

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในอนาคตอีก 20 ปี (พ.ศ. 2548-2568) มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย สามารถสร้างค่านิยมให้กับคนไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นและการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ทักษะคิดและกระบวนการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมคุณภาพที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี พึ่งตนเองได้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก ดังจะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และสร้างระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544, หน้า 13-14)

ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา ทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้กับประชาชน หากสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลแล้ว การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมในอนาคตที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งปัญญา ดังนั้นประเทศที่มีทรัพยากรบุคคลที่ทรงปัญญาและมีความดีเท่านั้นที่จะยืนอยู่ในตำแหน่งประเทศชั้นนำได้อย่างมั่นคง และสง่างาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 2)

การศึกษายุคใหม่จะให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ต้องแนะนำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการรอบด้าน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง ครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทั้งระบบ เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารการศึกษามากขึ้น มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544, หน้า 3)

การดำเนินงานใด ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การต้องอาศัยคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะหากขาดทรัพยากรที่มีคุณภาพแล้วไม่ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถ

ในการบริหาร หรือมีทรัพยากรอื่นมากมายสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์กรนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร วิธีการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ก็คือการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานในระดับสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจมีความสำคัญมากเพราะ สิ่งจูงใจคือส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้เกิดความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร ไม่ขาดหรือลาบ่อย ๆ มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรตลอดไป (นิตยา อิมเอิบธรรม, 2544, หน้า 47-48)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการที่บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กร มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ขอมรับ เห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลง (นิตยา อิมเอิบธรรม, 2544, หน้า 53) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น การหยุดงานลดลง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรบริหารงานได้ง่ายขึ้น และมีเวลาที่จะปรับปรุงระบบ บทบาท กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กร ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (Buchanan, 1974, pp. 533-554)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความตั้งใจ ความทุ่มเท ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งหมดล้วนอยู่บนรากฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวทางที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเริ่มจากการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นก่อน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตลอดจนประสบการณ์ในการย้ายงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Alpander, 1990, pp. 51-62 อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534; สราวุธ ปฏิมาประการ, 2541 และจิรากุล วะพันธุ์, 2544) ผู้ปฏิบัติงานที่คิดจะพัฒนาตนเอง เขาจะต้อง

มีความรู้สึกที่ดีต่อสังคม ต่อตนเอง ต่อครอบครัวของเขา และต่อองค์กรที่เขาทำอยู่ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นั้นมีความรู้สึกพอใจต่อสภาพรอบข้างที่เขาดำรงอยู่ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานใดไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นแล้ว ก็เป็นการยากมากที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากที่จะพัฒนาตนเอง ถ้าคนที่เขามีความต้องการพื้นฐานยังไม่ได้ตอบสนอง คนที่ยังมีความหวาดกลัวต่อภัยธรรมชาติ หวาดกลัวต่อการตกงาน คนที่ไม่มีความไว้วางใจต่อคนอื่น หลักการบริหารคงต้องแตกต่างไปจากคนที่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา (วิริญญ์ปิตร์ พัฒนา, 2544, หน้า 24)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรต่างก็มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการหลีกเลี่ยง มาทำงานไม่สม่ำเสมอ การมาทำงานสาย และอาจถึงขั้นลาออกไป ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น ส่งผลต่อความสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ องค์กรต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับผู้ปฏิบัติงานอื่นมาทดแทน เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ (Ferris & Rowland, 1987, p. 256) นอกจากค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว การที่ผู้ปฏิบัติงานลาออกจะส่งผลให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมวุ่นวาย เสียระบบ ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง และสูญเสียสัมฤทธิ์ผลส่วนหนึ่งไปจนกว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับการสอนงาน พัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับงานจนสามารถทำงานได้เข้ามมาทดแทน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544, หน้า 11-14) เพื่อนร่วมงานจะต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการลาออกของสมาชิกคนหนึ่งคนใด ต้องรับภาระในการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อนร่วมงานอาจจะรู้สึกเครียดและมีทัศนคติไม่ดีต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานองค์กรอื่น จะทำลายขวัญและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอื่นที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งอาจจะเริ่มคิดถึงสิ่งสูงใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เริ่มคิดถึงโอกาสทางเลือกที่จะทำงานในองค์กรอื่นบ้าง เริ่มคิดถึงสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจในองค์กร จึงเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานที่ยังทำงานอยู่คิดที่จะลาออกจากงานด้วย หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะส่งผลในด้านภาพพจน์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ทำให้องค์การเสียภาพพจน์ที่ดี บุคคลภายนอกจะรับรู้ว่าการทำงานขององค์กรนั้นขาดความมั่นคง (Mowday & Steers, 1982 อ้างถึงใน สราวุธ ภูมิปาประการ, 2541, หน้า 6)

