

การศึกษาวิเคราะห์คุณวิद्याที่ปรากฏในบทความศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ
การปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1
Factors Affecting Work Adjustment of Personnel in Catholic
Schools under The Bangkok Archdiocese
in Education Region 1

ลาวัลย์ เดชวาทกุล
มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 3) ศึกษาว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1

ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 1 ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียนผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การปรับตัวในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สังกัดการสอน อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ความพอเพียงของรายได้ และประสบการณ์การเปลี่ยนงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียนผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 77.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การปรับตัว, การทำงาน, บุคลากร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of the social support from co-workers and student's parents, social support from school and administrators, self-esteem, work value and work adjustment 2) to compare the work adjustment of personnel in Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese in Education Region 1 3) to study the social support from co-worker and from student's parents, the social support from school and administrators, self-esteem

The results were:

Work adjustment, social support from co-worker and student's parents, social support from school and administrators, self-esteem, work value of personnel in Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese in Education Region 1 were at the high level. Work adjustment as classified by genders, levels of teaching, age, education background, marital status, incomes and experience of changing jobs were not significantly different. However, when classified by job experiences they were significantly different at .05 level. The social support from co-worker and student's parents, the social support from school administrators, self-esteem, work value predicted work adjustment of personnel in catholic schools under the Bangkok archdiocese in education region 1 at the percentage of 77.90, with a statistical significant level at .01.

Key words : Adaptation, Working, Personnel

บทนำ

โลกของการทำงานในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานต้องมีการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมต่างๆที่มีการพัฒนาไปสู่ความทันสมัยมากขึ้น ทั้งทางด้านวิชาการ เศรษฐกิจ รวมทั้งเทคโนโลยี เป็นเหตุให้บทบาทและสภาพของคนในสังคมเปลี่ยนไป การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลต้องเผชิญกับสภาพการณ์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ในสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532) โดยบุคคลแต่ละคนจะมีความสามารถในการปรับตัวได้ไม่เท่ากัน และอาชีพครูก็เป็นอาชีพหนึ่งที่เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติเป็นผู้มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมกับเยาวชนและพลเมืองทั่วไปเป็นผู้ชี้แนะทางการศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้เยาวชนของชาติได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศ

ดังนั้นการจะประกอบอาชีพครูจึงเป็นงานที่มีความยากลำบาก และผู้ที่ประกอบอาชีพก็จะต้องจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในเรื่องที่สอน มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้มากที่สุด และยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานอื่นๆด้วย เพราะนอกจากการสอนนักเรียนแล้วครูยังมีงานอื่นๆ อีกหลายอย่างที่ต้องรับผิดชอบ หรือต้องกระทำตามความคาดหวังของสังคมทำให้โรงเรียนทุกแห่งต้องให้ความสำคัญต่อครูผู้มีบทบาทสูงต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อรองรับแนวความคิดเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบมาตรฐานของโรงเรียน ปัญหาต่างๆเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการปฏิบัติงานทั้งสิ้นซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวของบุคคลคือการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (อังคณา สายยศ, 2540) โดยในการปฏิบัติหน้าที่ครูนั้น จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหลายกลุ่มคนทั้งการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองของนักเรียน และการสนับสนุนทางสังคมจากทางโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าหากครูในโรงเรียนคาทอลิกได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอก็จะทำให้ความเครียดในการทำงานลดลง มีความสุขในการทำงาน และทำให้สามารถทำงานต่อไปได้เกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่ดีปัจจัยต่อมาคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับตัว (กิตติพล ปานเจริญ, 2548) บุคคลที่มี

การมองเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูงจะสามารถจัดการกับความขัดแย้ง ความตึงเครียดได้ดี มีประสิทธิภาพ และจะใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบใช้อารมณ์ลดลงและใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหา ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหามากขึ้นทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงานที่ดีทางด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน (Work Value) เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งเพราะในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ย่อมมีการเห็นค่านิยมในงานที่แตกต่างกัน การให้ค่านิยมในงาน ถือเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล เป็นทัศนคติของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของตัวบุคคลกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536)

ดังนั้น การที่บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในงานที่สอดคล้องกับค่านิยมของหน่วยงาน ย่อมทำให้บุคลากรพยายามปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาตัวแปรข้างต้นแล้วพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงานล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น และจากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในอาชีพครูที่โรงเรียนหนึ่งซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 ได้พบว่าครูและบุคลากรบางส่วนกำลังประสบปัญหาในการปรับตัวในการปฏิบัติงาน เช่น มีสถิติการขาดลา มาสาย ขาดความกระตือรือร้นในงานผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง แรงสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1

2. เปรียบเทียบการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นที่สังกัดการ

สอน อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ความพอเพียงของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การเปลี่ยนงาน

3. ศึกษาว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาโดยมีบุคลากรของโรงเรียนกุหลาบวิทยา โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา โรงเรียนเซนต์หลุยส์ศึกษา โรงเรียนเปรมฤดีศึกษา โรงเรียนเซนต์ราฟาแอล โรงเรียนเซนต์ไมเกิ้ล และโรงเรียนสามัคคีสงเคราะห์ เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรของในเครือสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ได้แก่โรงเรียนกุหลาบวิทยา โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา โรงเรียนเซนต์หลุยส์ศึกษา โรงเรียนเปรมฤดีศึกษา โรงเรียนเซนต์ราฟาแอล และโรงเรียนเซนต์ไมเกิ้ล จำนวนทั้งสิ้น 476 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธุ์, 2551) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน เมื่อเทียบกับประชากรแล้วจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 45 ผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างมาร้อยละ 45 ของแต่ละโรงเรียนแทนได้กลุ่มตัวอย่าง 218 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครู แต่ละโรงเรียน โดยใช้ครูจากโรงเรียนทั้ง 6 แห่ง โดยการจับฉลากชื่อครูในโรงเรียนตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สังกัดการสอน อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ความพอเพียงของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การเปลี่ยนงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) และเติมเลขตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาเครื่องมือขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน
4. นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน
5. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้
 - 5.1 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .92
 - 5.2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .9374
 - 5.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .94
 - 5.4 ค่านิยมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .94
 - 5.5 การปรับตัวในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .9647

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอ

อนุญาตไปยังหัวหน้าสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 1

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับ

ได้ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสายงานวิชาการของโรงเรียนต่างๆที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวน รวมทั้งสิ้น 218 คน โดยบุคลากรในโรงเรียนในเครือข่ายกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 218 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลจนครบตามจำนวน และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนในเครือข่ายกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สังกัดการสอน อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ความพอเพียงของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงานและการปรับตัวในการปฏิบัติงาน โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการปรับตัวของบุคลากรที่มีเพศ ระดับชั้นที่สังกัดการสอน อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเปลี่ยนงาน แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการวิเคราะห์รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวของบุคลากรในโรงเรียนในเครือสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 1 ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีผู้ตอบแบบสอบถาม 218 คน คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษา ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 สังกัดระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีอายุ 26 – 50 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 วุฒิการศึกษา จบปริญญาตรีวุฒิครูโดยตรงหรือต่ำกว่าปริญญาตรีแต่เป็นวุฒิครู จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีความพอเพียงของรายได้พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 14 ปี จำนวน 115 คิดเป็นร้อยละ 52.75 และส่วนมากเคยมีประสบการณ์เปลี่ยนงานจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

2. ผลการวิเคราะห์ การปรับตัวในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.925$) บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.871$) บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.551$) บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.887$) และบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 มีค่านิยมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.995$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 จำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สังกัดการสอน อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ความพอเพียงของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีระดับชั้นที่สังกัดการสอนต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีความพอเพียงของรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.7 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.8 บุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ที่มีประสบการณ์การเปลี่ยนงานต่างกันมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยในการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง การสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 ได้ร้อยละ 77.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการผลการศึกษาพบว่าค่านิยมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในงานให้แก่บุคลากรทั้งการเห็นคุณค่าภายในงานของตน เช่น การจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงตามความรู้ ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้โอกาสในการไปอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ และการส่งเสริมการให้ค่านิยมภายนอกงาน เช่นการให้ความมั่นคง ปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

2. จากการผลการศึกษาพบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงให้เห็นแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้เกิดการประเมินคุณค่าของตนเองดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปรับตัวต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปลำดับ

3. จากการผลการศึกษาพบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

โรงเรียนได้ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอบถามถึงอุปสรรคในการทำงาน ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและผู้ปกครองเพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี ขึ้นระหว่างบุคลากรและผู้ปกครอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสนับสนุนทางสังคมที่ดีต่อกัน และส่งผลให้บุคลากรเกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

4. จากการผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ควรให้ความสนใจ ใส่ใจพูดคุยสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและต้องการได้รับความช่วยเหลือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในประเด็นต่างๆ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเช่น การให้สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัว การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร เช่น ผลการปฏิบัติงาน การให้คำชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ความเป็นกันเอง ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสนิทสนมระหว่างกัน และเกิดการร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น บุคลิกภาพ วิธีการเผชิญปัญหา และจำนวนบุคคลในปกครอง เป็นต้น

2. ควรศึกษาการปรับตัวในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดในหน่วยงานอื่นว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กิตติพล ปานเจริญ. (2548). สาเหตุความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น,
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.