

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคนให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิต โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ว่า "การศึกษาเป็นการพัฒนาคน" นั้น เป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนที่จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพแก่กลุ่มเป้าหมายทุกคน

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีภาวะปรากฏข่าวสารทางสื่อมวลชนทุกประเภทที่แสดงให้เห็นได้ว่า ครูบางคนมีอุดมการณ์ในความเป็นครูอยู่ในตนเอง ต้องการเห็นความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ดังนั้นครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีความรับผิดชอบที่จะจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541: 3)

ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) รวมถึงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนในระบบมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีการบริหารโรงเรียนในรูปของคณะกรรมการ ภายใต้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐาน จึงได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปอย่างอิสระ คล่องตัวมากขึ้น โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนสนใจมาลงทุนในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นทุกระดับทุกประเภทการศึกษา จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันภาคเอกชน ได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่างๆ ขึ้นอย่างมากมายซึ่งเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่างๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี ย่อมที่ส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือครู ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ครูคือเมล็ดพันธ์แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนดีที่สุด โรงเรียนที่ดีที่สุดจะสร้างนักเรียนที่ดีที่สุด (สุรพล สุวรรณแสง, 2553 : 1)

ดังที่กล่าวแล้วว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการจัดการศึกษา เพราะว่าองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน แม้จะมีเงิน วัสดุ และระบบการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากครูที่มีความรู้ ความสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้ว องค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารโรงเรียนให้ราบรื่น เพื่อให้กิจการต่างๆ งานต่างๆ ของโรงเรียนก้าวหน้าไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือจากครูทุกคน โรงเรียนเอกชนก็เช่นกัน โรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนให้ดี มีคุณภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับครูที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะ

การคิด และคิดอย่างสร้างสรรค์ หากครูสามารถดำรงอยู่ปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสุขกับการสอน มีความรักและห่วงใยนักเรียน และทำให้ครูมีคุณลักษณะคือ ครูมีความสุข มีความมั่นคงในการทำงาน มีกำลังใจในการสอน ครูก็จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี และที่สำคัญครูจะต้องมีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความห่วงใยและอยากอยู่กับโรงเรียนนาน ๆ ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าแก้ปัญหาทางสังคมได้ (นิตา แก้วสว่าง, 2562 : 1)

จากการศึกษาข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภททุกระดับจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นปัญหาใหญ่ เช่น การลาออกจากโรงเรียนเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู หรือไปสอบบรรจุรับราชการในหน่วยงานต่างๆ หรือการไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานราชการ แม้กระทั่งการออกไปเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นต้น (จิระพันธ์ พิมพ์พันธ์, 2555: Online)

สำหรับโรงเรียนเอกชนในเครือสังฆมณฑลราชบุรีก็ประสบปัญหาดังกล่าวเป็นประจำทุกปี โดยมีข้อมูลสนับสนุนในการลาออกของครูคือ สถิติการลาออกของครูในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประจำปี 2562 มีถึงจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 19.84 (สังฆมณฑลราชบุรี, 2562: 4) ซึ่งการลาออกเป็นจำนวนสูงเกือบร้อยละ 20 ของจำนวนครูในสังกัด ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเครือสังฆมณฑล เพราะการเปลี่ยนครูหรืออัตราการย้ายออกของครูที่เกิดขึ้นบ่อย สืบเนื่องมาจากปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบจากการที่รัฐบาลไม่มีแผนการเรียกบรรจุที่แน่นอน และไม่สามารถบริหารงานด้านบุคลากรล่วงหน้าได้ ทำให้เมื่อเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกจะขึ้นบัญชีไว้ เมื่อเรียกบรรจุจะเรียกทันทีโดยแจ้งล่วงหน้าเพียงไม่ถึงหนึ่งสัปดาห์และเรียกบรรจุระหว่างภาคการศึกษา ทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบ ครูที่สอบแข่งขันจะลาออก จากโรงเรียนเอกชนกะทันหันเพื่อไปสอบเป็นข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียน การสอน ปัญหาเรื่องบุคลากรครู ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ก็เป็นไปเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ คือครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนยังได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนของภาครัฐ รัฐมีการสอบและเรียกบรรจุระหว่างภาคการศึกษา ครูลาออกกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษา โรงเรียนเอกชนต้องรับครูใหม่ที่ไม่มีความพร้อม ไม่ได้เตรียมการสอน และ ไม่สามารถหาครูตรงตามวุฒิที่ต้องการได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนเนื่องจากทำให้ ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 14) ดังนั้น โรงเรียนเอกชนในเครือสังฆมณฑลราชบุรีจึงจำเป็นต้องรักษาครูให้คงอยู่นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนในเครือสังฆมณฑลราชบุรี สามารถรักษาครูให้คงอยู่ในงานในระยะยาวได้นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี ดังเช่นทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555: 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในงาน คือปัจจัยจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถพิจารณาได้จากได้รับข้อมูลตอบกลับมาจากการทำงาน คุณลักษณะงานการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการทำงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และรักงานที่ปฏิบัติ อยู่ ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน รวมไปถึงการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน และคุณภาพของชีวิต งานวิจัยของ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2556) เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยในงานวิจัยของ สุภาพร ศรี นางแย้ม (2557) และงานวิจัยของวีระ ทวีสุข (2561) พบว่ามีปัจจัยเหตุผลหลายประการที่ส่งผลต่อการ คงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวก็มีอิทธิพลต่อกันเป็นลำดับด้วย

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ว่ามี ปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ยังคงอยู่ปฏิบัติงานที่โรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนใน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑล ราชบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ด้านแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัด สังฆมณฑลราชบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จาก 13 โรงเรียน จำนวน 1,243 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ที่ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำนวน 294 คน โดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 601 – 602)

3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

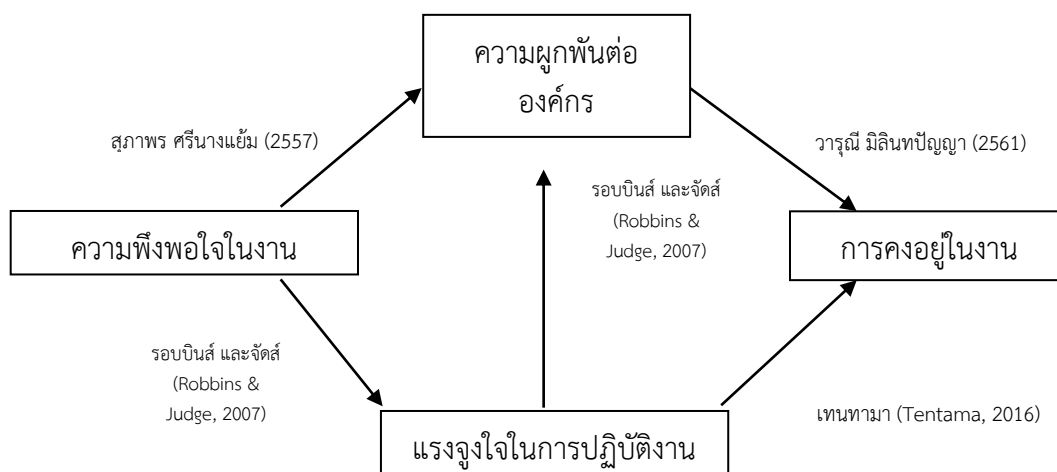
แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดของ 롭บินส์ และจัตส์ (Robbins & Judge, 2007: 85 - 86) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานจะขาดงานน้อยและออกจากงานหรือเปลี่ยนงานน้อย เพราะความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการคงอยู่ในงาน คือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากจะมีการขาดงานน้อย และคงอยู่ในงานมาก ในทางกลับกันถ้าพนักงานความพึงพอใจในงานน้อยก็จะมีขาดมาก และการคงอยู่ในงานน้อย

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557: 236) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555 : 36) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

แนวคิดการคงอยู่ในงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดของ 롭บินส์ และจัตส์ (Robbins & Judge, 2007: 85 - 86) งานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer)

กรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังที่ปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สังคมชนบท และโรงเรียนในสังกัดใต้ทราบปัจจัยและลำดับของการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ก็จะสามารถนำไปวางแผนในการบริหารปัจจัยต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชน รวมถึงโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีให้สามารถพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการคงอยู่ในงาน อันจะทำให้รักษาครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ให้ได้มากที่สุด
3. ครูได้รับการธำรงรักษาในเรื่องต่างๆ ให้เกิดความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อโรงเรียน ก็จะทำให้คงอยู่ในงานมากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงของครูโรงเรียนเอกชนที่มีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วยด้านบุคคล ภาระงาน องค์กร และผู้บริหาร

บุคลากร หมายถึง การแสดงออกของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น งานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

ภาระงาน หมายถึง การแสดงออกของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น งานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

องค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูเกี่ยวกับโครงสร้างหรือระเบียบขององค์กร เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง และสวัสดิการ

ผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของครูเกี่ยวกับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น การใช้อำนาจ การใช้ภาวะผู้นำ การสั่งการ และการให้ความช่วยเหลือ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานนั้นๆ รวมถึงความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายโดยการเพิ่มรายได้ หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจต่องาน รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน

ความพึงพอใจต่องาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติว่ามีคุณค่าและความสำคัญ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนครู มีความตั้งใจเอาใจใส่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีส่วนร่วมในการวางแผน

รางวัลภายนอก หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับผลงาน ตามความสามารถ วิริยะอุตสาหะ

รางวัลภายใน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อความเชื่อมั่นและมั่นใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้น เป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นต่อพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ พลังขับเคลื่อน หรือความปรารถนา ที่จะพยายามให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ อันเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวครู จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน

ความอยู่รอด หมายถึง แรงกระตุ้นที่เกิดจากโรงเรียนมีแผนและดำเนินการตามแผนที่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ภายใน หมายถึง แรงกระตุ้นที่เกิดจากการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ อันแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานซึ่งกันและกัน รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่เกิดจากความก้าวหน้าจากตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท ความเสียสละ ความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นความรู้สึกมีความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จนทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความก้าวหน้าในงาน จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเททำงาน และความต้องการเป็นสมาชิก

การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อเป้าหมายของโรงเรียน นโยบายการบริหาร และไว้วางใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การทุ่มเททำงาน หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงาน และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น

ความต้องการเป็นสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมร่วมกันประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน และมีความก้าวหน้าในงาน

โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี หมายถึง สถานศึกษาประเภทโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเครือข่ายการจัดการศึกษาในสังกัดสังฆมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการทางการศึกษากับนักเรียนในท้องถิ่นต่างๆ ประกอบด้วยโรงเรียน 13 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนดรุณาราชบุรี 2) โรงเรียนดรุณาราชบุรีวิเทศศึกษา 3) โรงเรียนดรุณานุเคราะห์ 4) โรงเรียนดรุณานุกุล 5) โรงเรียนเรืองวิทย์พระหฤทัย 6) โรงเรียนวันทามารีอา 7) โรงเรียนดำเนินวิทยา 8) โรงเรียนเทพินทร์พิทยา 9) โรงเรียนธีรศาสตร์ 10) โรงเรียนเทพวิทยา 11) โรงเรียนอนุชนศึกษา 12) โรงเรียนวีรศิลป์ และ 13) โรงเรียนดรุณากาญจนบุรี