โรงเรียนอัสสัมชัญระยองเป็นโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีฐานะเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีครูไทยจำนวน 168 คน ครูต่างชาติ 17 คน โรงเรียนได้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลเยาวชนของชาติให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ช่างแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยตลอด มีผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอัสสัมชัญระยองจำนวนมาก จึงเปรียบได้กับสถาบันการผลิตทางการศึกษานานาชาติใหญ่ที่ส่งผลิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคม และตลาดแรงงาน ผลิตเหล่านี้นี้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสูงหรือด้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการบริหารโรงเรียน ตัวผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครูผู้สอน กระบวนการและเทคนิคการสอน ปัจจัยที่ถือว่าสำคัญอย่างยิ่งคือ บุคลากร โรงเรียนจึงต้องสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และลงทุนกับบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรก็เนื่องจากบุคคลต้องการพึ่งพาองค์กร เพื่อให้องค์กรตอบสนองความต้องการของตนเช่นเดียวกัน หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจนถึงขั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลก็จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกาย แรงใจ อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไปนั่นคือมีความผูกพันต่อองค์กรดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดูแลรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการมากขึ้น

ปัจจุบันโรงเรียนอัสสัมชัญระยองประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่บางส่วนไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน ใช้โรงเรียนเป็นที่ทดลองงานมากกว่าที่จะร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อนักเรียน คุณครูบางส่วนไม่ได้อุทิศตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบางส่วนได้ขาดงาน ลาหยุดงาน หรือไม่ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นกับโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง เพื่อหาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง เพื่อให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสอดคล้องกันให้มากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และสถานะการดำรงตำแหน่ง

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันและแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และสถานะการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และสถานการณืดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และสถานะการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองมีลักษณะอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานการณืดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความผูกพันของครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันโดยนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การข้าราชการบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร และสร้างความผูกพันต่อองค์การ
2. ผลของการศึกษาความผูกพันและแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบและเข้าใจถึงความต้องการและความผูกพันต่อองค์การและนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานในส่วนของงานบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันและแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ความผูกพันต่อการจะศึกษาโดยครอบคลุม 3 ด้าน ตามทฤษฎีแนวคิดของ
บุคานัน (Buchanan) ได้แก่

- 1.1 ความศรัทธา
- 1.2 ความทุ่มเท
- 1.3 ความภักดีต่อการ

2. ประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำนวน
168 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.3 สถานะการดำรงตำแหน่ง

3.1.3.1 ครูผู้สอน

3.1.3.2 หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อการ

3.2.1 ความศรัทธา

3.2.2 ความทุ่มเท

3.2.3 ความภักดีต่อการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อเรื่องความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยพิจารณาใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของ
บุคานัน (Buchanan, 1974, p 533) โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ
ซึ่งได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง และกำหนด

2. แนวทางการพัฒนาความผูกพัน หมายถึง ความคิดเห็นในการพัฒนาความผูกพัน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรและแก้ไขสภาพการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

4. วุฒิต่างการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง แบ่งเป็น

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกโดยใช้ประสบการณ์ 5 ปี เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เนื่องจากในทางปฏิบัติของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ได้แบ่งครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มครูใหม่ ผู้วิจัยจึงจำแนกประสบการณ์ทำงานเป็น 2 กลุ่มคือ

5.1 กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

6. สถานะการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ได้แก่

6.1 ครูผู้สอน ประกอบไปด้วย ครูประจำชั้น และครูพิเศษที่ทำการสอนในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

6.2 หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน ประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดวิชาตามกลุ่มสาระ และหัวหน้างานในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง