



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550. 2550 : 32) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”. 2545 : 7) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาคนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549 : 39)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการที่บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งส่งผลดีต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจมีความสามารถในการทำงาน ดังที่นักการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันด้านการศึกษาหลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา²

อย่างยิ่งที่ครูจะต้องพัฒนา ความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 2 กำหนดเจตนารมณ์ให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : คำนำ) คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก เป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กร โดยในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้นคนในองค์กรจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์กรให้ก้าวหน้า หรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์กรหากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง ในการพัฒนาบุคลากร นั้นจะต้องครอบคลุมถึงการวางแผนการจัดอัตรากำลังคน การประเมิน และการชดเชย การปรับปรุงองค์การการดำรงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปอย่างมีระบบ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำอย่างที่จะต้องให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลใน องค์กรที่มีต่อองค์กรมีความห่วงใยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความ ทูมเท ความภักดี (บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. 2544 : 41) รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะแสดง ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและการยอมรับคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะ ใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กรนั้นต่อไป (Porter & other. 1974 : 603 - 609)

การปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเมื่อโรงเรียนรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ หรือเป็นฐานในการคิดและดำเนินงาน โดยหวังว่าโรงเรียนจะมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ของโรงเรียนมากขึ้นกว่าเดิม การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินงานของฝ่ายบริหารที่จะ จูงใจ และให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วม พัฒนา ด้วยความเต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งมั่นต่องาน เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรนั้น โดยสมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจกันเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่าโรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนควร ได้นำหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ครู ตัวแทน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา³

ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียนร่วมกันรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้สึกลงใจในการเป็นเจ้าของและร่วมจัดการศึกษามากขึ้นซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง (ยุทธศิลป์ พานนนท์. 2546 : 3)

บุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการบริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็มีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ดีย่อมตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ได้ทำงานและน้ำใจคนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มความสามารถโดยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน และความรู้สึกละเอียดสละเพื่อทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถและสติปัญญาหาแนวทางในการปรับปรุงให้กับหน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ส่งผลให้โรงเรียนคาทอลิกซึ่งสังกัดอยู่ในสมาคมการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) มีการใช้ทรัพยากรหลักที่มีคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนคาทอลิก ซึ่งจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อให้การอบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาของประชาชนในชาติให้เป็นบุคคลที่บรรลุถึงความสมบูรณ์ซึ่งก่อปรด้วยความรักชอบต่อตนเองและสังคม รวมทั้งหลักปรัชญาทางศาสนาและจริยธรรมพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม และประเทศชาติตามหลักพระคริสตธรรม (สภาการศึกษาคาทอลิก. 2543 : 2-3) ดังที่นโยบายการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2553 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่องและยกระดับมาตรฐานวิทยฐานะและค่าครองชีพของครู และให้ครูมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดกิจกรรมของครูโดยเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริงและในวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีความเสมอภาค ตามเจตนารมณ์แห่งพระวรสาร เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพโดยครูมีอาชีพและพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีหลักศาสนาในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความรักและรับใช้ เคารพศักดิ์ศรีแห่งตนและผู้อื่น มีวินัยใฝ่รู้ มีทักษะการคิด และการใช้สื่อสารสนเทศทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. 2553ก : 2)

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ นั้นเน้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่จะมุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนเพื่อดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

และการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นสำคัญ
(อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. 2553ข : 30)

สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจากรายงานการดำเนินงานของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญอยู่หลายประการ เช่น โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวยากจนหรือมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ หรือเก็บได้ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ในด้านวิชาการ โรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากภาครัฐค่อนข้างน้อยเนื่องจากรัฐมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนได้อย่างทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีซึ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในด้านบุคลากรด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณดังกล่าว ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ และ/หรือไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครู เข้า - ออกบ่อยและมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ (สภาการศึกษาคาทอลิก. 2552 : ภาคผนวก 3) โรงเรียนคาทอลิกโดยรวมก็มักจะประสบปัญหาเช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนอื่นๆ กล่าวคือ บุคลากรมีอัตราการทำงานล่วงเวลาเพื่อต้องการโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับเงินเดือนรวมทั้งสวัสดิการที่สูงกว่า ประกอบกับปัจจุบันนี้ครูในโรงเรียนมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการทำงานใหม่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในแต่ละปีโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ต้องสูญเสียบุคลากรจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดี นอกจากปัญหาการลาออกเพราะสาเหตุของการได้งานอื่นที่มีผลตอบแทนที่ดีกว่าแล้วยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกไปประกอบอาชีพอื่นโดยละทิ้งอาชีพครูอันเนื่องมาจากสาเหตุจากไม่มีความผูกพัน หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน และยังมีอีกจำนวนไม่น้อยที่ทำงานเพียงให้ผ่านไปวันๆ หนึ่ง โดยขาดความทุ่มเทเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย บางรายต้องมัวชีพเสริมส่วนตัวเพื่อเพิ่มรายได้ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้แต่ในส่วนของภาครัฐที่มีนโยบายโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดก็ทำให้ครูอีกจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกด้วย ข้อห่วงใยที่เกิดขึ้นจากสังคมทุกส่วนต่อการลาออกจากโครงการดังกล่าวคือ ความสูญเสียบุคลากรครูที่เป็นคนดี คนเก่ง เนื่องจากการสร้างครูคุณภาพขึ้นมาแต่ละคนนั้นย่อมต้องใช้เวลา การเปิดกว้างให้บัณฑิตที่จบปริญญาตรีทุกสาขามาอบรมเพียงไม่นานแล้วมาเป็นครู ทำให้จิตวิญญาณในการเป็นครูยังไม่เพียงพอ ในช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปการศึกษานี้ ครูนับเป็นบุคลากรที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนและต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และจิตวิญญาณแห่งการเป็นครูที่
เพียงพอ

