืบทอดและสร้างความเจริญให้กับองค์กร ความสำเร็จหรือล้มเหลวล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 13)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าสำคัญยิ่งต่อองค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัชวาล ทัดกิจ. 2553 : 85 - 86) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลซึ่งส่งผลดีต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ วอลตัน (Walton, 1974 : 12) ทำการศึกษาเรื่องนี้โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ต่อมา คัมมิงส์และฮูส (Cummings and Huse, 1989 : 255) ได้นำแนวคิดของ วอลตัน มาประยุกต์และปรับปรุงขยายผลการศึกษาครอบคลุมไปถึงประสิทธิผลขององค์กรด้วย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถบ่งชี้ได้จากตัวชี้วัดหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้อย่างน้อย 3 กลุ่ม ได้แก่ งานและลักษณะของงานสภาพแวดล้อมและสังคมในองค์กร และความรู้สึกต่อตนเอง อันมีมิติย่อยของการพิจารณา คือ ลักษณะงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง อากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นต้น ไม่ว่าองค์ประกอบที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่องค์การอาจจะเลือกมาใช้ชี้วัดจะเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่างก็จะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จขององค์กรที่ผู้บริหารเองไม่พึงที่จะ

มองข้าม ชัชวาล ทัดศิวิธ (2553 : 114 - 115) กล่าวว่า เนื่องจากการทำงานได้กลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในมุมมองด้านต่าง ๆ ส่งผลให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและสามารถสร้างสรรค์ผลงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด โดยความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรว่า สิ่งที่ต้องการจัดให้นั้นตอบสนองกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่ (รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. 2554 : 112)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 : 27) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงการมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเองทั้ง 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ

ชัชวาล ทัดศิวิธ (2553 : 91) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานนั้นหมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับนำเสนอสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ

สโครแวน (Skrovan, 1983 : 1 - 6) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

ดีเลโมส และทัสซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 : 8) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาบุคคลนั้น ๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม

มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมการตัดสินใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเขาด้วย

เบ็นเน็ต และทิบบิท (Bennett and Tibbitts. 1989 : 5 - 7) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มีผู้นำที่ดี เป็นต้น และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

โรบินสัน (Robinson. 1991 : 670) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรโดยการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ มีความเจริญและการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กรเนื่องจากมีผลกระทบทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิต มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

ชัชวาล ทัดศิวัช (2553 : 103) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 3 ประการ ดังนี้คือ

1. งานและลักษณะของงาน โดยเป็นปฏิกริยาหรือความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดจากการปฏิบัติงานในลักษณะของงานหรือเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย ผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า เนื้อหาและปริมาณงาน

2. สภาพแวดล้อมและสังคมในองค์กร เป็นปฏิภยาหรือความรู้สึกของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสังคมในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

3. ความรู้สึกต่อตนเอง อันเป็นปฏิภยาหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อตัวเองว่ามีความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ความสามารถ อำนาจในการตัดสินใจ และการมีคุณภาพแห่งชีวิตหรือไม่และระดับใด

รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554 : 112 - 114) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการเบื้องต้นที่องค์กรต้องจัดให้บุคลากรเพราะกฎหมายบังคับ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ สถานพยาบาล ระบบรักษาความปลอดภัย เป็นต้น หากละเลยในการจัดสวัสดิการพื้นฐานเหล่านี้ให้กับบุคลากร ชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นไปอย่างอึดอัด ห้องน้ำสกปรก บุคลากรจะกินอาหารต้องไปซื้อจากรถเข็นข้างโรงงาน ในขณะที่ระดับหัวหน้าหรือเจ้าของกิจการมีความสุขสบาย ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้หากบุคลากรเปรียบเทียบ ไม่ว่าจะเปรียบกับภายในองค์กรเดียวกันหรือภายนอกองค์กร ก็อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้สึกรักผูกพันในการทำงาน ความทุ่มเทและตั้งใจทำงานก็จะลดน้อยลงไป

2. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สูงกว่ากฎหมาย เป็นสวัสดิการที่เสริมจากการจัดสวัสดิการพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร เช่น การจัดอาหาร การจัดรถรับส่ง การจัดสำนักงานให้ทันสมัยน่าอยู่ การเพิ่มค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งบุคลากรและครอบครัว การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่ทันสมัย เป็นต้น

3. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตรงตามความต้องการหรือความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสวัสดิการที่ไม่มีรูปแบบตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของบุคลากรที่เสนอขึ้นมาให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา สำหรับสวัสดิการบางเรื่องอาจเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ บางเรื่องก็จัดระยะยาวจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การจัดบ้านพักตากอากาศ การให้มีเงินติดตัว (Pocket Money) ระหว่างพักร้อนการให้โอกาสไปพัฒนาตัวเองที่ต่างประเทศในหลักสูตรสั้น ๆ เป็นต้น

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 8-9) ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกไว้ ดังนี้

1. การมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น
2. การมีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล่าวหาญทำสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง
3. การมีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส

4. การมีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัดอดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข

5. การรักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม
 6. การมุ่งความเป็นเลิศ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ
- นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178 - 180) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้
1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ
 2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี
 3. ความมั่นคงของงาน
 4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ
 5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
 6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
 7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของบุคลากร
 8. มีเวลาให้ครอบครัว
 9. องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม
 10. องค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

คอสเซน (Kossen. 1991 : 218 – 226) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
2. การเพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน (Creating Whole Jobs) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากบุคลากรมีโอกาสที่จะให้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (Rotating Jobs, Cross-Training and Multiskilling) จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two “Dulls” Equal Job Enrichment) ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองด้วยความชื่นชมแล้วยืมให้ เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงานหรือผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานปรับปรุงตนเอง

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Jobs) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกบุคลากร (Providing Child Care for Employees' Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying the Work Environment) เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. จัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Programs) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวบุคลากรเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ได้เสนอว่าปัจจัยวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของบุคคล มี 7 มิติ ดังนี้

1. ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย การได้รับการปกป้องจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

2. ความต้องการด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงานและความต้องการอื่น ๆ ของครอบครัว

3. ความต้องการทางด้านสังคม เพื่อนร่วมงาน และเวลาพักผ่อน การมีเพื่อนที่เข้ากันได้ทั้งในการทำงานและนอกการทำงาน

4. ความต้องการการนับถือ การเป็นที่ยอมรับและชื่นชมในผลงานทั้งจากภายในและภายนอก

5. ความต้องการบรรลุถึงศักยภาพ การตระหนักรู้ถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กรและในฐานะมืออาชีพ การรับรู้ถึงศักยภาพของตนเองในองค์กรและในงานอาชีพ

6. ความต้องการด้านความรู้ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและทักษะต่าง ๆ การเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและความชำนาญในการทำงาน

7. ความต้องการเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ ความสร้างสรรค์ในการทำงานและความสวยงามทั่วไป การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงาน ในอาชีพ และการมีสุนทรียภาพจากสิ่งที่สนใจ

สโตน (Stone, 2011 : 179) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกันโดยทั่วไป
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) สภาพแวดล้อมส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี สภาพการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (Social Integration) มีโอกาสที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความก้าวหน้าในการทำงานบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) บุคลากรได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และพวกเขาได้รับการป้องกันสิทธินั้น
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการแบ่งงานที่มีความเหมาะสม
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social Relevance) องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อต้องพัฒนาและดำเนินงานตามนโยบาย เมื่อต้องปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร ลูกค้า คู่แข่ง และชุมชน องค์กรคำนึงถึงคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานจัดว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการศึกษาเพื่อค้นหาวิธีการ แนวทางและตัวแบบสำหรับการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูและ

บุคคลากรทางการศึกษาอันจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ; สภาการศึกษาอาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 8 - 9) ; สมยศ จินโคตร (2557 : 351) ; นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178 - 180) ได้ศึกษาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคคลากรทางการศึกษา พบว่ามี 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (The Reasonable and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ทุกคนทำงานเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการบริหารคน เชื่อมโยงกับการบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนตามลักษณะการเจริญเติบโตและการมีคุณภาพ เป็นปัจจัยดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะให้มาปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ่ายค่าตอบแทนต้องเน้นการสร้างคนให้มีคุณค่า เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากบุคลากรและลูกจ้างเป็นทุนมนุษย์และการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ การบริหารค่าตอบแทน จึงส่งเสริมให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้คนที่ดี ท้วมเทกำลังร่างกายแรงใจทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเจริญเติบโตของโรงเรียน สภาการศึกษาอาทอลิกแห่งประเทศไทย (2556 : 119) กล่าวถึงการกำหนดค่าตอบแทนบุคลากร ต้องเพียงพอกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเงินเดือนเพียงพอที่จะอยู่ได้ อย่างสมศักดิ์ศรี โดยไม่ต้องทำงานหนักจนเกินกำลังหรือต้องรับงานพิเศษเพิ่มเติม สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 224 - 225) กล่าวได้ว่าระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ผู้บริหารต้องจดจำให้ได้ว่าครูคนใดขยัน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับโรงเรียน ซึ่งครูเหล่านี้ต้องได้รับการยอมรับและได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หากผู้บริหารให้ความสำคัญและจัดการให้เป็นไปในแนวทางนี้ ครูที่ขยันและอุทิศตนทำงานมีความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรม ในที่สุดและจะเสียสละมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (The Safe and Healthy Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่สถานที่ทำงาน เครื่องไม้เครื่องมือ แสงเสียง อุณหภูมิ ตลอดจนกระบวนการในการทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยจะป้องกันครูจากโรคภัยไข้เจ็บ ช่วยลดอุบัติเหตุ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความไม่ปลอดภัยอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยเป็นปัจจัยที่บั่นทอนการมีประสิทธิผล และขวัญกำลังใจของครูให้ตกต่ำลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและผู้ที่มีรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล จึงต้องดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูก

สุขภาพดีและมีความปลอดภัย และจัดอำนวยความสะดวกให้ครูได้ดูแลสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์ อยู่เสมอ คัมมิง และฮูส (Cummings and Huse. 1989 : 255) ครูมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงมากเกินไปมีความสะดวกสบายและมีสุขอนามัยในการทำงาน นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 179) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึงเพื่อนร่วมงานที่ดีมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ทีวี การระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครู ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความ เป็นอยู่และสุขภาพจิตของครู และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู กิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 380 - 384) ครูมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสถานที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบ มีความปลอดภัย มีเครื่องมือ และเทคโนโลยีใช้งานอย่างเหมาะสม สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกายมี โรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และการประกันภัย เซอร์จิ และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ครูมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย ได้รับการปกป้อง จากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน

3. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (The Security and Professional Growth)

การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น ครูมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในการได้รับผลตอบแทน เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่มุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้วย งานที่มั่นคง จะช่วยสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อโรงเรียน หากครูตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้า เติบโตในสายงาน ก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวครูและโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคงในงานและการเพิ่มขึ้นของรายได้ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553 : 7 - 8) มีระบบประเมินผลงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผล สำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับงาน และสัมพันธ์กับการยังชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ครูได้ใช้ ความชำนาญและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม และครูได้รับการยอมรับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 179) ครูทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพื่ออนาคตและรายได้ ที่ดีขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ครูก็จะทำงานไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดจุดหมาย ปลายทาง ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตกต่ำ เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ ในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่ กิลเมอร์ (Gilmer. 1973 :

380 - 384) ครูมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่ได้ทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีบำเหน็จรางวัล ได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินการต่อและฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น วอลตัน (Walton, 1975 : 94) ครูได้รับมอบหมายงานที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัว มีความมั่นคงในงานและมีความมั่นคงทางรายได้

4. การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล (The Development of Human Capacities)

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความก้าวหน้าของอาชีพตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์และงานของโรงเรียน แม้ว่าโรงเรียนจะมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพ แต่ไม่ได้หมายความว่าทักษะ ความรู้ความสามารถเดิมที่ของครูที่มีอยู่จะปฏิบัติงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ดีเสมอไป เนื่องจากการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันโลกยุคการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะของครูได้ นั่นคือ การพัฒนา ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารงานบุคคลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากกรอบการทำงานแบบเดิม ๆ ก้าวไปเป็นหุ้นส่วนหรือมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงต้องพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนให้มีการเติบโตในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของครูและโรงเรียน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 116) ซึ่งผลดีที่ได้คือการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของครูเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลและยกระดับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ครูได้วิเคราะห์ปัญหาและการหาแนวการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผล ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ช่วยประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจ สร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน และปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่อกัน เป็นการเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคลให้มีความมุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เซอร์จี และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ครูได้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ

และทักษะต่าง ๆ ให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 84) ครูศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง มีผลงานและได้เข้าร่วมเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้นได้เข้าร่วมประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 139) ซึ่งการนิเทศถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ได้ผลรวดเร็วโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้ครูแต่ละคนพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ โดยอาจเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้คำแนะนำและด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องกลายเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอุปนิสัยของการพัฒนาอยู่เสมอ

5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (The Collaboration and Human Relationship in Working)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ก่อนที่จะทำอะไร ย่อมเริ่มด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เป็นสะพานไปสู่ความสำเร็จของงานอันเป็นจุดหมายปลายทาง และเมื่อความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นแล้ว ก็ต้องธำรงรักษาความสัมพันธ์ให้มั่นคงยืนนาน ราบรื่นสืบไป ซึ่งจะสามารถทำได้ต้องอาศัยเทคนิคของมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น ไม่ว่าผู้บริหารระดับใดก็พึงมีหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และผู้ปฏิบัติทุกระดับพึงสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อประสานงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว จะนำมาซึ่งความสำเร็จมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน และงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด คัมมิง และฮุส (Cummings and Huse. 1989 : 255) ครูมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในการทำงานบนรากฐานของระบบคุณธรรม กิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 380 - 384) ครูได้ทำงานอยู่ร่วมกับกลุ่มคนที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนเป็นกลุ่มคนทำงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เซอร์จิ และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ครูมีเพื่อนที่เข้ากันได้ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ครูได้รับการยอมรับและชื่นชมในผลงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 110) ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับชุมชนซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูต้องประสานเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหา ความพึงพอใจ และความต้องการของชุมชนต่อโรงเรียน และโรงเรียนต่อชุมชน การต้อนรับผู้ปกครองเข้ามาสู่สถานศึกษา ด้วยไมตรีจิตที่ดี ทักทาย พูดคุยแนะนำข้อมูลด้วยความเป็นกันเอง และการมีโอกาสนำผู้ปกครองไปพบปะสังสรรค์กับชุมชนนอกสถานศึกษา

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Equilibrium between Working Life and Personal Life)

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต การแบ่งเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาที่ให้กับครอบครัวและเวลาที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมเป็นสิ่งที่ต้องจัดการให้เหมาะสม การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดีและผลผลิตในการทำงานของครู จงหาวิธีทำให้ครูสามารถจัดการกับงานที่โรงเรียน และครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาในการรักษาครูได้ ยิ่งถ้าโรงเรียนได้พัฒนาชื่อเสียงในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตแล้ว สามารถสรรหาครูที่ดีและมีคุณภาพได้ง่ายขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552 : 10 - 11) ความสุขเป็นสุดยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน ดังนั้นจึงควรเอาความสุขที่ทุกคนปรารถนาสูงสุดมาสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การให้ได้ ซึ่งนอกจากสร้างวัฒนธรรมในเชิงทักษะการทำงานแล้ว ควรสร้างวัฒนธรรมในเชิงทักษะของชีวิตควบคู่กันไปด้วย เพราะคงไม่อยากจะเห็นคนที่ทำงานเก่งแต่ชีวิตครอบครัวล้มเหลว ดังนั้น จึงควรสร้างทักษะในการทำงานและทักษะของชีวิตให้เกิดความสมดุล ครูมีความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทุกคนต่างมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับ โรงเรียน มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูง ผลผลิตที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานในการเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คัมมิงส์ และฮูส (Cummings and Huse. 1989 : 255) ครูมีโอกาใช้ชีวิต ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ครูมีเวลาพักผ่อน และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ วอลตัน (Walton. 1975 : 96) ครูมีตารางเวลาในการทำงานและเวลาในการเดินทางไปทำงานที่ไม่กระทบกับเวลาพักผ่อนและเวลาอยู่กับครอบครัว และเมื่อได้รับความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งก็ไม่จำเป็นต้องย้ายจากที่ทำงาน นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 179) ในการทำงานของครูจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อน ถ้าครูเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย ประคัลภ์ ปัทมพิณ (2551 : 208 - 209) การสร้างความสมดุลและความเชื่อมโยงระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงานทำให้ครูมีอิสระในการใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์และทำให้โรงเรียนมีโอกาที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงโครงสร้างวิธีการทำงานโดยเน้นบรรยากาศความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวนำไปสู่ผลลัพธ์แบบ ชนะ-ชนะ สามารถตอบสนองความต้องการของครู และครูสามารถสร้างผลงานให้กับโรงเรียนได้ดีขึ้น

7. คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (The Characteristic Based on the Catholic Education Identity)

โรงเรียนคาทอลิกทุ่มเทเพื่อการพัฒนา และการอบรมหล่อหลอมนักเรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและจิตวิญญาณ ให้นักเรียนดำเนินชีวิตในหนทางของความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก ครูคือผู้มีบทบาทสำคัญต่อการกิจนี้ ครูทำการสอนและอบรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการทางสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการศึกษาคาทอลิก ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 9,35) ครูเป็นผู้มีความรัก (Love) เมตตา (Compassion) รับใช้ (Service) รักองค์ความดี รักและเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น เสียสละ มีน้ำใจ พร้อมแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้จักให้อภัยและคืนดี รักและทะนุถนอมสิ่งสร้างทั้งหลาย ครูเป็นผู้มีความซื่อตรง (Honesty) ซื่อสัตย์มีปรีชาญาณในการดำรงตนอยู่ในความจริง รู้จักแสวงหาความจริง แยกแยะดี-ชั่ว จริง-เท็จ และให้คุณค่าสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง กล่าวหาญที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง จริงใจ มีสติจะ โปร่งใสไม่คดโกงหรือเบียดเบียน ครูเป็นผู้มีความกตัญญูรู้คุณ (Gratitude) ต่อผู้มีพระคุณ และตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส นบนอบเคารพ เชื่อฟัง ให้เกียรติบิดามารดาและผู้มีพระคุณ รู้คุณสถาบันและแผ่นดิน ครูมีความพอเพียง (Sufficiency) มีภูมิคุ้มกัน เฉลียวฉลาด รอบคอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมีประหยัคดอดอม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข รักและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทั้งหลาย ครูรักกันฉันพี่น้อง (Love and Shared) ดำเนินชีวิตเป็นหนึ่งเดียว ช่วยเหลือเกื้อกูลกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม และมุ่งมั่นความเป็นเลิศ (Aiming for Excellence) ใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Individual Learning) รู้รอบ (Wise) และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ การศึกษาคาทอลิกเรียกร้องให้ครูเป็นตัวอย่างในการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอรวมทั้งเป็นผู้ที่รัก และสื่อสารความจริงที่จะให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความจริงในตัวของเขาเอง ครูพึงใส่ใจพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาความรู้ จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันเป็นประจักษ์พยานถึงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการทำงานร่วมกันอย่างร่วมอุดมการณ์

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

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ครูได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด เพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดู ครอบครัว เหมาะสมกับวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมตามความจำเป็น นอกเหนือจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด และได้รับการปรับขึ้น เงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ครูมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับ อันตรายจากการทำงาน โรงเรียนมีคณะกรรมการดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการ ทำงาน มีหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ครูได้รับการประกันภัย การประกันสุขภาพทุกปีการศึกษา ได้รับการตรวจสอบสุขภาพและการรักษาพยาบาลตามระเบียบที่สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด

3. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด ได้รับการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษา มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงานตาม มาตรฐานของระบบคุณธรรม มีรายได้ที่แน่นอน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างและได้รับชดเชย การเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีระดับตำแหน่งงานและเงินประจำตำแหน่งตามที่โรงเรียนกำหนด

4. การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูทุกคนได้รับมอบหมาย งานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครูและมีใบประกอบวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและเจตคติ ครูมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกคนได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ครูทุกคนได้รับการนิเทศ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและรับทราบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ครูสามารถทำงาน เป็นทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกครูให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

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

7. คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก หมายถึง ครูมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล้าหาญที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง มีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความคิดที่ผู้อื่นมอบให้ตนพร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัด อวดอ้อม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข รักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม และมุ่งมั่นความเป็นเลิศ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ

วัฒนธรรมโรงเรียน

ในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (นิติพล ภูตะโชติ, 2559 : 134) องค์กรต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อให้ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมก็เหมือนความหมายของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งนำมาปรับให้เข้ากับบริบทในโรงเรียนของตน

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

สมคิด บางโม (2558 : 42) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความคิดแบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 135) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

วอลเลอรี่ (Waller. 1932 : 78 - 90) เป็นคนแรกที่ใช้คำว่าวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) ได้กล่าวว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยครูและนักเรียนที่ต้องมีกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมือนกับการทำงานของเครื่องจักรแต่โรงเรียนต้องมีโครงสร้างบรรทัดฐานเป็นของตนเอง

แคทเตเตอร์ (Castetter. 1986 : 20) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่ปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไร และทำให้ดีได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียนยังรวมถึงบรรทัดฐานความคาดหวัง ความคิดและอุดมคติ ซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะของตน

เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 103) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรจะต้องมีส่วนร่วมด้วย

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 199) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นจากบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้างและประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานและได้รับการถ่ายทอดไปยังบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง ความเชื่อ ทศนคติ แบบแผน พฤติกรรม ที่เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ในแต่ละโรงเรียนเพื่อบ่มบ่มสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 239) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งเป็นวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่า องค์การแบบตะวันตกซึ่งเน้นปัจเจกบุคคลอันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั่นเอง

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 97 - 98) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นสิ่งยึดโยงให้ทุกหน่วยและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

เกลททอร์น (Glatthorn. 1990 : 104) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

โกเอนส์ และ โกลเวอร์ (Goens and Clover, 1991 : 257) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมาก

แฮนสัน (Hanson, 1991 : 68 - 69) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นเครื่องมือยึดโยงให้กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

รีด (Reid, 1992 : 58 - 59) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมมีหน้าที่สำคัญต่อโรงเรียน 3 ประการ คือ เป็นเครื่องมือ วิธีการและเทคนิคที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นทิศทางให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายตามค่านิยมของตน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งมีความสำคัญ ทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อค่านิยมและพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กรและยากที่จะเปลี่ยนแปลง และจากแนวคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างความผูกพันต่อโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

คุณลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในมองเห็นได้ยาก นักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร แต่ส่วนใหญ่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีคุณลักษณะ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 136) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างการเรียนรู้ โดยผ่านการสังเกต จดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ
2. มีลักษณะร่วมกัน (Shared) วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดงานทำบุญปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุข้าราชการ
3. มีการถ่ายทอดได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งต่อไปได้
4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influences Perception) วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

5. มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptive) วัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคลในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรนั้น

เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 104 - 105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ได้แก่ คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ ระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนของวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยม แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครุมีร่วมกัน ปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายหรือปรัชญาของโรงเรียน

อัลเวสสัน (Alvesson. 1993 : 50) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Regularly Observed Behavior) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norm) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Value) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rule) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

สำหรับหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรคือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับจัดระเบียบในองค์กร ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหาและ

ตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์กร นักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

พินูล ทีปะปาล (2551 : 71) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการในองค์กร ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร
2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร
3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม
4. ใช้เป็นขอบข่ายการอ้างอิง (Frame of Reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจ

ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 142) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมมีลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร มีลักษณะเฉพาะขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง
2. วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเป็นตัวกำหนด และบ่งบอกถึงความแตกต่างจากองค์กรอื่น
3. วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น
4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม เกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติสำหรับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เป็นการชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
5. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบของสังคมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนสิ่งที่สะท้อนถึง “อัตลักษณ์” ขององค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่น เป็นทั้งวัตถุที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย อันได้แก่คำพูด ระเบียบวิธีปฏิบัติ พิธีการ อาคารสถานที่ สัญลักษณ์ภายนอกอื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ยากแก่การเข้าถึงหรืออาจสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน เป็นต้น หัวใจที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรหรือโรงเรียน คือ ค่านิยมร่วม ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นที่รับรู้ได้จากการสังเกตพฤติกรรม ความเชื่อและค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม เกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เป็นสิ่งที่ชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีหน้าที่ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น

อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของโรงเรียนคาทอลิก

ธรรมชาติของโรงเรียนคาทอลิก เป็นที่มาขององค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของแผนงานการศึกษา นั่นคือ บูรณาการวัฒนธรรมและความเชื่อ อันที่จริงแล้ว ความรู้ที่มีอยู่ในบริบทของความเชื่อเป็นบ่อเกิดปัญญาและมุมมองเกี่ยวกับชีวิต ความเพียรพยายามในการบูรณาการเหตุผลและความเชื่อ ซึ่งเป็นหัวใจของแต่ละสาขาวิชา ทำให้เกิดเอกภาพ การแสดงออกด้วยวาจา และการประสานและจากเนื้อหาวิชาที่เรียนนั้น ซึ่งทำให้สามารถพัฒนามุมมองแบบคาทอลิกต่อโลก ชีวิต วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ในแผนงานทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเวลาในการเรียนรู้และการหล่อหลอมอบรม ระหว่างการแสวงหาความคิดและการเติบโตในปรัชญา เนื้อหาวิชาเรียนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ได้นำเสนอแต่เพียงความรู้ที่ได้รับเท่านั้น แต่ยังเสนอคุณค่าต่าง ๆ ที่จะค้นหามาได้ และความจริงต่าง ๆ ที่จะค้นพบได้ ทั้งหมดนี้จำเป็นจะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้นหาความจริง โดยที่นักการศึกษามีความสามารถ น่าเชื่อถือ และมีเหตุผล ที่ทำหน้าที่ครูสำหรับการเรียนรู้และสำหรับชีวิต อาจจะเป็นเพียงภาพสะท้อน ซึ่งแม้จะไม่สมบูรณ์แบบแต่ก็น่าจะชัดเจนพอสมควรของครูหนึ่งเดียวผู้นั้น (พระคริสต์) จากแง่มุมนี้ ทุกวิชาในแผนงานทางการศึกษาแบบคาทอลิกมีเนื้อหาเฉพาะวิชานั้น ๆ จึงจะประสานกันกับการหล่อหลอมบ่มเพาะเพื่อสร้างบุคลิกภาพอย่างมีวุฒิภาวะ

โรงเรียนคาทอลิกเพื่อการรับใช้สังคม เราไม่สามารถพิจารณาโรงเรียนแยกออกมาจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และไม่ควรรักษาโรงเรียนในลักษณะของหน่วยงานที่แยกออกมาต่างหาก แต่โรงเรียนต้องได้รับการพิจารณาและบริหารจัดการโดยสัมพันธ์กับโลก ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคมโดยรวม บทบาทของโรงเรียนคาทอลิกต้องเป็นตัวอย่างและแรงกระตุ้นให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยการปฏิเสธที่จะยอมรับแผนงานทางการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งไม่มีความครบถ้วน โดยไม่มีการตั้งข้อสังเกตใด ๆ ด้วยวิธีการนี้ บทบาทต่อสาธารณะชนของโรงเรียนคาทอลิกจึงจะปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน โรงเรียนคาทอลิกไม่ได้ก่อตั้งขึ้นมาในฐานะของการริเริ่มส่วนตัว แต่เป็นการเผยแสดงถึงความเป็นจริงของพระศาสนจักรโดยธรรมชาติพื้นฐานมีลักษณะเป็นสาธารณะ โรงเรียนคาทอลิกจึงให้บริการเพื่อสาธารณะประโยชน์ ถึงแม้ว่าโรงเรียนคาทอลิกจะตั้งบนพื้นฐานของความเชื่อคริสตชนอย่างชัดเจนและด้วยความตั้งใจ แต่โรงเรียนคาทอลิกก็ไม่ได้ตั้งขึ้นเฉพาะเพื่อคริสตชนเท่านั้น โรงเรียนคาทอลิกเปิดรับทุกคนที่เห็นคุณค่าและเห็นด้วยกับแผนงานทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มิติทางการเปิดรับทุกคนนี้เห็นได้ชัดเจนในประเทศที่ชนส่วนใหญ่ไม่ได้นับถือศาสนาคริสต์ หรือประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งโรงเรียนคาทอลิกได้ส่งเสริมความก้าวหน้าของพลเมืองและการพัฒนามนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ อยู่เสมอมา นอกนั้นโรงเรียนคาทอลิกยังมีบทบาทการให้บริการต่อสาธารณะเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ เพราะการที่มีโรงเรียนคาทอลิก

ตั้งอยู่ที่แสดงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการศึกษา และที่สำคัญกว่าหมดแสดงถึงเสรีภาพ และสิทธิของครอบครัวที่ได้เห็นบุตรหลานได้รับการศึกษาตามแบบที่พวกเขาปรารถนา (สภาการศึกษา คาทอลิกแห่งประเทศไทย. 2556 : 219 - 223)

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรในระบบสังคม สามารถนำองค์ประกอบของวัฒนธรรมมาใช้ เช่นเดียวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อให้องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 256) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มี 8 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental Status in Business) บริษัทแต่ละบริษัท ดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต
2. ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความ สำเร็จภายในองค์กร ภายใต้การยึดถือร่วมกันของบุคลากรทุกคน
3. สัญลักษณ์ (Symbol) คือวัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่าง เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
4. เรื่องราว (Stories) คือเรื่องราวเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้ง และรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร เรื่องราวจะถูกบอกเล่าแก่บุคลากรใหม่ เพื่อรักษาค่านิยม ขององค์กรเอาไว้
5. วีรบุรุษ (Hero) คือตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะและบุคลิกภาพ ของวัฒนธรรมองค์กร วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของบุคลากร
6. คำขวัญ (Slogan) คือประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์กร
7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือกิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์ พิเศษ และดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 136) ได้กล่าวว่า เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ซับซ้อน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่าง ดังนั้น องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้ 1) ค่านิยม 2) ทศนคติ 3) ความเชื่อ 4) บรรทัดฐาน 5) สัญลักษณ์ 6) พิธีการต่าง ๆ 7) เรื่องเล่า 8) ผู้นำหรือวีรบุรุษ 9) คำขวัญ 10) จริยธรรม 11) กฎข้อบังคับ

ดิล และเคนเนดี (Deal and Kennedy. 1982 : 26 - 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรม องค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีความสำคัญจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่บริษัท 3เอ็ม (3M) มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. มีวีรบุรุษ ซึ่งปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ (Bill Gates) ซึ่งถือเป็นวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดแก๊มไมโครซอฟต์ (Microsoft)

3. มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่สถานศึกษา

4. มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพกหรือบัตรประจำตัวครูนักเรียนในโรงเรียน

แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำลักษณะวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ตามตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของโรงเรียนคาทอลิกหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำลักษณะดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษา ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) เป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ที่ต้องการบรรลุไปถึงซึ่งจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนในภาพรวม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ได้กล่าวถึง ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาว่าองค์กรใดหรือสถานศึกษาใดจะอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรือง ความสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่อง จากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหา หากไม่ทราบปัญหา ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดี มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร เมื่อสถานศึกษากำหนดความมุ่งหมายของสถานศึกษาแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้วย จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 177) หลักการและแนวคิดว่าด้วยการพัฒนาและบริหารองค์กรทางการศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน และเป็นแรง

ขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาสู่ความสำเร็จดังที่วางวัตถุประสงค์ไว้ ในการขับเคลื่อนองค์การภายในองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ผู้นำขององค์การทางการศึกษาและหน่วยงานภายในถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก การขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ ฐาปนา ฉิน ไพศาล (2559 : 1 - 4) การนำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นและจูงใจให้ครูทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นหุ้นส่วนขององค์การ เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Strarratt. 1988 : 107) ได้กล่าวถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนว่า เมื่อกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรของโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ และประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งต้องให้การตัดสินใจในกิจการของโรงเรียนมีพื้นฐานอยู่บนความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) จากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การมอบอำนาจเป็น กลวิธีที่ถูกต้องในการทำให้องค์การหรือโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในโรงเรียน ครูจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหามากที่สุด จัดว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการหาทางออกในการแก้ไขปัญหาโดยมีข้อแม้ว่าพวกเขาต้องมีขอบเขตงานที่มีผลเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจด้วย แพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจว่า ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ครู อาจารย์ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครู อาจารย์ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ความจำเป็นในการมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของงานที่รับผิดชอบ ตามปกติจะกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Strarratt. 1988 : 107) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน โดยปกติการมอบอำนาจ (Delegation of Authority) ในทางธุรกิจเมื่อมอบอำนาจไปแล้ว ผู้ได้รับอำนาจก็ทำงานไม่เป็น ไม่เข้าใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ฉะนั้นกระบวนการมอบอำนาจ กระจายอำนาจ ในทางทฤษฎีใหม่เขาเรียกว่า การเสริมสร้างพลังให้แก่ผู้ได้รับมอบอำนาจ เมื่อได้รับมอบอำนาจแล้ว ต้องกล้าใช้อำนาจ ยกตัวอย่างขณะนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่กล้าใช้อำนาจยกเลิกโฉนดที่ดินที่ทำให้เกิดปัญหาหมักหมมเต็มไปหมด เป็นต้น อำนาจที่ได้รับมอบหมายเป็นอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่งานในโครงสร้างองค์การ โดยบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจะต้องปฏิบัติงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุ ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพราะปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมาก งานบางอย่างต้องการผู้มีความรู้และทักษะพิเศษช่วยให้งานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา เป็นการแบ่งสรรงานตามสายงาน เป็นการฝึกให้ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการ มีข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นองค์ประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุด จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) ให้ความหมายของการตัดสินใจ คือ การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและ อย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Meaningful Participations) ไม่ใช่เพียงวาง ระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมไว้แล้วเท่านั้น ไซมอน (Simon, 1977 : 40 - 41) ให้ความหมายของการตัดสินใจเชิงกระบวนการว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการ คือ 1) กิจกรรมด้านเชาวน์ปัญญา ซึ่งจะเน้นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจ 2) กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติ 3) กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt, 1988 : 107) ให้แนวคิดว่า ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ให้มากที่สุดภายในโรงเรียนนั้น ครูจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเวลาที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ และงานที่ครูปฏิบัติ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of Community) โรงเรียนจะดำเนินงานได้ ดีที่สุดเมื่อครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ไวลส์ (Wiles, 1953 : 46 - 47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วย การได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อ สภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้าง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย 1) ให้นุเคราะห์ในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันซึ่งกัน และกัน และเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักเสียสละเวลาให้กับงาน 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก ครูแต่ละคนในโรงเรียน 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์ 4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็น คนสำคัญคนหนึ่ง ในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรม เน้นถึงความสามารถ พิเศษและควมมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่ให้มีการ แก่งแย่งชิงดีกัน เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt, 1988 : 108) ให้ แนวคิดเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่า ในการดำเนินงานผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงาน โดยยึดถือองค์กรหรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้น ให้นุเคราะห์ในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงานให้มากที่สุด นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนยังเกิดขึ้นจากการมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม

ของครูต้องมีแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Group Cohesiveness) อันได้แก่ระดับของความจงรักภักดีและความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อกันและเป้าหมายของกลุ่ม หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่สมาชิกปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนต่างมีข้อผูกพันต่อกันและเป้าหมายของกลุ่มอย่างเหนียวแน่น

5. ความไว้วางใจ (Trust) ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่จะส่งผลให้งานโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 108) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เทรซี และมอริน (Tracy and Morin. 2001 : 2) ความไว้วางใจคงอยู่เมื่อบุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใด ๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายละเอียดทุกขั้นตอนและคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่า บุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและจะไม่กระทำการใด ๆ ก็ตาม ที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษแก่คุณ ดอลทิช และคาริโร (Doltish and Cairo. 2002 : 173) สรุปผลของความไว้วางใจไว้ดังนี้ 1) ระดับการปฏิบัติงานสูงขึ้น เมื่อผู้นำแสดงถึงความซื่อสัตย์ โดยการสื่อสารทางคำพูด การกระทำ และทัศนคติ เมื่อบุคลากรได้รับความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้ บุคลากรจะทำงานหนักขึ้น เพราะความไว้วางใจเป็นพลังที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหนักขึ้นและยาวนานกว่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่มอบให้ผู้นำ 2) การมอบความไว้วางใจให้บุคคลอื่นก็จะได้รับความไว้วางใจเป็นการตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรที่ถูกทำลายลงแล้วนั้น มากกว่าการเป็นทรัพยากรมนุษย์ หรือต้นทุนแรงงาน และเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าเขาได้รับความไว้วางใจ บุคลากรก็จะตอบสนองต่อความรู้สึกนี้ โดยการมีความตั้งใจมากขึ้นที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดและเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ซึ่งบุคลากรได้รับมาจากผู้นำคนอื่น ๆ 3) ความไว้วางใจทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาความสำเร็จของงานก็ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแล การบริหารจัดการในแต่ละหน่วย และตรวจสอบและการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใช้เวลามากในการนิเทศงานแต่ความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้บุคลากรจะมีความตั้งใจและมุ่งมั่นความสำเร็จของงานมากกว่า

6. ความมีคุณภาพ (Quality) ความมีคุณภาพเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน องค์การหรือโรงเรียนควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์การ เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพมากขึ้น จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 115 - 117) ครูเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์การเป็นผลจากความเพียรของคนทั้งสิ้น องค์การใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สมคิด บางโม (2558 : 58) ชรรษาดิมนุชย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยกันทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยกัน สร้างที่อยู่อาศัย ช่วยกันผลิตสินค้าและบริการ ร่วมกันบริโภคสินค้าและบริการ การอยู่ร่วมกันมีการแบ่งงานกันทำ มีการควบคุมการทำงาน การจัดการมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ การสร้างพีระมิดในอียิปต์ การสร้าง กำแพงเมืองจีน หรือการสร้างกรุงโรมก็ดี ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้คนจำนวนมาก แสดงว่าต้องมีการจัดการที่ดีสั่งมีหัตถรรพ์เหล่านี้จึงสำเร็จสวยงาม องค์การราชการหรือองค์การธุรกิจที่เจริญรุ่งเรืองมิใช่เกิดขึ้นเองแต่เกิดขึ้นเพราะผลของการจัดการที่ดี

7. การยอมรับ (Recognition) เมื่อโรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน เพราะต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ ความต้องการให้คนอื่นยอมรับเป็นผลทำให้มนุษย์เปลี่ยนค่านิยม แนวคิด ตลอดจนเปลี่ยนแปลงรูปแบบความต้องการที่จะเห็นตนเองสำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ ชมเชย ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ความต้องการของบุคคลเป็นต้นเหตุแห่งปัญหา และความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) การเปิดโอกาสให้ครูมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนา และที่สำคัญผู้มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงาน ในที่สุด แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ได้กล่าวว่า การบริหารคนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาคณควรจะวิเคราะห์ วางแผนให้เหมือนกับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการรักษาคณ การกิจที่จะต้องทำ การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการรักษาคณ รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มของปัจจัยภายนอกด้านบุคลากรในอนาคตด้วย เช่น ทักษะ ค่านิยม ระบบการศึกษา ตลาดแรงงานในการทำงานของคนรุ่นใหม่ ๆ แล้วจึงนำมากำหนดกลยุทธ์ที่จะไปสู่เป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ถ้ายังไม่พิจารณาถึงลักษณะเฉพาะขององค์การ คำว่ากลยุทธ์ในการดูแล

บุคลากรนั้นควรจะเป็นสิ่งที่แตกต่างจากองค์การอื่น ควรจะเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ชีวิตของกลุ่มคนเป้าหมาย ควรจะสัมพันธ์กับผลงานและสิ่งที่สำคัญคือควรจะมีน้ำหนักมากพอที่จะทำให้บุคลากรตัดสินใจเรื่องนั้นด้วยการแลกกับอายุงานที่เพิ่มขึ้น

8. ความเอื้ออาทร (Caring) โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิทธิหน้าที่ลักษณะงาน ระเบียบข้อบังคับขององค์การ สายการบังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขวัญกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) การทำงานไม่สามารถทำได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานประสานกันภายในองค์การ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชาควรต้องมีความเอื้ออาทร แบ่งปันความรู้กันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร สามารถปรึกษาและขอคำแนะนำกันได้ บุคลากรก็จะรู้สึกดี มีความเพลิดเพลินในการทำงานส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพเนื่องจากมนุษย์ประกอบไปด้วยร่างกายและจิตใจซึ่งต้องพัฒนาและเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กันจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ บุคลากรที่ทำงานในองค์การก็เช่นกัน ทุกคนต่างมีความปรารถนาให้องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ดูแล และช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์การ ดังนั้น องค์การหรือโรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ การปฏิบัติของสถานศึกษาต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้สถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551 : 20) ปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่ง คือ จิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้าง

ความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานของบริษัท จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยมตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และการรู้จักยืดหยุ่นในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนในโรงเรียนในเรื่องความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติ และการที่ครูอาจารย์แต่ละคนเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อและพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่ม ทำให้เกิดความสามัคคี ยึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิก ทำให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้และโรงเรียนเกิดการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่วัตถุประสงค์และแสดงถึงค่านิยมของสถานศึกษา ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2558 : 131) การพัฒนาและการจัดการเกี่ยวกับกำลังคนต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและคุณลักษณะ เพื่อบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productive People) ซึ่งมีความสามารถท่ามกลางความแตกต่างทางคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงกฎหมาย กฎกติกาต้องจัดหน้าที่และกิจกรรมในการเสริมสร้างความเท่าเทียม ในโอกาสของการจ้างงาน การเติบโต ในหน้าที่งาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ แบบแผน พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นอัตลักษณ์ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยมีสภาพให้ปรากฏเห็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนในการกำหนด เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน

2. การมอบอำนาจ หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกันและมีการกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับบทบาทและงานที่ครูปฏิบัติ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หมายถึง การที่โรงเรียนถือว่าครูในโรงเรียนเป็นส่วนและมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในโรงเรียน พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ก่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและความรักต่อโรงเรียน

5. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน ถ้าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจแล้ว ครูสามารถตัดสินใจได้ดี เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความอบอุ่น ความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของครู ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีการแบ่งปัน การร่วมมือกัน ให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ

7. การยอมรับ หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของครู อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงาน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลครู สร้างความใกล้ชิดต่อผู้ได้บังคับบัญชา และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรม

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนเห็นความแตกต่างกัน ระหว่างบุคคลในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพ และวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างให้เกิดความสามัคคีและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับคามมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะตระหนักดีว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร ได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีผลิตภาพ (Productivity) สูงมักจะเป็นองค์กรที่หมั่นใส่ใจในความจงรักภักดีของบุคลากรของตน และผลิตภาพที่บุคลากรทำได้มากขึ้น ย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 155 - 156)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นคำที่องค์กรใช้อยู่บ่อย ๆ เพื่อบ่งบอกถึงผู้ที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อุทิศตนและทุ่มเททำงานอย่างจริงจัง มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพัน และได้กำหนดคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ไว้ดังนี้

ประคัลภ์ ปัทมพลิงกุล (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายที่ลึกซึ้งมาก ไม่ใช่เพียงแค่ความผูกพันจึงทำให้อยากอยู่กับองค์กรเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะต้องเป็นบุคลากรที่ทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554 : 22) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือกระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ การสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559 : 63) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความผูกพันและความรักมีนิยามที่เหมือนกัน ที่แสดงออกผ่านความรู้สึก เป็นความผูกพันทางอารมณ์ ความคิดและการกระทำ หรือที่ Hewitt Associates กำหนดเป็น 3S ได้แก่ Say, Stay และ Strive

เสตีเยร์ส (Steers. 1988 : 567) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร

อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 57) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993 : 174 - 175) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงขอบเขตซึ่งบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวและถูกรวมเข้ากับองค์กรของพวกเขาและไม่ปรารถนาที่จะออกจากองค์กรนั้น

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 130 - 131) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์กรและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จอร์จ และโจนส์ (George and Jones. 2004 : 96) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่อยากจะละทิ้งองค์กรไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่อยู่กันบึงของหัวใจ เป็นสัญญาใจที่จะรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กรไม่ปรารถนาที่จะเปลี่ยนใจจากองค์กรไป และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554 : 149) ได้กล่าวว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร สุดท้ายแล้วองค์การย่อมได้รับความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกัน หากองค์การไม่ประสบความสำเร็จนั้น หมายถึงแนวทางการบริหารความผูกพันนำมาใช้ไม่เหมาะสม

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 553 - 546) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญ สำหรับองค์การทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพของ องค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 48) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการงานของสมาชิกองค์การได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจ ในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึง ความรักและความซื่อสัตย์ของบุคลากร ต่อองค์การ การทำงานเป็นสิ่งที่ยึดถือได้เต็มเต็มถึงคุณค่าของสมาชิกและทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนไม่คิดจากองค์การไป ทั้งในยามสุข ในยามทุกข์

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551 : 107) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความ โน้มเอียง ที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติ การทำงานของบุคลากรภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะ ไม่ค่อยพอใจ ต่อชีวิตส่วนตัวด้วยเช่นกัน

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 120 - 122) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากร (Outcomes of Commitment) กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรม อันมีผลต่อความผูกพันในองค์การมีผู้น้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 3 ประการ คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่ออุดมการณ์และคุณค่าขององค์การ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการขาดงานโดยความสมัครใจจะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความปรารถนาที่คงอยู่กับนายจ้างของเขา โดยที่เขาจะช่วยเหลือและทำให้บรรลุอุดมการณ์ตามที่พวกเขายอมรับ ซึ่ง สเตียร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันเป็นเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออก ซึ่งจะให้เห็นได้ชัดเจนมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

3. เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการที่สนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 14) ได้กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์การขาดความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993 : 176 - 177) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. หากคนมีความผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจเสียสละที่จะทำงานให้กับองค์การสูง
3. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูงความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวกซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การการลดอัตราการลาออกและการคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ต่อไปรวมทั้งเป็นเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones. 2004 : 96) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์การ และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การจะทำให้เขาไม่มีความคิดเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงานโดยทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

จากคำจำกัดความของความผูกพัน คาดได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการกระทำเพื่อองค์การ บางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพยอดเยี่ยม

ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลทั้งทางบวกและลบต่อองค์การได้ด้วย นิวสโตร์ม และ เดวิส (Newstorm and Davis. 1983 : 98) ได้เสนอตารางแสดงผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตาราง 1 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ระดับ ความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มมากขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับปานกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยังมีความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การน้อยลง
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดไม่สอดคล้องกับองค์การ

ที่มา : นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1983 : 98)

โดยสรุปแล้ว การศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์การ ช่วยลดอัตราการลาออก และยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 40) แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก และ 3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรคตลอดจนต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทนนอกจากนี้ ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

1.4 ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

1.5 ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 : 60) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ชื่อทฤษฎีมีความแตกต่างกันออกไปคือ Maintenance Theory หรือ Dual Factor

Theory หรือ The Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึงการทำงาน โดยหลักการสร้างความพึงพอใจมี ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ ได้แก่

2.1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth)

2.1.2 ลักษณะงาน (Work Content)

2.1.3 ความสำเร็จ (Achievement)

2.1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการคือ

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Superior)

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Subordinate)

2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation : Peers)

2.2.6 เงินเดือน (Salary)

2.2.7 สถานภาพทางสังคม (Status)

2.2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

2.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

3. ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีนี้เป็นการปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจมาจากทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ผลการศึกษาได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท และมีสมมุติฐาน 3 ประการ คือ (Alderfer. 1972 : 47 - 56)

3.1 ความต้องการของมนุษย์ 3 ประเภท 1) E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด 2) R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม 3) G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้า และเจริญเติบโต และความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ ดังนี้

3.1.1 ความต้องการอยู่รอดเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กร คือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

3.1.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3.1.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของู้ทำงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

3.2 ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการคือ

3.2.1 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

3.2.2 ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3.2.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองน้อย ก็ยังทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

จากการศึกษาวิจัยของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : 43 - 76) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) คนที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการคือ

4.1.1 จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย

4.1.2 ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงาน ที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

4.1.3 คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่นผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่เอานอนไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้รับการยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) ความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมหรือต่อทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคมลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้

4.3.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

4.3.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

4.3.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

4.3.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

5. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วรูม (Vroom)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เขาอธิบายว่า บุคคลมักทำงานโดยมีความคาดหวังว่า ในการทำงานนั้น เขาได้ผลตอบแทนตามที่เขาคาดหวัง เป็นการพยายามอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและความหวังในสิ่งที่เขาจะได้รับ ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ และนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ 4 ประการ คือ (นิติพล ภูตะโชติ. 2559 : 203)

5.1 ทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

5.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการทำงาน (Effort-Performance Relationship) คือความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานกับผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามในการทำงานในครั้งนั้น

5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัล (Performance Reward Relationship) คือ การทำงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บรรลุผลสำเร็จและรางวัลที่จะได้รับ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-Personal Goals Relationship) คือมูลค่าหรือคุณค่าของรางวัลที่องค์กรให้เพื่อตอบแทนแก่บุคลากรมีคุณค่ามากพอที่จะใช้เป็นการจูงใจบุคลากร

5.2 การจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ผู้บริหารควรนำไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจูงใจบุคลากรในองค์กร ดังนี้

5.2.1 ผลตอบแทนที่ทางองค์กรจะให้แก่บุคลากรเป็นอะไร มีมูลค่า มีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด

5.2.2 ผลตอบแทนที่ทางองค์กรนำเสนอเพื่อให้แก่บุคลากร สามารถดึงดูดความสนใจ บุคลากรได้มากหรือน้อยเพียงใด ผลตอบแทนดึงดูดบุคลากรในทางบวกหรือทางลบ หรือไม่สามารถ ดึงดูดได้เลย

5.2.3 บุคลากรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้น องค์กรใช้หลักเกณฑ์อะไรในการวัดผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม

5.2.4 ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้รางวัลหรือผลตอบแทน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญมากหรือน้อยเพียงใด มีโอกาสปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ บุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพียงพอหรือไม่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเพียงใด

จากแนวคิดของ วูม (Vroom) พบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้ว ก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้

6. ทฤษฎีการลงทุนของ เบคเกอร์ (Side-Bet Theory ของ Howard S.Becker)

เบคเกอร์ (Backer, 1960 : 32 - 40) กล่าวว่า ทฤษฎีการลงทุนพัฒนามาจากกรอบการศึกษาความคิดเชิงแลกเปลี่ยน มีสาระสำคัญ คือบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรไปตามระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือบุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถแรงกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลานั้น เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะมีผลในการพิจารณาเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์กร เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งก็คือการได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลนั้นก็จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ด้วยเหตุนี้บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมาได้ไม่นาน เพราะเขาพิจารณาเห็นว่าหากลาออกจากองค์กรไป ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาเสียเปล่าและอาจจะไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

7. ทฤษฎีความเสมอภาคของ อัดัม (Stacy Adam's Equity Theory)

ลูสเซอร์ (Lusser, 2001 : 86 - 87) กล่าวว่า อัดัม (Adum) ได้เสนอแนวความคิดว่าเมื่อสถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจคือความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่า สัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน

การเปรียบเทียบขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน เขาอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนในแผนงานอื่นหรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน และคำว่า Input นั้นอาจหมายถึง ระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน ส่วนผลงานหรือ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอตกรท ที่ทำงานและการมอบหมายงาน เป็นต้น

การพิจารณาสัดส่วน Input-Outcomes กับคนอื่นอาจจะเป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม ไม่ใช่อิงเกณฑ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ใน 3 กรณี คือ

7.1 สัดส่วน Input : Outcomes ของเรา มากกว่า สัดส่วน Input : Outcomes ของคนอื่น

7.2 สัดส่วน Input : Outcomes ของเรา น้อยกว่า สัดส่วน Input : Outcomes ของคนอื่น

7.3 สัดส่วน Input : Outcomes ของเรา เท่ากับ สัดส่วน Input : Outcomes ของคนอื่น

ในสามกรณีดังกล่าวกรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) และนำไปสู่การจัดหรือการลดความไม่เป็นธรรมลง ยิ่งถ้าบุคคลเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากเท่าใด ความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นธรรมนั้น ก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจแสดงออกหรือกระทำโดยการลาออกจากงานหรือกระทำต่อบุคคลอื่นหรือเปลี่ยน Input หรือ Outcomes เป็นต้น

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า สามารถนำมาบูรณาการประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียน

อันที่จริงแล้ว “ความผูกพัน” เป็นแนวคิดที่สามารถให้ความหมายเฉพาะเจาะจงไปตามประเภท อาทิเช่น ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อ

องค์การ ฯลฯ ซึ่งการวัดคุณลักษณะหรือมิติต่าง ๆ ของความผูกพันขึ้นอยู่กับบริบทและการนำไปใช้
แก้ปัญา (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 194) โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จัดว่า
เป็นองค์การประเภทหนึ่งที่มีค่านิยมกิจกรรมด้านการจัดการศึกษา ดังนั้นความผูกพันของครูต่อโรงเรียน
จึงสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมาก
จากนักวิชาการและผู้บริหาร นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าความผูกพันนั้นสามารถทำให้
บุคคลกรแสดงพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ ในความรับผิดชอบต่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย
ความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
และความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533 - 546) ได้กล่าวว่าความผูกพันประกอบด้วยองค์ประกอบ
3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
และยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าไปในทางเดียวกับของตน

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่าง
เต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1988 : 567) ได้กล่าวว่าความผูกพันประกอบด้วยลักษณะสำคัญ อย่างน้อย

3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft and Neale. 1990 : 465 - 466) กล่าวว่า องค์การใดองค์การหนึ่ง

โดยมีองค์ประกอบทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 130 - 131) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่อง
ของการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยการจำแนก
ออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความภักดีต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and et al. 1974 : 603 - 609) ได้สรุปการศึกษาความผูกพัน ด้านทัศนคติ (Attitude Commitment) เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเห็นพ้องกับองค์กร มีค่านิยมและเป้าหมายเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กรอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นความรู้สึกว่าเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานอยู่ แนวคิดด้านทัศนคตินี้ได้รับความสนใจกว่าแบบอื่น ๆ ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อันเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมิณองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ได้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ และตั้งใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานอย่างดี มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวก มีความคิดเสมอว่า งานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือผู้อื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ในองค์กรก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหาหาวิธีที่มีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และพยายามปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิด

ที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยากสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน สรุปว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่นของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แสดงออกโดย

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

การบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.)

การบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.) มีสาระสำคัญโดยสรุปตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (รศจ.) ค.ศ. 1900 จันทบุรี “หน้าวัดโรมันคาทอลิกซึ่งอยู่ริมแม่น้ำบนเส้นทางเสด็จพระราชดำเนินมีบาทหลวงฝรั่ง นำนักเรียนมาตั้งแถวอยู่ที่สะพานท่าน้ำแสดงความเคารพ” (หลักฐานจากพระราชหัตถเลขา ร.5 เสด็จฯ เยี่ยมจันทบุรี ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2450 ณ ท่าเทียบเรือท่าหลวง) คุณพ่อเปรีกาล เจ้าอาวาส ได้ให้คณะบราเดอร์เซนต์คาเบียลจากโรงเรียนอัสสัมชัญ กทม. จัดสร้างโรงเรียนมารีย์าลัย และตั้งเป็นโรงเรียนประชาชนอยู่ 25 ปี คุณพ่อบุญชู ระวังพิชัย ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนมารดาพิทักษ์และโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์

ค.ศ. 1905 –1941 ได้กำเนิดโรงเรียนต่าง ๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ โรงเรียนนักรัษฎาฟิลิป และยากอบภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนประชาสงเคราะห์ โรงเรียนเรเดมเตอร์ซึ่งภายหลังเปลี่ยน

ชื่อเป็นโรงเรียนคริสตสงเคราะห์ โรงเรียนนักบุญยอแซฟภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวัฒนาวิธาน โรงเรียนประชาบาลเยซูภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนปริชาวิธาน โรงเรียนสแตลลมาริส (ดาวประจำทะเล) และได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนคาราสุมทร โรงเรียนสันติภาพ โรงเรียนยี่กรณจิตต์ และ โรงเรียนนักบุญยอแซฟ

ค.ศ. 1940 สงครามอินโดจีน ได้เกิดสงครามอินโดจีนระหว่างไทยกับฝรั่งเศส มีกลุ่มคนไทยเรียกตนเองว่า “คณะเลือดไทย” ได้เข้าทำลายวัดและโรงเรียน ทำให้โรงเรียนตามวัดต่าง ๆ ต้องปิดทำการดำเนินการชั่วคราว เช่น โรงเรียนมารีย์าลัย (จันทบุรี) โรงเรียนราษฎร์นักบุญฟิลิปและยากอบ (หัวไผ่) โรงเรียนวัดเซนต์ปอล (แปดริ้ว) โรงเรียนคาราสุมทร โรงเรียนเรเดมคอร์ด (เสาวภา) โรงเรียนนักบุญยอแซฟ (พนัสนิคม) และ โรงเรียนประชาบาลพระเยซู

ค.ศ. 1944 สังฆมณฑลจันทบุรี เดิมเป็นส่วนหนึ่งของสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้แยกเป็นสังฆมณฑลใหม่เมื่อ 18 ต.ค. 1944 โดยมีพระคุณเจ้า ยากอบ แจง เกิดสว่าง เป็นประมุข

ค.ศ. 1945 สงครามอินโดจีนเริ่มสงบ โรงเรียนต่าง ๆ ที่ต้องปิดกิจกรรมเริ่มขออนุญาตเปิดกิจการใหม่ และได้เปลี่ยนชื่อดังชื่อปัจจุบัน

ค.ศ. 1947–1978 ได้เปิดโรงเรียน โรงเรียนแม่พระประจักษ์ ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนคาราจาริส โรงเรียนศรีหฤทัย โรงเรียนเทวรักษ์ โรงเรียนมารีย์วิทยา โรงเรียนบุญทรัพย์ และโรงเรียนอนุบาลชุมชนพัฒนาภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนชุมชนพัฒนา

ค.ศ. 1962 สังฆมณฑลได้อนุกิจการโรงเรียนมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ให้กับคณะบาร์เตอร์ลาซาล และ ค.ศ. 1965 อนุกิจการโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์จันทบุรี และ อนุกิจการโรงเรียนยอแซฟวิทยา ทำใหม่ และโรงเรียนมารีย์วิทยา ปราจีนบุรี ให้กับซิสเตอร์คณะรักกางเขน ณ จันทบุรี

ค.ศ. 1973 บ้านเล่าโรงเรียนยี่กรณจิตต์ ที่บ้านเล่า ต้องปิดกิจการเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการดำเนินการ

ค.ศ. 1982 “วิกฤตการณ์เพื่อการอยู่รอด” ของโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปเนื่องจากกระแสข่าวว่ารัฐมีนโยบายยกเลิกเงินอุดหนุนทั้งหมด พระสงฆ์ ซิสเตอร์ และฆราวาส ในโรงเรียนของสังฆมณฑลทั้งหมด 11 โรงเรียน จึงได้ร่วมตัวหาทางช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมคณะผู้บริหารครั้งแรกเมื่อ 24 มิ.ย. 1982 มีมติให้ตั้งคณะกรรมการโรงเรียนมิสซัง โดยมีคุณพ่อวีระ ผังรักษ์ เป็นผู้นำ

ค.ศ. 1987 โรงเรียน รสจ. คณะกรรมการชุดต่อมาได้มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายกองทุน และโครงสร้างบริหารจัดการร่วมกันเป็นกลุ่มชัดเจน ชื่อว่า โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีชื่อย่อว่า รสจ. เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Education Section of Chanthaburi Diocese ชื่อย่อว่า E.S.C.D. เมื่อ 22 ก.ย. 1987

ค.ศ. 1989 - 2011 ได้เปิดสถานประกอบการรับเลี้ยงเด็กเล็กชื่อว่าบ้านยอแซฟพิทักษ์ มารีย์ เนอสเซอรี โรงเรียนคาราสมุทรบริหารธุรกิจ อันตนเนอสเซอรี โรงเรียนคาราสมุทร สระแก้ว โรงเรียน ปัญญทรัพย์ มินบุรี และโรงเรียนคาราสมุทร อัญญประเทศ ตามลำดับ

วิสัยทัศน์โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

วิสัยทัศน์ “อัตลักษณ์การศึกษาเด่น เป็นโรงเรียนมาตรฐานการศึกษาคาทอลิก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลแบบองค์รวม”

“อัตลักษณ์การศึกษาเด่นเป็นโรงเรียนมาตรฐานการศึกษาคาทอลิก” หมายถึง เป็นสถานศึกษา ที่แสดงถึงลักษณะการดำเนินงานตามหลักการศึกษาคาทอลิกด้วยการบริหารจัดการการศึกษาตาม หลักปรัชญาที่เป็นลักษณะเฉพาะ (อัตลักษณ์) ของตนเอง (Catholic Philosophy, Catholic Identity) มีคุณภาพตามมาตรฐานคาทอลิก (Catholic Standard School) สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา มีหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้ เจริญก้าวหน้าครบทุกด้านได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคมและสติปัญญา พัฒนา ผู้เรียนและบุคลากร เป็นรายบุคคลให้สามารถบรรลุถึงความดีงามของมนุษย์ (Human Good) ตาม หลักคริสตศาสนธรรม มีคุณลักษณะ (อุปนิสัย) อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกตามคุณค่าพระวรสาร (Gospel Value) มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ก่อให้เกิดความกระจำงของความรู้ด้วยการบูรณา การวัฒนธรรม แสงสว่างแห่งความเชื่อและชีวิต สร้างบรรยากาศของการประกาศข่าวดีด้วยการมี ส่วนร่วมของชุมชนการศึกษา (ครอบครัว/สังคม/ชุมชนศาสนา) ในมิติด้านศาสนาและความเชื่อเทียบ Gravissimum Educationis (การศึกษาแบบคริสต์) Catholic School (โรงเรียนคาทอลิก) The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium (โรงเรียนคาทอลิกสู่สหัสวรรษที่สาม)

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ผลแบบองค์รวม” หมายถึง เป็นองค์การหรือเป็นสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การปฏิบัติตามพันธกิจแบบครอบคลุมทุกด้านโดยเน้นความสัมพันธของทุกมิติอย่าง สมดุลอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนการศึกษาและบุคลากรทุกระดับ

ทั้งนี้ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีใช้ตราสัญลักษณ์ดังภาพประกอบ 2
ต่อไปนี้

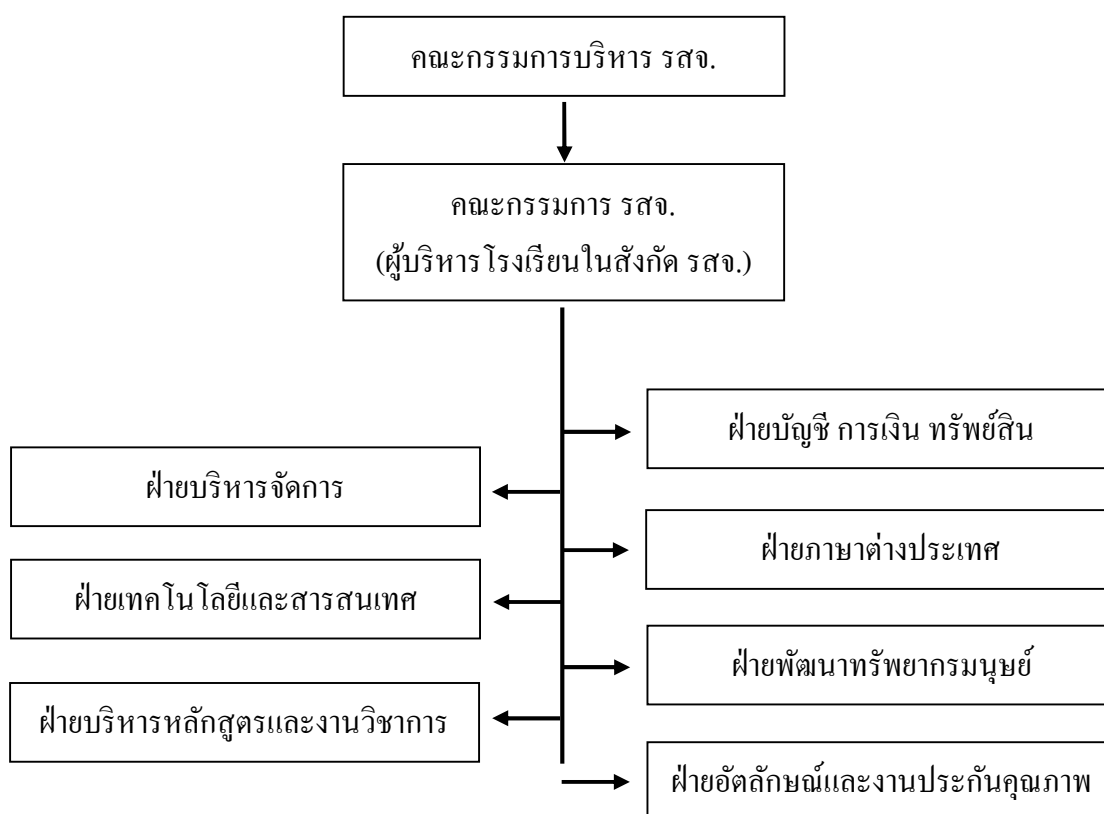


ภาพประกอบ 2 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

จากภาพประกอบ 2 แสดงถึงตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งเป็นรูปตรารูปวงกลม มีรูปแผนที่สังฆมณฑลจันทบุรีบนเครื่องหมายกางเขน รูปหนังสือและปากกา หมายถึง การเรียนรู้ วงกลม 3 วง หมายถึง ความรู้ คุณธรรม วินัย และความเป็นหนึ่งเดียวกันของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีโครงสร้างการบริหารงานดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ปัจจุบันโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีทั้งสิ้น 16 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน (จำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คนขึ้นไป) ได้แก่ โรงเรียนคาราสมุทร ศรีราชา โรงเรียนเทวรักษ์ โรงเรียนปรีชาานุศาสน์ โรงเรียนปัญญาทรัพย์ ดินแดง โรงเรียนพัฒนานุศาสตร์ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน (จำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คน) ได้แก่ โรงเรียนคริสตสงเคราะห์

โรงเรียนคาราจิรัฐ โรงเรียนคาราสมุทร สระแก้ว โรงเรียนคาราสมุทร อนุรักษ์ประเทศ โรงเรียนศรีฤทัย และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน) ได้แก่ โรงเรียนชุมชนพัฒนา บ้านขอแซฟพิทักษ์ โรงเรียนประชาสงเคราะห์ โรงเรียนปัญญทรัพย์ มินบุรี โรงเรียนสันติภาพ อนุบาล คริสตสงเคราะห์ รวมโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 16 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน ที่อยู่ในความดูแล 21,864 คน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,350 คน

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูและบุคลากร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สรุปได้ว่า หากครูและ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตการทำงานที่สนองความต้องการ และความปรารถนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ จะเกิดผลดีต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความสุขกับการใช้ชีวิตทำงานของครูและบุคลากร และโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์เฉพาะของการจัดการศึกษาแบบคาทอลิกที่ก่อให้เกิด ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ แบบแผน พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมโรงเรียนจึงส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากร ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างแนบแน่น และส่งผลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อบ่มบ่มผู้เป่าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การวิจัยนี้ เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรครูและ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรองค์การอื่น ๆ ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533 - 545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์การพบว่าประสบการณ์ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่ง ได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

สโครวาน (Skrovan, 1983 : 328 - 334) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์บุคลากร ประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจ ต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานรวมถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พื่อใจต่อทุก ๆ สิ่งที่บุคลากรและครอบครัว ที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวมพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่อ

งานและความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่า ความพึงพอใจต่องานนั้นบุคคลากรได้รับมาจาก ส่วนประกอบ 4 ประการคือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 103) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนก่อตัวมาจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและ มาตรฐานรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนมีที่มาจากผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นการส่งต่อทางประวัติศาสตร์ของรูปแบบและความหมายของโรงเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐาน มีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

รัทบุคา (Rutebuka. 2000 : 257 - 289) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากร ที่ศึกษา คือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะ มีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์การคริสต์ ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันอาชีพครู

งานวิจัยในประเทศ

ปวีณา กรุงพลี (2552 : 88 - 89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทาง สังคม สิทธิของบุคลากรตามกฎหมายในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจอย่างแรงกล้าที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ โดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การโดยรวม (OR) ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม

และความกล้าเสี่ยง (IR) และด้านการสร้างความมั่นคง (SI) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$OR = 1.380 + 0.336IR + 0.310SI$$
 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร (OR) ได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม (SA) และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (ELF) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$OR = 1.425 + 0.422SA + 0.246ELF$$

ชุติมา เผ่าพหล (2553 : 116 - 117) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก หมายความว่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมาก ความผูกพันต่อองค์การก็มากด้วย เมื่อได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน 8 ด้านพบว่า ความความภูมิใจในองค์กร มีผลต่อระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีผลต่อระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำสุด

ปริชา วงษาบุตร (2553 : 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท คาร์ปเทออินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรบริษัท คาร์ปเทออินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยการทุ่มเทให้กับงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 รองลงมาคือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.97 ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การยังเป็นแบบองค์การคนไทย ที่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการกดขี่เพื่อหวังเอาผลงานเป็นหลัก ไม่มีนโยบายปลดบุคลากรแม้ว่าเศรษฐกิจจะตกต่ำ ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ผูกพันกับองค์การมานาน และองค์การยังมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

มนชญา คุณยากร (2553 : 112 - 113) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติ พบว่า ครูต่างชาติที่มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียน

ร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันในบรรทัดฐานต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวกที่ระดับ .01 และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ และความหลากหลายของบุคลากรสามารถเพิ่มความผูกพันด้านความรู้สึกได้ร้อยละ 27.70 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถเพิ่มความผูกพันในบรรทัดฐานได้ ร้อยละ 14.20

สุภารัตน์ ครุฑทetik (2557 : 96 - 98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา คำกิ่ง (2558 : 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การสำรวจความผูกพันของครู เปรียบเหมือนการวินิจฉัยองค์กร (Diagnosis) เหมือนกับการที่เราไปหาหมอเพื่อตรวจร่างกาย ที่ผลการตรวจบอกว่าเรามีสุขภาพแข็งแรงดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกส่วนของร่างกายของเราจะดีไม่เจ็บป่วย สำหรับความผูกพันของครูก็เช่นกัน ที่แม้ภาพรวมอาจจะบอกว่าความรู้สึกของครูอยู่ในระดับที่ดี แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องก็ไม่ละเลาะใจ ควรวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อค้นหาข้อมูลที่จะส่งสัญญาณบางประการให้พบ และควรต้องระมัดระวังเรื่องใดเป็นพิเศษ มิฉะนั้นอาจจะเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดการควบคุมของเราก็ได้ในอนาคต (สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559 : 65)

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า

1. โรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เพราะความผูกพันกับองค์กรมีสัมพันธ์กับเจตคติของบุคคล เป็นความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พอใจต่อทุก ๆ สิ่งทีบุคลากรและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย และขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับจากโรงเรียน

2. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน เมื่อบุคลากรรับรู้และ ยอมรับถึงอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ตนเองทำงานอยู่จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนสามารถร่วมกันใช้ทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนได้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนดีมาก ความผูกพันก็มากด้วย และเกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเป็นหัวข้อในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 1,350 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 580 - 581) และใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานภาพ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ครูผู้สอนระดับ มัธยม	281	64
ครูผู้สอนระดับ ประถม	541	124
ครูผู้สอนระดับ ปฐมวัย	353	81
ตำแหน่ง ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	79	18
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่	96	22
รวมทั้งสิ้น	1,350	309

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบสำรวจรายการ 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตามแนวคิดของ เซอร์จิ และคณะ (Sirgy and et al. 2001 : 242) ; สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 8 - 9) ; สมยศ ชินโคตร (2557 : 351) ; นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178 - 180) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ต (Likert. 1993 : 247) จำนวน 35 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามแนวความคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 - 51) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ต (Likert. 1993 : 247) จำนวน 54 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามแนวคิดของพอร์เตอร์ (Porter and et al. 1974 : 603 - 609) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ต (Likert. 1993 : 247) จำนวน 24 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 - 1.00 รวมทั้งสิ้นจำนวน 113 ข้อ (ดังตาราง 31 - 33)
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ ปีการศึกษา 2560 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ผลดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 35 ข้อ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.72 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนจำนวน 54 ข้อ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.35 ถึง 0.81 และด้านความผูกพันต่อโรงเรียน จำนวน 24 ข้อ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.72 (ดังตาราง 34 - 36) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) อ้างจาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 99) พบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ดังตาราง 37

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงมีวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงมีวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 168)

ค่าสหสัมพันธ์ 00.01 - 0.200 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 00.21 - 0.400 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 00.41 - 0.600 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.61 - 0.750 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.76 - 0.900 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 00.91 - 1.000 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

7. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ความเกณฑ์การพิจารณาตีความผลการทดสอบ
**	แทน	ผลการทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Y	แทน	ความผูกพันต่อ โรงเรียน
XQ	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน
XQ ₁	แทน	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
XQ ₂	แทน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
XQ ₃	แทน	ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
XQ ₄	แทน	การพัฒนาทักษะความรู้และและความสามารถของบุคคล
XQ ₅	แทน	การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
XQ ₆	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
XQ ₇	แทน	คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
XS	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน
XS ₁	แทน	ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
XS ₂	แทน	การมอบอำนาจ
XS ₃	แทน	การตัดสินใจ
XS ₄	แทน	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
XS ₅	แทน	ความไว้วางใจ
XS ₆	แทน	ความมีคุณภาพ

XS_7	แทน	การยอมรับ
XS_8	แทน	ความเอื้ออาทร
XS_9	แทน	ความซื่อสัตย์สุจริต
XS_{10}	แทน	ความหลากหลายของบุคลากร
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$Adj R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
F หรือ Sig	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้สถิติ b_1
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t หรือ Sig t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยพหุคูณแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ความผูกพันต่อโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ความผูกพันต่อโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 309 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน ค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่ครูสอนและตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นที่ครูสอน		
- ระดับมัธยม	64	20.71
- ระดับประถม	124	40.13
- ระดับปฐมวัย	81	26.21
รวม	269	87.05
ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา		
- ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	18	5.83
- เจ้าหน้าที่	22	7.12
รวม	40	12.95

จากตาราง 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 87.05 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 12.95 โดยที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่สอนระดับประถม ร้อยละ 40.13 ระดับปฐมวัย ร้อยละ 26.21 และระดับมัธยม ร้อยละ 20.71 ส่วนบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 7.12 และเป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ร้อยละ 5.83

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังตาราง 4 - 11

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.18	0.58	มาก	7
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.58	0.39	มากที่สุด	5
3	ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ	4.63	0.40	มากที่สุด	3
4	การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล	4.64	0.37	มากที่สุด	2
5	การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.60	0.39	มากที่สุด	4
6	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.26	0.56	มาก	6
7	คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	4.72	0.34	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ($\bar{X} = 4.72$) การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.64$) ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.63$) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.60$) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.58$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.26$) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

ที่	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.99	0.69	มาก	5
2	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน	4.22	0.69	มาก	3
3	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.18	0.68	มาก	4
4	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการสอนเรียนพิเศษ	4.29	0.71	มาก	1
5	โรงเรียนปรับเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา	4.27	0.70	มาก	2
รวม		4.18	0.53	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการสอนเรียนพิเศษ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนปรับเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) และ โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ

ที่	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	โรงเรียนมีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน	4.66	0.52	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนมีเครื่องป้องกันอันตรายจากอัคคีภัยอย่างเพียงพอ	4.48	0.62	มาก	5
3	โรงเรียนไม่มีเสียงดังรบกวนต่อการสอนและการทำงาน	4.50	0.60	มาก	4
4	โรงเรียนมีห้องปฐมพยาบาล	4.57	0.63	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการห้ามสูบบุหรี่ในทุกกรณี	4.73	0.52	มากที่สุด	1
รวม		4.58	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการห้ามสูบบุหรี่ในทุกกรณี ($\bar{X} = 4.73$) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.66$) และโรงเรียนมีห้องปฐมพยาบาล ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีเครื่องป้องกันอันตรายจากอัคคีภัยอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานที่โรงเรียนนี้	4.50	0.60	มาก	4
2	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษา	4.65	0.50	มากที่สุด	2
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่แน่นอน และตรงตามกำหนดเวลา	4.77	0.46	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมในการจ้างและได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด	4.63	0.53	มากที่สุด	3
รวม		4.63	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่แน่นอน และตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.77$) ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) และโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมในการจ้างและได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานที่โรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.50$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ที่	การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ	4.55	0.65	มากที่สุด	4
2	ท่านได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครู	4.68	0.65	มากที่สุด	2
3	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีใบประกอบวิชาชีพครู	4.81	0.65	มากที่สุด	1
4	ครูทุกคนได้รับการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.65	มากที่สุด	2
5	ครูมีโอกาสดำเนินกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ	4.51	0.65	มากที่สุด	5
รวม		4.64	.37	มากที่สุด	

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.81$) ท่านได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ อุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.68$) และครูทุกคนได้รับการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.68$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ครูมีโอกาสดำเนินกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.51$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	การทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับคณะครูด้วยกัน	4.73	0.47	มากที่สุด	1
2	ท่านสามารถปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	4.66	0.52	มากที่สุด	3
3	โรงเรียนมีการประชุมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	4.62	0.54	มากที่สุด	5
4	โรงเรียนมีระบบช่วยเหลือนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน	4.33	0.77	มาก	6
5	โรงเรียนมีการเชิญชวนผู้ปกครองให้มาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน	4.68	0.53	มากที่สุด	2
6	โรงเรียนจัดให้ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	4.63	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.60	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับคณะครูด้วยกัน ($\bar{X} = 4.73$) โรงเรียนมีการเชิญชวนผู้ปกครองให้มาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.68$) และท่านสามารถปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีระบบช่วยเหลือนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.22	0.72	มาก	3
2	ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเพียงพอ	4.18	0.69	มาก	4
3	ท่านได้หยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพิเศษตามเทศกาล	4.51	0.61	มากที่สุด	1
4	ท่านมีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม	4.26	0.69	มาก	2
5	ท่านและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	4.14	0.76	มาก	5
	รวม	4.26	0.56	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านได้หยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพิเศษตามเทศกาล ($\bar{X} = 4.51$) ท่านมีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$) และท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยรวมและรายข้อ

ที่	คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น	4.77	0.41	มากที่สุด	3
2	ท่านประหยัด อดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย และมีความสุข	4.53	0.57	มากที่สุด	5
3	ท่านรักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่าง ทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม	4.74	0.45	มากที่สุด	4
4	ท่านเอาใจใส่ดูแลนักเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนพิเศษจากผู้ปกครอง	4.81	0.41	มากที่สุด	1
5	ท่านเคารพความเป็นครู ไม่ประพฤติเป็นที่สุดทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด	2
รวม		4.72	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านเอาใจใส่ดูแลนักเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนพิเศษจากผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.81$) ท่านเคารพความเป็นครู ไม่ประพฤติเป็นที่สุดทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.79$) และท่านมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.77$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านประหยัด อดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข ($\bar{X} = 4.53$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 12-22

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ที่	วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.67	0.41	มากที่สุด	3
2	การมอบอำนาจ	4.55	0.46	มากที่สุด	9
3	การตัดสินใจ	4.60	0.44	มากที่สุด	6
4	ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ	4.74	0.36	มากที่สุด	2
5	ความไว้วางใจ	4.60	0.42	มากที่สุด	6
6	ความมีคุณภาพ	4.63	0.41	มากที่สุด	5
7	การยอมรับ	4.55	0.45	มากที่สุด	9
8	ความเอื้ออาทร	4.64	0.40	มากที่สุด	4
9	ความซื่อสัตย์สุจริต	4.76	0.35	มากที่สุด	1
10	ความหลากหลายของบุคลากร	4.59	0.42	มากที่สุด	8
รวม		4.63	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.76$) ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.74$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$) ความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 4.64$) ความมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.63$) การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60$) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.60$) ความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 4.59$) การมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.55$) และการยอมรับ ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	4.67	0.49	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.67	0.51	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.59	0.54	มากที่สุด	6
4	ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน	4.72	0.47	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนมีนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและสภาพปัญหา	4.67	0.49	มากที่สุด	3
6	โรงเรียนกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.73	0.45	มากที่สุด	1
รวม		4.67	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.73$) ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ($\bar{X} = 4.72$) โรงเรียนแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.67$) และโรงเรียนมีนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและสภาพปัญหา ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ที่	การมอบอำนาจ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตาม ระดับและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.53	0.56	มากที่สุด	4
2	โรงเรียนกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้ อย่างชัดเจน	4.57	0.56	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	4.49	0.60	มาก	5
4	โรงเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียนมีสิทธิ เท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโรงเรียน	4.54	0.58	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.65	0.62	มากที่สุด	1
รวม		4.55	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.65$) โรงเรียนกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้
อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.57$) และโรงเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูล
ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร
มอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.49$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

ที่	การตัดสินใจ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจ	4.59	0.53	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นแก่โรงเรียน	4.64	0.49	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้ ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูล ก่อนการตัดสินใจ	4.55	0.59	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารนำข้อสรุปที่ได้จากการตัดสินใจในที่ ประชุมของคณะครูมาใช้ดำเนินการปฏิบัติจริง	4.59	0.56	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติและโอกาสในการประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.64	0.52	มากที่สุด	1
	รวม	4.60	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารนำข้อสรุปที่ได้จากการตัดสินใจในที่ประชุมของคณะครูมาใช้ดำเนินการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านยินดีมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนด้วยความเต็มใจ	4.55	0.67	มากที่สุด	6
2	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนแห่งนี้	4.78	0.67	มากที่สุด	4
3	ท่านภูมิใจในชื่อเสียงและความสำเร็จของโรงเรียน	4.80	0.62	มากที่สุด	1
4	ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	4.79	0.59	มากที่สุด	2
5	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.74	0.64	มากที่สุด	5
6	ท่านร่วมมือร่วมใจกับคณะครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	4.79	0.64	มากที่สุด	2
รวม		4.74	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 16 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านภูมิใจในชื่อเสียงและความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$) ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.79$) และท่านร่วมมือร่วมใจกับคณะครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านยินดีมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความไว้วางใจ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน	4.70	0.49	มากที่สุด	2
2	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร	4.73	0.46	มากที่สุด	1
3	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน	4.67	0.52	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารให้ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.51	0.57	มากที่สุด	4
5	คณะครูมีการสื่อสารแบบเปิดเผยต่อกัน	4.43	0.64	มาก	5
รวม		4.60	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 17 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$) และท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ คณะครูมีการสื่อสารแบบเปิดเผยต่อกัน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความมีคุณภาพ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครูที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.64	0.53	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนมีตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานของงานเพื่อให้คณะครูใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดผลปฏิบัติงาน	4.70	0.49	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่อความสะดวกในการทำงาน	4.48	0.65	มาก	5
5	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน	4.65	0.52	มากที่สุด	3
รวม		4.63	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 18 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.71$) โรงเรียนมีตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานของงาน เพื่อให้คณะครูใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดผลปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.70$) และโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่อความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ

ที่	การยอมรับ	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะครูมา กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง	4.55	0.56	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.75	0.45	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ของครู	4.64	0.50	มากที่สุด	2
4	ครูยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.45	0.64	มาก	4
5	ท่านมีโอกาสดูและเสนอความคิดเห็นต่อ ผู้บริหาร	4.38	0.71	มาก	5
รวม		4.55	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 19 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.64$) และผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะครูมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสดูและเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความเอื้ออาทร	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านลงมือปฏิบัติงานแม้ไม่มีใครร้องขอในงานที่จำเป็น	4.63	0.51	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.59	0.56	มากที่สุด	4
3	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน	4.69	0.47	มากที่สุด	2
4	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.59	0.50	มากที่สุด	4
5	ท่านเอาใจใส่และเป็นที่พึ่งให้แก่นักเรียนทุกคน	4.71	0.48	มากที่สุด	1
รวม		4.64	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 20 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านเอาใจใส่และเป็นที่พึ่งให้แก่เด็กนักเรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.71$) ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.69$) และท่านลงมือปฏิบัติงานแม้ไม่มีใครร้องขอในงานที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.59$) และท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความ
ซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความซื่อสัตย์สุจริต	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมา เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน	4.76	0.45	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารกำหนดให้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็น คุณธรรมหลักประจำโรงเรียน	4.78	0.41	มากที่สุด	3
3	ท่านมีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ภายในห้องเรียนให้กับนักเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด	1
4	ท่านมุ่งมั่นทำงานเต็มศักยภาพทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง โดยเห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ นักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.76	0.46	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีใน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.79	0.43	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการตัดสิน ลงโทษ หรือพิจารณาความดีความชอบแก่ครู	4.69	0.50	มากที่สุด	6
รวม		4.76	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 21 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านมีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.79$) และผู้บริหารกำหนดให้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมหลักประจำโรงเรียน ($\bar{X} = 4.78$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษ หรือพิจารณาความดีความชอบแก่ครู ($\bar{X} = 4.69$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความหลากหลายของบุคลากร	วัฒนธรรมโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน	4.57	0.55	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.50	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าความแตกต่างกันของครูก่อให้เกิดแนวคิดที่เป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.62	0.52	มากที่สุด	4
4	ท่านมีอิสระทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่	4.67	0.51	มากที่สุด	1
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น แม้ว่าภายในโรงเรียนจะมีความหลากหลายของคณะครู	4.64	0.54	มากที่สุด	3
6	ครูในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน	4.41	0.61	มาก	6
รวม		4.59	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 22 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.67$) ท่านมีอิสระทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.67$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น แม้ว่าภายในโรงเรียนจะมีความหลากหลายของคณะครู ($\bar{X} = 4.64$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ครูในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ($\bar{X} = 4.41$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 23-26

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ความผูกพันต่อโรงเรียน ($n = 309$)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน	4.70	0.38	มากที่สุด	2
2	ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน	4.73	0.36	มากที่สุด	1
3	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน	4.69	0.38	มากที่สุด	3
	รวม	4.71	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 23 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.73$) ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$) และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.69$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน	ความผูกพันต่อโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านสอดคล้องกับ คุณค่าของโรงเรียน	4.56	0.55	มากที่สุด	8
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ ที่โรงเรียนนี้	4.78	0.43	มากที่สุด	1
3	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในโรงเรียนที่ดีที่สุด แล้ว	4.73	0.45	มากที่สุด	5
4	ท่านพอใจกับนโยบายของโรงเรียน	4.64	0.51	มากที่สุด	7
5	โรงเรียนมีนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพ สังคมปัจจุบันและสภาพปัญหา	4.74	0.48	มากที่สุด	4
6	ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีกฎระเบียบที่ดีและ เหมาะสม	4.69	0.50	มากที่สุด	6
7	ท่านรู้สึกชื่นชมอัตลักษณ์ของโรงเรียน คาทอลิก	4.75	0.44	มากที่สุด	3
8	ท่านรู้สึกว่าการเรียนเป็นสถาบันที่สร้าง ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	4.76	0.44	มากที่สุด	2
รวม		4.70	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 24 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.78$) ท่านรู้สึกว่าการเรียนเป็นสถาบันที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ($\bar{X} = 4.76$) และท่านรู้สึกชื่นชมอัตลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก ($\bar{X} = 4.75$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านสอดคล้องกับคุณค่าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน	ความผูกพันต่อโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.78	0.43	มากที่สุด	2
2	ท่านสนใจ เอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียน	4.77	0.44	มากที่สุด	3
3	ท่านยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียน	4.79	0.44	มากที่สุด	1
4	ท่านรู้สึกที่โรงเรียนแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน	4.70	0.48	มากที่สุด	6
5	ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเสมอ	4.68	0.52	มากที่สุด	8
6	ท่านรีบแก้ไขปัญหานั้นที่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.70	0.47	มากที่สุด	6
7	ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนแม้จะต้องทำนอกเวลางานปกติ	4.73	0.45	มากที่สุด	4
8	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ในการทำงานที่ไม่ถนัดเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ	4.71	0.47	มากที่สุด	5
รวม		4.73	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 25 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.78$) และท่านสนใจ เอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.77$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเสมอ ($\bar{X} = 4.68$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ของโรงเรียน	ความผูกพันต่อโรงเรียน (n = 309)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด	3
2	ท่านดีใจที่ตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกมาทำงานที่โรงเรียนนี้	4.72	0.45	มากที่สุด	3
3	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากกว่าเป็นลูกจ้าง	4.52	0.60	มากที่สุด	8
4	ท่านคิดว่าจะอยู่ที่โรงเรียนนานเท่าที่เ็นไปได้	4.69	0.52	มากที่สุด	5
5	ท่านไม่ยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนอื่น แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนและทำหน้าที่ที่คล้ายกัน	4.63	0.55	มากที่สุด	7
6	ท่านรู้สึกว่ามีอยู่ในโรงเรียนนี้ต่อไปจะได้รับสิ่งดี ๆ มากยิ่งขึ้น	4.65	0.53	มากที่สุด	6
7	ท่านพูดถึงโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ	4.78	0.44	มากที่สุด	2
8	ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.82	0.40	มากที่สุด	1
รวม		4.69	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 26 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.82$) ท่านพูดถึงโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.78$) ท่านรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และท่านดีใจที่ตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกมาทำงานที่โรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.72$) ส่วนข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากกว่าเป็นลูกจ้าง ($\bar{X} = 4.52$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังตาราง 27 - 28

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	XQ ₁	XQ ₂	XQ ₃	XQ ₄	XQ ₅	XQ ₆	XQ ₇
Y	1.000							
XQ ₁	0.360**	1.000						
XQ ₂	0.418**	0.422**	1.000					
XQ ₃	0.509**	0.520**	0.519**	1.000				
XQ ₄	0.570**	0.359**	0.533**	0.544**	1.000			
XQ ₅	0.482**	0.343**	0.407**	0.504**	0.638**	1.000		
XQ ₆	0.637**	0.513**	0.378**	0.534**	0.420**	0.456**	1.000	
XQ ₇	0.619**	0.305**	0.386**	0.453**	0.479**	0.541**	0.443**	1.000

** p < .01

จากตาราง 27 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (XQ) กับความผูกพันต่อโรงเรียน (Y) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (XQ₁) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (XQ₂) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ₃) การพัฒนาทักษะความรู้และและความสามารถของบุคคล (XQ₄) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (XQ₅) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (XQ₆) และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (XQ₇) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรทุกตัวมีค่อนข้างสูง 1 คู่ คือ การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล (XQ₄) และ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (XQ₅) ($r_{xy} = 0.638$)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (XQ) กับความผูกพันต่อโรงเรียน (Y) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (XQ₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (XQ₇) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	XS ₁	XS ₂	XS ₃	XS ₄	XS ₅	XS ₆	XS ₇	XS ₈	XS ₉	XS ₁₀
Y	1.000										
XS ₁	0.677**	1.000									
XS ₂	0.606**	0.777**	1.000								
XS ₃	0.580**	0.808**	0.742**	1.000							
XS ₄	0.775**	0.685**	0.585**	0.591**	1.000						
XS ₅	0.637**	0.747**	0.723**	0.740**	0.684**	1.000					
XS ₆	0.654**	0.687**	0.627**	0.664**	0.625**	0.676**	1.000				
XS ₇	0.609**	0.675**	0.675**	0.700**	0.548**	0.735**	0.727**	1.000			
XS ₈	0.742**	0.697**	0.652**	0.657**	0.697**	0.736**	0.684**	0.796**	1.000		
XS ₉	0.741**	0.668**	0.556**	0.623**	0.704**	0.619**	0.660**	0.592**	0.714**	1.000	
XQ ₁₀	0.672**	0.681**	0.637**	0.661**	0.615**	0.703**	0.645**	0.730**	0.760**	0.672**	1.000

** p < .01

จากตาราง 28 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน (XS) กับความผูกพันต่อโรงเรียน (Y) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS₁) การมอบอำนาจ (XS₂) การตัดสินใจ (XS₃) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS₄) ความไว้วางใจ (XS₅) ความมีคุณภาพ (XS₆) การยอมรับ (XS₇) ความเอื้ออาทร (XS₈) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS₉) และความหลากหลายของบุคลากร (XS₁₀) มีความ

สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรทุกตัวมีสูง 4 กลุ่มเรียงลำดับตามความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และการตัดสินใจ (XS_3) ($r_{xy} = 0.808$) การยอมรับ (XS_7) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.796$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และการมอบอำนาจ (XS_2) ($r_{xy} = 0.777$) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.760$) มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรทุกตัวมีค่อนข้างสูง 36 กลุ่มเรียงลำดับตามความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความไว้วางใจ (XS_5) ($r_{xy} = 0.747$) การมอบอำนาจ (XS_2) และการตัดสินใจ (XS_3) ($r_{xy} = 0.742$) การตัดสินใจ (XS_3) และ ความไว้วางใจ (XS_5) ($r_{xy} = 0.740$) ความไว้วางใจ (XS_5) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.736$) ความไว้วางใจ (XS_5) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.735$) การยอมรับ (XS_7) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.730$) ความมีคุณภาพ (XS_6) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.727$) การมอบอำนาจ (XS_2) และ ความไว้วางใจ (XS_5) ($r_{xy} = 0.723$) การยอมรับ (XS_7) และ ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.714$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.704$) ความไว้วางใจ (XS_5) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.703$) การตัดสินใจ (XS_3) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.700$) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.697$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.697$) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความมีคุณภาพ (XS_6) ($r_{xy} = 0.687$) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) ($r_{xy} = 0.685$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และ ความไว้วางใจ (XS_5) ($r_{xy} = 0.684$) ความมีคุณภาพ (XS_6) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.684$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.681$) ความไว้วางใจ (XS_5) และ ความมีคุณภาพ (XS_6) ($r_{xy} = 0.676$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.675$) การมอบอำนาจ (XS_2) และการยอมรับ (XS_7) ($r_{xy} = 0.675$) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.672$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) และ ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.668$) การตัดสินใจ (XS_3) และ ความมีคุณภาพ (XS_6) ($r_{xy} = 0.664$) การตัดสินใจ (XS_3) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.661$) ความมีคุณภาพ (XS_6) และ ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.660$) การตัดสินใจ (XS_3) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.657$) การมอบอำนาจ (XS_2) และ ความเอื้ออาทร (XS_8) ($r_{xy} = 0.652$) ความมีคุณภาพ (XS_6) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.645$) การมอบอำนาจ (XS_2) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.637$) การมอบอำนาจ (XS_2) และ ความมีคุณภาพ (XS_6) ($r_{xy} = 0.627$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และ ความมีคุณภาพ (XS_6) ($r_{xy} = 0.625$) การตัดสินใจ (XS_3) และ ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.623$)

ความไว้วางใจ (XS_5) และ ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) ($r_{xy} = 0.619$) และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และ ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) ($r_{xy} = 0.615$)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน (XS) กับความผูกพันต่อโรงเรียน (Y) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.775 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความเอื้ออาทร (XS_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.742 ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน (XS_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 ความหลากหลายของบุคลากร (XS_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ความมีคุณภาพ (XS_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 ความไว้วางใจ (XS_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 29-30

ตาราง 29 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน	R	R ²	Adj R ²	SE	F
XS ₄	0.77	0.60	0.59	0.22	461.81**
XS ₄ , XS ₈	0.82	0.68	0.67	0.19	325.61**
XS ₄ , XS ₈ , XS ₉	0.84	0.70	0.70	0.18	247.52**
XS ₄ , XS ₈ , XS ₉ , XQ ₃	0.84	0.72	0.71	0.18	195.69**

** p < .01

จากตาราง 29 แสดงว่า การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จากทั้งหมด 17 ด้าน มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS₄) ความเอื้ออาทร (XS₈) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS₉) และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ₃) โดยมีทางเลือก 4 รูปแบบ และสามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS₄) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.60 หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 60

รูปแบบที่ 2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) และความเอื้ออาทร (XS_8) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.68 หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และความเอื้ออาทร ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 68

รูปแบบที่ 3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) ความเอื้ออาทร (XS_8) และความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.70 หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 70

รูปแบบที่ 4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) ความเอื้ออาทร (XS_8) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ_3) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.71 หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 71

เมื่อพิจารณารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทั้ง 4 รูปแบบ พบว่ารูปแบบที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.71 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังตาราง 30

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน	b	SE _b	β	t	Sig t.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS ₄)	0.35	0.04	0.36	7.80	.00**
ความเอื้ออาทร (XS ₈)	0.22	0.04	0.25	5.40	.00**
ความซื่อสัตย์สุจริต (XS ₉)	0.24	0.04	0.24	5.16	.00**
ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ ₃)	0.10	0.03	0.12	3.52	.00**
R = 0.84 R ² = 0.72 SE _{est} = 0.16 a = 0.37 Adjusted R ² = 0.71 F = 195.69**					

** p < .01

จากตาราง 30 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS₄) ความเอื้ออาทร (XS₈) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS₉) และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ₃) มีค่าเท่ากับ 0.84 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิน (b) เท่ากับ 0.35, 0.22, 0.24 และ 0.10 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.36, 0.25, 0.24 และ 0.12 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ (ความผูกพันต่อโรงเรียน) และตัวพยากรณ์ (XS₄, XS₈, XS₉, XQ₃) มีค่าเท่ากับ 0.84 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 84 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.16

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_4XS_4 + b_8XS_8 + b_9XS_9 + b_3XQ_3 \\ &= 0.37 + 0.35XS_4 + 0.22XS_8 + 0.24XS_9 + 0.10XQ_3\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta XS_4 + \beta XS_8 + \beta XS_9 + \beta XQ_3 \\ &= 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3\end{aligned}$$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 1,350 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 580 - 581) และใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.21 - 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 54 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.35 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.24 - 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายเวลาเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(r_{xy})

7. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และการยอมรับ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ .01 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.775 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความเอื้ออาทร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.742 ความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 ความหลากหลายของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ความมีคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 ความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนมี 4 ด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อ โรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_4XS_4 + b_8XS_8 + b_9XS_9 + b_3XQ_3 \\ &= 0.37 + 0.35XS_4 + 0.22XS_8 + 0.24XS_9 + 0.10XQ_3\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อ โรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta XS_4 + \beta XS_8 + \beta XS_9 + \beta XQ_3 \\ &= 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3\end{aligned}$$

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจที่สุด 3 อันดับแรก คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนโดยนำจิตตารมณ์พระวรสาร 5 ประการ คือ รัก เมตตา ซื่อสัตย์ รับใช้ พอเพียง มากำหนดเป็นนโยบายของทุกโรงเรียน มุ่งเน้นการเป็นโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้ถึงอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางการสัมมนา การประชุม สอดคล้องกับ สภาพการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 9,35) ที่กล่าวว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นผู้มีความรัก (Love) เมตตา (Compassion) รับใช้ (Service) รักองค์ความดี รักและเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น เสียสละ มีน้ำใจ พร้อมแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้จักให้อภัยและคืนดี สอดคล้องกับ รัตบุคา (Rutebuka. 2000 : 257 - 289) ได้พบว่าครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ พึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ทำทนาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรคริสต์

สำหรับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการประชุมฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 6 ฝ่าย ฝ่ายบริหารจัดการ ฝ่ายหลักสูตรและวิชาการ ฝ่ายบัญชี การเงิน ทรัพยากรคน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายอัตลักษณ์ ประกันคุณภาพ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายภาษาต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครู

และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 116) ที่กล่าวว่า ผลดีที่ได้คือการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของครูเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลและยกระดับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ครูได้วิเคราะห์ปัญหาและการหาแนวการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผล ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ช่วยประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจ สร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน และปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่อกัน เป็นการเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคลให้มีความมุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้นั้น การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

สำหรับความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความมุ่งหวังในความมั่นคงในงานและการเพิ่มขึ้นของรายได้ น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลจันทบุรี มีเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่กำหนดไว้ในคู่มือครู โรงเรียนคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลจันทบุรี มีความชัดเจนและยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553 : 7-8) มีระบบประเมินผลงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับงาน และสัมพันธ์กับการยังชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 40) กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึง มนุษย์มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทนนอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ลุสเซอร์ (Lusser, 2001 : 86 - 87) กล่าวว่า อัดัม (Adum) ได้เสนอแนวความคิดว่าเมื่อสถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจคือความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่า สัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน สอดคล้องกับ ปรีชา วงษานุตร (2553 :102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท การ์เพทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์การที่มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ สุदारตัน์ ครุทสิก (2557 : 96 - 98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และการยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่น่าสนใจที่สุด 3 อันดับแรก ความซื่อสัตย์สุจริต น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกได้ให้ความสำคัญกับครูเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน เช่น รางวัลครูดีมีคุณภาพ รสจ. สอดคล้องกับ สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551 : 20) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ จิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้างความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานของบริษัท จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยมตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์การจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์การ

สำหรับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบในฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบในโครงการ งานและกิจกรรมของทางโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรมวันสถาปนาโรงเรียน เป็นต้น ทำให้เกิดความผูกพัน การรู้จักเสียสละเวลาให้กับงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดของ ไวลส์ (Wiles. 1953 : 46 - 47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย 1) ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักเสียสละเวลาให้กับงาน 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์ 4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญ

สำหรับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ประกาศพันธกิจซึ่งแจ้งถึงการเป็นโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ โดยแต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมตามวิถีคริสต์ในบริบทของตนเอง รวมทั้งกำหนดให้แต่ละโรงเรียนติดตามและการประเมินร่วมกัน สอดคล้องกับ เซอร์จิ โอวานนี และสตราร์ท

(Sergivaanni and Strarratt. 1988 : 107) ที่กล่าวว่า เมื่อกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ้งให้บุคลากรของโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งต้องให้การตัดสินใจในกิจการของโรงเรียนมีพื้นฐานอยู่บนความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 177) หลักการและแนวคิดว่าด้วยการพัฒนาและบริหารองค์การทางการศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาสู่ความสำเร็จดังที่วางวัตถุประสงค์ไว้ ในการขับเคลื่อนองค์การทางกายภาพในองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ผู้นำขององค์การทางการศึกษาและหน่วยงานภายในถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Strarratt. 1988 : 103) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนก่อตัวมาจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนมีที่มาจากผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นการส่งต่อทางประวัติศาสตร์ของรูปแบบและความหมายของโรงเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนแตกต่าง ๆ จากโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ การที่ครูเลือกที่จะมาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิก ครูต้องเห็นพ้องถึงเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977 : 120 - 122) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรว่า บุคลากรที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่ออุดมการณ์และคุณค่าขององค์การ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่าและการขาดงานด้วยความสมัครใจจะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย สอดคล้องกับ ชูติมา เฝ้าพล (2553 : 116 - 117) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความความภูมิใจในองค์การ มีผลต่อระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-40) ในความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ลูธันส์ (Luthans, 1995 : 130 - 131) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา คือ มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533 - 545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

สำหรับ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน สอดคล้องกับ อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 57) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับ จอร์จ และโจนส์ (George and Jones, 2004 : 96) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน สอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553 : 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท คาร์เพทีนเตอร์ แชนันแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทศนคติด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กล่าวคือ เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่วนตัวและคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมีค่าเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย สำหรับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว น่าจะเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต การแบ่งเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้กับครอบครัวและเวลาที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมเป็นสิ่งที่ต้องจัดการให้เหมาะสม การสร้าง

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจความจงรักภักดีและผลผลิตในการทำงานของครู สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552 : 10 - 11) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นสุดยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 179) กล่าวว่าในการทำงานของครูจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าครูเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับ ปวีณา กรุงพลี (2552 : 88 - 89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของบุคลากรตามกฎหมายในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจอย่างแรงกล้าที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ กล่าวคือ เมื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 553-546) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ เซอร์จิโอ

วานนี้ และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 108) ที่กล่าวว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่า ในการดำเนินงานผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานโดยยึดถือองค์การหรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับ แฮนสัน (Hanson. 1991 : 68 - 69) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นเครื่องมือยึดโยงให้กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จอร์จ และโจนส์ (George and Jones. 2004 : 96) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป สอดคล้องกับ มนชญา คุลยากร (2553 : 112 - 113) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติพบว่า ครูต่างชาติที่มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พนิดา คำกิ่ง (2558 : 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลกาญจนาเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์พบว่า มี 4 ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ และสอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553 : 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท คาร์เปท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สำหรับวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ เบียร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 97 - 98) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นสิ่งยึดโยงให้ทุกหน่วยและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับ พิบูล ทีปะपाल (2551 : 71) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญ คือ ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 239) วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 142) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกลเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ด้วยการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการ งานและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ด้วยการดูแลเอาใจใส่ สร้างความใกล้ชิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารควรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์มานะความพยายามของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรมและตามที่คู่มือครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีกำหนดไว้
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้เงินเดือนที่แน่นอนตรงตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก โดยใช้ตัวแปร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ควรทำวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยเรื่องอื่น เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). “เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
สายงานนักวิชาการพัฒนาฝีมือกระทรวงศึกษาธิการ,” ใน พระราชบัญญัติโรงเรียน
เอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). หน้า 7 - 8. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (มีนาคม 2553). “คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบหลักของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร,” รัฐสภาสาร. 58 (3) : 79.
- ชุดิมา เผ่าพหล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐาปนา ถิ่นไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors).
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประคัลภ์ ปิ่นมพลังกูร. (2551). การว่าจ้างและการรักษาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2552). Engagement คืออะไร ทำไมฮิตกันจัง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
prakal.wordpress.com. 1 กุมภาพันธ์ 2560.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางใหม่ (Human Resource
Management : A New Approach). กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ปรีชา วงษาบุตร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท
คาร์เพทีนเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พนิดา คำกิ่ง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานโรงพยาบาลการุณเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ บช.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิชิต พัทธภัยเทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ. กรุงเทพฯ :
เสมาธรรม.
- พิบูล ทีปะปาล. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). กรุงเทพฯ : อมร.
- มนชญา ดุลยากร. (2553). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติ
ในโรงเรียนนานาชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการ
พัฒนา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement).
กรุงเทพฯ : บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์.
วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2556). อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (ฉบับปรับปรุง
ค.ศ. 2013). กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- _____. (2557). ก้าวไปข้างหน้าด้วยอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ปี ค.ศ. 2012-2015. กรุงเทพฯ :
สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (Organization and Management). พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมยศ ชินโคตร. (2557). การพัฒนามาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). เมล็ดพันธุ์แห่งความสุขแผนงาน
สุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงาน
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
กระแสน้ำของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์นพริ้นต์.

สิทธิชัย นันทนาวิจิตร. (พฤษภาคม – มิถุนายน 2551). “การสร้างวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ,” **Productivity World** เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 13 (74) : 20.

สุดารัตน์ ครุฑสถีก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ).**
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). **การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey).** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Alderfer, C.P. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings.** New York: Free Press.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment of the Organizations,” **Journal of Occupational Psychology.** 63 (1) : 18.

Alvesson, M. (1993). **Cultural perspective on Organizations.** Cambridge, MA: Cambridge University.

Angle, H.L. and Perry, J.L. (March 1981). “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” **Administrative Science Quarterly.** 26 (1) : 1 - 14.

Backer, H.S. (1960). **Notes on Concept of Commitment.** New York: Free Press.

Beare, H. and et al. (1989). **Creating an Excellent School : Some New Management Techniques.** London: Rutledge.

Bennett A.C. and Tibbitts, S.J. (1989). **Maximizing Quality Performance in Health Care Facilities.** Rockville, MD: Aspen.

Buchanan, B. (December 1974). “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization,” **Administrative Science Quarterly.** 19 (4) : 533 - 546.

Castetter, W.B. (1986). **The Personal Function in Educational Administration.** 4 th ed.
New York: MacMillan.

- Cummings, T.G. and Huse, E.F. (1989). **Organization Development and Change**. 4 th ed. Minnesota: West Publishing.
- Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982). **Corporate Culture Reading**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Organization.
- Dotlich, D.L. and Cairo, P.C. (2002). **Unnatural Leadership : Going against Intuition and Experience to Develop Ten New Leadership Instrincts**. San Francisco: Jossey-Bass.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2004). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. Tanas: Addison-Wesley.
- Gilmer, B.V.H. (1973). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Glatthorn, A.A. (1990). **Supervision Leadership : Introduction to Instructional Supervision**. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Goens, G.A. and Clover, R.C. (1991). **Mastering School Reform**. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1993). **Behavior in the Organizations**. 4 th ed. New York: Simon and Schuster.
- Hanson, E.M. (1991). **Educational Administration and Organizational Behavior**. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Herzberg, B.H. (1968). **Management of Organization**. New York: World.
- Kossen, S. (1991). **The Human Side of Organization**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measuriment of Attitude**. Chicago: Rand McNally.
- Lussier, R.N. (2001). **Leadership : Theory, Application and Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- Luthans, F. (1995). **Organization Behavior**. 7 th ed. New York: McGraw Hill.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Haper and Brother.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New York: The Free Press.
- Newstorm, W.J. and Davis, K. (1983). **Organization Behavior**. New York: McGraw Hill.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). **Organizational Behavior**. Chicago: Dryden Press.
- Patterson, J.L. Purkey, S.C. and Parker, J.V. (1986). **Productive School Systems for a Non-Ration World**. Virginia: ACSD.

- Porter, L.W. and et al. (December 1974). "Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," **Journal of Applied Psychology**. 59 (5) : 603 - 609.
- Reid, I. (1992). **The Sociological of School and Education**. London : Paul Chapmen.
- Robinson. (1991). **S.P. Managing Today**. London : Prentice Hall.
- Rutebuka, A.K. (2000). "Job satisfaction among Teacher in Seventy – day Adventist School and its Relationship to Commitment and Selected Work Conditions," **Journal of Research on Christian Education**. 9 (3) : 257 - 289.
- Sergiovanni, T.J. and Strarratt, R.J. (1988). **Supervision Human Perspectives**. 4 th ed. New York : McGraw Hill.
- Simon, H.A. (1977). **Administrative Behavior**. 2 nd ed. New York : Macmillan.
- Sirgy, M.J. and et al. (September 2001). "A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theory," **Social Indicators Research**. 55 (2) : 241-302.
- Skrovan, D.J. (1983). **Quality of Work Life : Perspectives for Business and The Public Sector**. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California : Goodyear
- _____. (1988). **Introduction to Organization Behavior**. 3 rd ed. Boston : Scott Fore Snan and Company.
- Stone, R. J. (2011). **Human Resource Management**. 6 th ed. Mitton : John Wiley and Sons.
- Tracy, D. and Morin, W.J. (2001). **Truth, Trust, and the Bottom Line**. Chicago : Dearborn Trade.
- Waller, W. (1932). **The Sociology of Teaching**. New York : Wiley.
- Walton, R. E. (May-June 1974). "Improving Quality of Work Life," **Harvard Business Review**. 15 (5) : 12-16.
- _____. (1975). **Criteria for Quality of Working Life. in The Quality of Working Life the Three Press**. New York : A Division of Macmillan.
- Wiles, K. (1953). **Supervision for Better School : The Role of the Official Leader in Program Development**. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3 rd ed. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. ลือชัย จันทรโป้ ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาต
โรงเรียนเทวรักษ์
2. ดร. สมจิต พึ่งหรรษพร ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ
โรงเรียนวัฒนาศาสตร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. ผศ. ดร. ชาดิชา พงษ์ศิริ อธิการบดี
วิทยาลัยแสงธรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน บาทหลวง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาติชาย พงษ์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพูนพงษ์ คุนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ธีรังกูล วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์รญา ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน บาทหลวงลือชัย จันทรไพบี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพูนพงษ์ คุณา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ธีรังกูล วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์รวิภา ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน บาทหลวงสมจิตร์ พึ่งทรงพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพูนพงษ์ คุนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ธีรังกูล วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์รญา ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๙๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนายพูนพงษ์ คุนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ธีรังกูล วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์วรญาณฤตตวณิช เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพูนพงษ์ คุนา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๕๖๖๓

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายพูนพงษ์ คุนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑล
จันทบุรี” โดยมี อาจารย์ธีรังกูล วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์วรา
ภุเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง
จึงขออนุญาตนำเครื่องมือ ในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพูนพงษ์ คุนา เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๔๓๑ ๔๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๔๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่การทำงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายพูนพงษ์ คุนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

- ☐ ครูผู้สอนระดับ มัธยม
- ☐ ครูผู้สอนระดับ ประถม
- ☐ ครูผู้สอนระดับ ปฐมวัย
- ☐ ตำแหน่ง ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร
- ☐ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบ

ทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม						
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน					
3.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
4.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการสอนเรียนพิเศษ					
5.	โรงเรียนปรับเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6.	โรงเรียนมีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน					
7.	โรงเรียนมีเครื่องป้องกันอันตรายจากอัคคีภัยอย่างเพียงพอ					
8.	โรงเรียนไม่มีเสียงดังรบกวนต่อการสอนและการทำงาน					
9.	โรงเรียนมีห้องปฐมพยาบาล					
10.	โรงเรียนมีการห้ามสูบบุหรี่ในทุกกรณี					
ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
11.	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานที่โรงเรียนนี้					
12.	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และวุฒิการศึกษา					
13.	ท่านได้รับเงินเดือนที่แน่นอน และตรงตามกำหนดเวลา					
14.	โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการจ้างและได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล						
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ					
16.	ท่านได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครู					
17.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีใบประกอบวิชาชีพครู					
18.	ครูทุกคนได้รับการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ					
19.	ครูมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวด หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ					
การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน						
20.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับคณะครูด้วยกัน					
21.	ท่านสามารถปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
22.	โรงเรียนมีการประชุมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม					
23.	โรงเรียนมีระบบช่วยเหลือนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน					
24.	โรงเรียนมีการเชิญชวนผู้ปกครองให้มาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน					
25.	โรงเรียนจัดให้ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
26.	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
27.	ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเพียงพอ					
28.	ท่านได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสมควร และหยุดพิเศษตามเทศกาล					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
29.	ท่านมีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม					
30.	ท่านและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น					
คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก						
31.	ท่านมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น					
32.	ท่านประหยัด อดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข					
33.	ท่านรักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม					
34.	ท่านเอาใจใส่ดูแลนักเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนพิเศษจากผู้ปกครอง					
35.	ท่านเคารพความเป็นครู ไม่ประพฤติเป็นที่สะดุดทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
1.	โรงเรียนแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
4.	ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน					
5.	โรงเรียนมีนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและสภาพปัญหา					
6.	โรงเรียนกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
การมอบอำนาจ						
7.	โรงเรียนกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามระดับและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
8.	โรงเรียนกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน					
9.	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ					
10.	โรงเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โรงเรียน					
11.	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร					
การตัดสินใจ						
12.	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจ					
13.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน					
14.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ					