ในการประกอบกิจการใดๆ ย่อมต้องใช้ทรัพยากรขั้นพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการด้วยกัน
คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ในส่วนของกิจการด้านการจัดการศึกษานั้น ครูนับเป็นทรัพยากร
ที่สำคัญที่สุด ครูที่มีคุณภาพถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของโรงเรียนเอกชนที่จะต้องรักษาให้
คงอยู่กับโรงเรียนเป็นเวลานานๆ เนื่องจากครูที่มีความรู้ความสามารถย่อมจัดการเรียนการสอน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และนำชื่อเสียงที่ดีตลอดจนการยอมรับ
จากผู้ปกครองมาสู่โรงเรียน ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามพัฒนาบุคลากรที่ยังด้อยประสิทธิภาพ
เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุถึงเป้าประสงค์ของโรงเรียน สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้
บุคลากรคงอยู่ในโรงเรียนได้ คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน จากการศึกษาทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัย
ที่ผ่านมาต่างชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมสมาชิกขององค์กร
ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่มี
ความผูกพันต่อโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะอยู่กับโรงเรียนได้นานกว่า และเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถเพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่
ต่อเนื่องคงเส้นคงวาไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (สร้อยญา จันทรวงทอง, 2546 : 14 - 15)

ด้วยโรงเรียนคาทอลิกจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครู และมีครูที่มีคุณภาพที่คงอยู่
กับโรงเรียนเป็นเวลานานเพื่อช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึง
มีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
โรงเรียนคาทอลิกซึ่งจะสามารถช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรครูโรงเรียนคาทอลิกนั้น
เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกที่มี
คุณภาพมากยิ่งขึ้นได้ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัด
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ก็เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาเป็นแนวทางและเครื่องมือในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความเชื่อที่ว่าองค์การที่มีความรู้สึกมีมั่นคงและน่าเชื่อถือจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่เป็นผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร และยกระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 3,670 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในปีการศึกษา 2554 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (Yamane, 1970 : 125) และดำเนินการสุ่มเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) (พรณี ลีกิจวิธนะ. 2552 : 75) จำนวน 361 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว คือ

2.1 ตัวแปร การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

- 2.1.1 การหาความจำเป็น
- 2.1.2 การวางแผน
- 2.1.3 การดำเนินการ
- 2.1.4 การติดตามและประเมินผล

2.2 ตัวแปร ความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 2.2.2 ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.2.3 ด้านความภาคีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

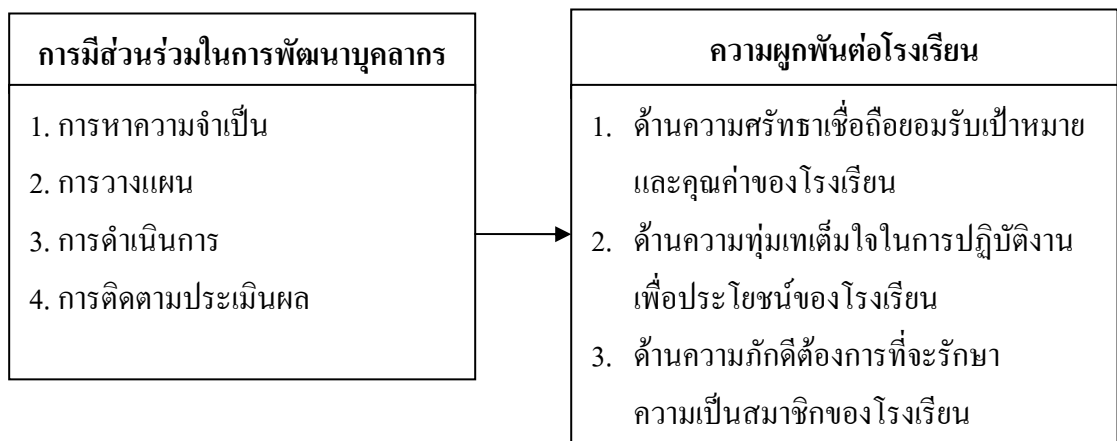
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ด้านการพัฒนาบุคลากร แล้วนำแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการ หลายท่านมาสังเคราะห์และบูรณาการประกอบด้วยแนวคิดของ สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2541 : 83) ; วิชชุตา หุ่นวิไล (2542 : 229) ; ชูชัย สมิทธิไกร (2542 : 6-7) ; สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543 : 13) ; อำนวย แสงสว่าง (2544 : 327) ; มานิต บุญพิทักษ์ (2545 : 20-27) ; พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 156) ; จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548 : 11) ; ปรีชา เกตุผดุง (2549 : 13) ; เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549 : 19 - 24) สรุป และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ 1) การหาความจำเป็น 2) การวางแผน 3) การดำเนินการ และ 4) การติดตามประเมินผล

ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604 - 609) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ ไว้ 3 ลักษณะคือ 1) ความศรัทธา คือ การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ 2) ความทุ่มเท คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความภาคี คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแล้วจึง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

นियามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครู หมายถึง การที่ครูโรงเรียนคาทอลิกได้มีส่วนร่วมคิด หรือร่วมวางแผน หรือร่วมดำเนินการ หรือร่วมตัดสินใจหรือร่วมรับผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในการหาความจำเป็น การวางแผน การดำเนินการและการติดตามประเมินผลเพื่อให้งานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลโดยวัดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

2.1 การหาความจำเป็น หมายถึง การที่ครูโรงเรียนคาทอลิกมีส่วนในการแสดงออกถึงความต้องการพัฒนาของตนเองในด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคิด พฤติกรรม รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน

2.2 การวางแผน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนคาทอลิกมีส่วนร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติกำหนดทางเลือกในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การเตรียมการด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลาที่เหมาะสม วิธีดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณ สถานที่ และออกแบบการติดตามและประเมินผลไว้อย่างชัดเจนมีการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบด้วยอยู่ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา

2.3 การดำเนินการ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนคาทอลิกมีส่วนร่วมในการนำแผนการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ ด้วยวิธีการและระยะเวลาที่เหมาะสมตามแนวทางที่กำหนดไว้ มีปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบมีการดำเนินการอย่างจริงจังให้ออกมาสู่บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผนมีคณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความเข้าใจสามารถดำเนินการได้ถูกต้องมีการอบรมผู้รับผิดชอบเพื่อกระตุ้นความสนใจและมีจำนวนมากพอที่จะทำให้งานดำเนินการไปได้ด้วยดีซึ่งจะช่วยให้ออกมาสู่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 การติดตามประเมินผล หมายถึง การที่ครูโรงเรียนคาทอลิกมีส่วนร่วมตรวจสอบระหว่างหรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาคู และหลังจากครูที่เข้ารับการพัฒนากลับไปปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการออกแบบประเมินผลอย่างเหมาะสมมีการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้า และความสัมฤทธิ์ผลของโครงการ และการรายงานผลรวบรวม ข้อมูลที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการและทันสมัยนำผลการตรวจสอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการ ตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ครูโรงเรียนคาทอลิกแสดงออกในรูป ของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถโดยมีความเชื่อมั่น และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน และ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไปโดยวัดได้จากแบบสอบถามความศรัทธาเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ของโรงเรียน และความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดมี รายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนคาทอลิกที่ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียนมีความคิดเห็น ที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่และมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานในโรงเรียน

3.2 ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการ ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงานมีความเสียสละ ที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ชื่อเสียงของโรงเรียน

3.3 ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนคาทอลิกที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ของโรงเรียนโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

4. โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หมายถึง โรงเรียนเอกชนของ มิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย ที่ทำการสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยมุขนายกมิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับใบอนุญาตและมอบอำนาจให้บาทหลวง ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นผู้แทนผู้รับใบอนุญาตและดำเนินการบริหารโดยบาทหลวง และนักบวชคาทอลิกโดยมีผู้ช่วยมุขนายก ฝ่ายการศึกษาเป็นผู้ดูแลกำกับนโยบายทางการศึกษา มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 36 แห่ง และแบ่งเป็น 6 เขตการศึกษาซึ่งครอบคลุม พื้นที่ 10 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดนครปฐม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

10

จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดนนทบุรี
จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรสาคร

5. บุคลากร หมายถึง ครูโรงเรียนคาทอลิกที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยได้รับ
แต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

สมมุติฐานของการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวัดระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร
ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาบุคลากร โดยนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการหาความจำเป็น การวางแผน
การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

2. ผลของการวัดระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทำให้ผู้บริหาร
ระดับสูงได้ทราบและใช้ข้อมูลเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานในส่วนของงานบุคลากรเพื่อ
สร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