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารนำข้อสรุปที่ได้จากการตัดสินใจในที่ประชุมของคณะครูมาใช้ดำเนินการปฏิบัติจริง					
16.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ						
17.	ท่านยินดีมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ด้วยความเต็มใจ					
18.	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนแห่งนี้					
19.	ท่านภูมิใจในชื่อเสียงและความสำเร็จของโรงเรียน					
20.	ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
21.	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน					
22.	ท่านร่วมมือร่วมใจกับคณะครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน					
ความไว้วางใจ						
23.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน					
24.	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร					
25.	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน					
26.	ผู้บริหารให้ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
27.	คณะครูมีการสื่อสารแบบเปิดเผยต่อกัน					
ความมีคุณภาพ						
28.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
29.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครูที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานมีคุณภาพ					

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
30.	โรงเรียนมีตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานของงาน เพื่อให้คณะครูใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดผลปฏิบัติงาน					
31.	โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่อความสะดวกในการทำงาน					
32.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน					
การยอมรับ						
33.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะครูมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง					
34.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
35.	ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู					
36.	ครูยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
37.	ท่านมีโอกาสพูดและเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร					
ความเอื้ออาทร						
38.	ท่านลงมือปฏิบัติงานแม้ไม่มีใครร้องขอในงานที่จำเป็น					
39.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
40.	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน					
41.	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากโรงเรียนเป็นอย่างดี					
42.	ท่านเอาใจใส่และเป็นที่พึ่งให้แก่นักเรียนทุกคน					
ความซื่อสัตย์สุจริต						
43.	ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน					
44.	ผู้บริหารกำหนดให้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมหลักประจำโรงเรียน					

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
45.	ท่านมีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียน					
46.	ท่านมุ่งมั่นทำงานเต็มศักยภาพทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยเห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ					
47.	ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
48.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในธรรมเนียมในการตัดสินลงโทษ หรือพิจารณาความดีความชอบแก่ครู					
ความหลากหลายของบุคลากร						
49.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน					
50.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
51.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าความแตกต่างกันของครู ก่อให้เกิดแนวคิดที่เป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
52.	ท่านมีอิสระทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่					
53.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น แม้ว่าภายในโรงเรียนจะมีความหลากหลายของคณะครู					
54.	ครูในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ความผูกพันต่อโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน						
1.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานสอดคล้องกับคุณค่าของโรงเรียน					
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้					
3.	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในโรงเรียนที่ดีที่สุดแล้ว					
4.	ท่านพอใจกับนโยบายของโรงเรียน					
5.	ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับโรงเรียนอื่นในระดับเดียวกัน					
6.	ท่านรู้สึกว่าการเรียนมีกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม					
7.	ท่านรู้สึกชื่นชอบอัตลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก					
8.	ท่านรู้สึกว่าการเรียนเป็นสถาบันที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม					
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน						
9.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
10.	ท่านสนใจเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียน					

ข้อ	ความผูกพันต่อโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
11.	ท่านยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียน					
12.	ท่านรู้สึกว่าการเรียนรู้นี้สร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน					
13.	ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเสมอ					
14.	ท่านรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
15.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน แม้จะต้องทำนอกเวลางานปกติ					
16.	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ในการทำงานที่ไม่ถนัด เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน						
17.	ท่านรู้สึกว่าการเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด					
18.	ท่านดีใจที่ตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกมาทำงานที่โรงเรียนนี้					
19.	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากกว่าเป็นลูกจ้าง					
20.	ท่านคิดว่าจะอยู่ที่โรงเรียนนานเท่าที่เป็นไปได้					
21.	ท่านไม่ยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนอื่น แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนและทำหน้าที่ที่คล้ายกัน					
22.	ท่านรู้สึกว่าการอยู่ในโรงเรียนต่อไปจะได้รับสิ่งดี ๆ มากยิ่งขึ้น					
23.	ท่านพูดถึงโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ					
24.	ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายพูนพงษ์ คุนา



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 31 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	รวม		
คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม						
1. ท่านได้รับคำตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนให้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนให้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
4. โรงเรียนให้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับการสอนเรียนพิเศษ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนปรับเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6. โรงเรียนมีสภาพการทำงานดี ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีเครื่องป้องกันอันตรายจากอัคคีภัยอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนไม่มีเสียงดังรบกวนต่อการสอนและการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนมีห้องปฐมพยาบาล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. โรงเรียนมีการห้ามสูบบุหรี่ในทุกกรณี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	รวม		
ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
11. ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานที่โรงเรียนนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และวุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ท่านได้รับเงินเดือนที่แน่นอน และตรงตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการจ้าง และได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล						
15. ท่านได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ท่านได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีใบประกอบวิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ครูทุกคนได้รับการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ครูมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน						
20. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับคณะครูด้วยกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ท่านสามารถปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. โรงเรียนมีการประชุมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. โรงเรียนมีระบบช่วยเหลือนักเรียนออกเยี่ยมบ้านนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. โรงเรียนมีการเชิญชวนผู้ปกครองให้มาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. โรงเรียนจัดให้ตัวแทนผู้ปกครองตัวแทนชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ท่านได้หยุดพักผ่อนประจำปีและหยุดพิเศษตามเทศกาล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29. ท่านมีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. ท่านและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก						
31. ท่านมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32. ท่านประหยัด อดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33. ท่านรักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34. ท่านเอาใจใส่ดูแลนักเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนพิเศษจากผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35. ท่านเคารพความเป็นครู ไม่ประพฤติเป็นที่สะดุดตทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 31 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 32 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
1. โรงเรียนแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและสภาพปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การมอบอำนาจ						
7. โรงเรียนกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามระดับและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
9. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. โรงเรียนให้ครูทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การตัดสินใจ						
12. ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารนำข้อสรุปที่ได้จากการตัดสินใจในที่ประชุมของคณะครูมาใช้ดำเนินการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ						
17. ท่านยินดีมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
18. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ท่านภูมิใจในชื่อเสียงและความสำเร็จของโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
20. ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ท่านร่วมมือร่วมใจกับคณะครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความไว้วางใจ						
23. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารให้ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27. คณะครูมีการสื่อสารแบบเปิดเผยต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
ความมีคุณภาพ						
29. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครูที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. โรงเรียนมีตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานของงาน เพื่อให้คณะครูใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดผลปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่อความสะดวกในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การยอมรับ						
33. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะครูมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
34. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36. ครูยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37. ท่านมีโอกาสดูและเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
ความเอื้ออาทร						
38. ท่านลงมือปฏิบัติงานแม้ไม่มีใครร้องขอในงานที่จำเป็น	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
39. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40. ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42. ท่านเอาใจใส่และเป็นที่พึ่งให้แก่ นักเรียนทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความซื่อสัตย์สุจริต						
43. ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44. ผู้บริหารกำหนดให้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมหลักประจำโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45. ท่านอบรมคุณธรรมและจริยธรรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46. ท่านมุ่งมั่นทำงานเต็มศักยภาพทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยเห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
47. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
48. ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการตัดสินใจ หรือพิจารณาความดีความชอบแก่ครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความหลากหลายของบุคลากร						
49. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
50. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
51. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าความแตกต่างกันของครู ก่อให้เกิดแนวคิดที่เป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52. ท่านมีอิสระทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
53. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น แม้ว่าภายในโรงเรียนจะมีความหลากหลายของคณะครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54. ครูยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 32 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00

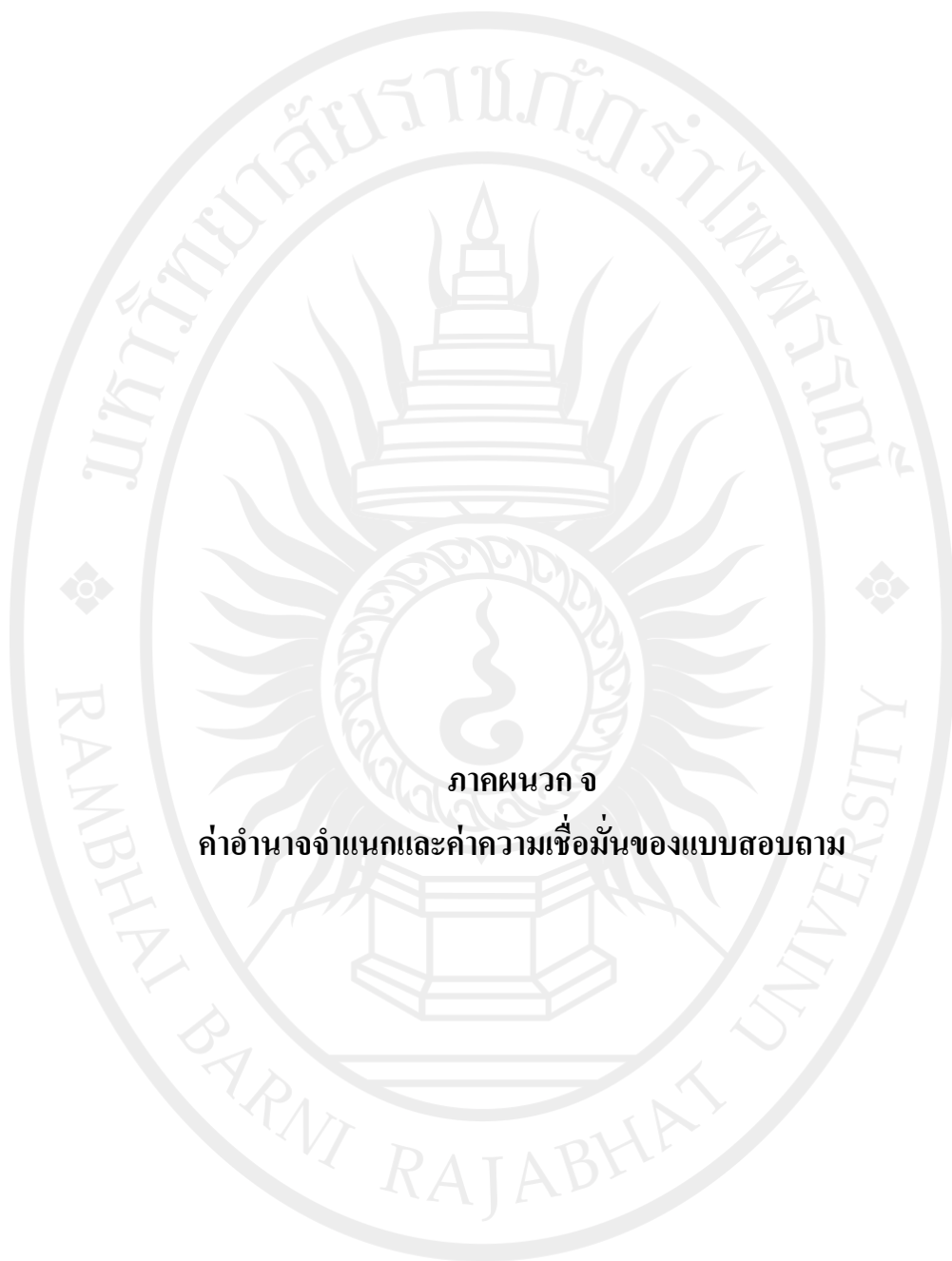
ตาราง 33 ค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน						
1. ท่านรู้สึกว่าการนิยามของท่านสอดคล้องกับคำนิยามของโรงเรียน	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในโรงเรียนที่ดีที่สุดแล้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านพอใจกับนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกว่าการมีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับโรงเรียนอื่นในระดับเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกว่าการมีกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านรู้สึกชื่นชอบอัตลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกว่าการเป็นสถาบันที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน						
9. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ท่านสนใจ เอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ท่านยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
12. ท่านรู้สึกว่าการมีโรงเรียนแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	รวม		
13. ท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ท่านรีบแก้ไขปัญหาทันที เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนแม้จะต้องทำนอกเวลางานปกติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ในการทำงานที่ไม่ถนัด เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน						
17. ท่านรู้สึกที่โรงเรียนนี้เป็น โรงเรียนที่ดีที่สุดในที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านดีใจที่ตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกมาทำงานที่โรงเรียนนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมากกว่าเป็นลูกจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. ท่านคิดว่าจะอยู่ที่โรงเรียนนานเท่าที่เป็นไปได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ท่านไม่ยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนอื่น แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนและทำหน้าที่ที่คล้ายกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ท่านรู้สึกถ้าอยู่ในโรงเรียนนี้ต่อไป จะได้รับสิ่งดี ๆ มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. ท่านพูดถึงโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 33 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	
1.	0.39
2.	0.51
3.	0.47
4.	0.44
5.	0.42
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
6.	0.34
7.	0.46
8.	0.24
9.	0.44
10.	0.21
ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	
11.	0.47
12.	0.52
13.	0.65
14.	0.69
การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล	
15.	0.71
16.	0.69
17.	0.31
18.	.041
19.	0.43
การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	
20.	.053
21.	0.62

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
22.	0.72
23.	.034
24.	0.49
25.	0.32
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	
26.	0.41
27.	0.52
28.	0.40
29.	0.46
30.	0.40
คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	
31.	0.46
32.	0.48
33.	0.39
34.	0.56
35.	0.46

จากตาราง 34 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.21 - 0.72

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	
1.	0.64
2.	0.70
3.	0.76
4.	0.67
5.	0.81
6.	0.66
การมอบอำนาจ	
7.	0.54
8.	0.55
9.	0.57
10.	0.71
11.	0.67
การตัดสินใจ	
12.	0.56
13.	0.63
14.	0.68
15.	0.57
16.	0.65
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ	
17.	0.44
18.	0.42
19.	0.54
20.	0.53
21.	0.57

ตาราง 35 (ต่อ)

	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความไว้วางใจ	22	0.56
	23.	0.66
	24.	0.62
	25.	0.69
	26.	0.62
	27.	0.74
ความมีคุณภาพ	28.	0.76
	29.	0.61
	30.	0.63
	31.	0.40
	32.	0.35
การยอมรับ	33.	0.43
	34.	0.53
	35.	0.64
	36.	0.70
	37.	0.62
ความเอื้ออาทร	38.	0.46
	39.	0.42
	40.	0.41
	41.	0.67
	42.	0.68

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความซื่อสัตย์สุจริต	
43.	0.64
44.	0.49
45.	0.45
46.	0.46
47.	0.38
48.	0.69
ความหลากหลายของบุคลากร	
49.	0.76
50.	0.72
51.	0.70
52.	0.52
53.	0.72
54.	0.67

จากตาราง 35 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 54 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ตั้งแต่ 0.35 - 0.81

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน	
1.	0.70
2.	0.33
3.	0.55
4.	0.49
5.	0.24
6.	0.40
7.	0.56
8.	0.38
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน	
9.	0.57
10.	0.50
11.	0.57
12.	0.67
13.	0.32
14.	0.42
15.	0.59
16.	0.53
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน	
17.	0.63
18.	0.62
19.	0.67
20.	0.60
21.	0.57
22.	0.72

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
23.	0.71
24.	0.65

จากตาราง 36 แสดงว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.35 - 0.81

ตาราง 37 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
1) คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.91
2) วัฒนธรรมโรงเรียน	0.96
3) ความผูกพันต่อโรงเรียน	0.91
รวม	0.97

จากตาราง 37 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 113 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 วัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และ ความผูกพันต่อโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายพนพงษ์ คุณา
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	110 หมู่ 5 ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	จิตตาศิลป์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคาราสุมุท และ โรงเรียนชุมชนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคาราสุมุท จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคาราสุมุท จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (ปรัชญาและศาสนา) วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศน.บ. (เทววิทยา) วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี