

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
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.

บาทหลวงพูนพงษ์ คุณา

* บาทหลวงในคริสตศาสนจักรโรมันคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล

* อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รศ.วราญา ภูเสตวงษ์

* อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rev.Poonpong Kuna

* Reverend in Roman Catholic Church, Chanthaburi Diocese.

* Master of Educational Administration, Rambhai Barni Rajabhat University.

Dr.Theerangkoon Warabamrunkul

* Lecturer, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University.

Assoc.Prof. Voraya Phusatwong

* Lecturer, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 18 พฤศจิกายน 2560

* แก้ไข 1 มกราคม 2561

* ตอบรับบทความ 6 มกราคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 309 คน 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

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

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

- คำสำคัญ:
- 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2) วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 3) ความผูกพันต่อโรงเรียน
 - 4) โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study 1) 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) the relation between quality of work life with the commitment of teachers and educational personnel and the relation between school culture with the commitment of teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese, and 3) the regression equation of quality of work life and school culture affecting the commitment of teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese. The samples consisted of 309 teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese in academic year of 2017. The research instrument was a five – rating scale questionnaire containing 113 items with IOC validity level of 0.66-1.00, the discrimination level of 0.21-0.81. The questionnaire itself showed the reliability level of 0.97. The descriptive statistics were percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), the Pearson Product Moment Correlation (r_{xy}), and Multiple Regression Analysis

The results of the study were as follows: 1) 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 were at highest levels. 2) The relation between quality of work life and school culture with the commitment of teachers

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

and educational personnel were positively and relatively correlated, showing the statistical significance at the .01 level and the relation between school culture with the commitment of teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese were positively and relatively correlated, showing the statistical significance at the .01 level. 3) The regression equation of the quality of work life and school culture affecting the commitment of teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese showed the aspects of acceptance of sense of community (XS_4), caring (XS_8), integrity (XS_9) and the security and professional growth (XQ_3) with the multiple correlation co-efficient level of 0.84, The result could show the 71 percent of the prediction power towards the commitment of teachers and educational personnel in catholic schools under the education section of Chanthaburi diocese. There was statistically significant relation at .01 level and the result could create prediction equation of 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 $Z = 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3$

Keywords: 1) The Quality of Work Life 2) School Culture 3) The Commitment of Teachers and Educational Personnel 4) Catholic Schools under The Education Section of Chanthaburi Diocese

ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจเรื่องการสร้างความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเอง เพราะงานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันยืนยันว่า องค์การที่พนักงานมีความผูกพันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559: 13) และทุกองค์การต่างต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551: 108) มีการสรรหาคนเก่งเข้ามาร่วมงานพยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หาวิธีสร้างกลไกจิตใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งจึงจะเกิดความผูกพันขึ้นมา

“ความรัก ความผูกพัน” ของคนเราเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่มีความรักความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานด้วยจะมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำแต่เรื่องดี ๆ ให้กับองค์การของตน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559: 4) กระบวนการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาจัดการสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นเรื่อง

ที่จำเป็น เช่น มีการวางระบบจูงใจด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรสามารถฝากอนาคตในงานอาชีพได้ เป็นต้น ถ้าองค์การมีแนวทางการบริหารความผูกพันไม่เหมาะสมองค์การจะสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ (รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. 2554: 22,149)

บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551: 108) มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และมีความพึงพอใจ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2550: 27) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การควรจัดระบบการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากคาดหวังให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันใช้เป็นตัวตัดสินใจที่จะเข้าร่วมทำงานหรือออกจากองค์การไป การสร้างระบบจูงใจด้วยค่าตอบแทนอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2558: 32) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยว

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

กันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 239) และจากการศึกษาของ นิติพล ภูตะโชติ (2559: 134) ที่ผ่านมามีพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้วย ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงพยายามสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2556: 221) การบริหารโรงเรียนต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคมโดยองค์รวม โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ซึ่งกิจกรรมการดำเนินงานจะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ได้บุคลากรจำเป็นต้องได้พัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก รวมทั้งเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน เต็มใจที่จะใช้พลังเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน (Porter and et al. 1974: 603-609)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน

กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากร
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม
โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความ
ผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม
โรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมโรงเรียน และความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงครู

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหาร
จัดการโรงเรียนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี ให้มีความรักและความผูกพัน
ต่อโรงเรียนมากขึ้น

3. เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางใน
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับวัฒนธรรม
โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำ
ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรของ
องค์กรอื่นๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560
จำนวน 16 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด
1,350 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา
2560 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โดย
การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร
การคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ยามาเน่

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

(Yamane. 1973: 580-581) ที่ระดับความ
เชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309
คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเป็น
ชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ระดับ
ชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี เป็นเกณฑ์จำแนกชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน คือ
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
 - 1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.3 ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.4 การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล
 - 1.5 การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
 - 1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 1.7 คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

2. วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน คือ
 - 2.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน
 - 2.2 การมอบอำนาจ
 - 2.3 การตัดสินใจ
 - 2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
 - 2.5 ความไว้วางใจ
 - 2.6 ความมีคุณภาพ
 - 2.7 การยอมรับ
 - 2.8 ความเอื้ออาทร
 - 2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.10 ความหลากหลายของบุคลากร
3. ความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น

3 ด้าน คือ

- 3.1 เชื้อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 3.2 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน
- 3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคคล
5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
7. คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก

วัฒนธรรมโรงเรียน

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
2. การมอบอำนาจ
3. การตัดสินใจ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
5. ความไว้วางใจ
6. ความมีคุณภาพ
7. การยอมรับ
8. ความเอื้ออาทร
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. ความหลากหลายของบุคลากร

ตัวแปรเกณฑ์

ความผูกพันต่อโรงเรียน

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขั้นการสอนของครู ตำแหน่ง และหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.21-0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 54 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.35-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 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. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและ

บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy})

7. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน (n=309)			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.18	0.58	มาก	7
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	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	

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

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 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	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และการยอมรับ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดย
รวมและรายด้าน

ที่	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษา	ความผูกพันต่อโรงเรียน (n=309)			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน	4.70	0.38	มากที่สุด	2
2	ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ ของโรงเรียน	4.73	0.36	มากที่สุด	1
3	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ของโรงเรียน	4.69	0.38	มากที่สุด	3
	รวม	4.71	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน
ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก
ของโรงเรียน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยแยกเป็นรายด้าน

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

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปร ที่ศึกษา	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

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 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

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน	b	SE _b	β	t	Sig t.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (X _{S4})	0.35	0.04	0.36	7.80	.00**
ความเอื้ออาทร (X _{S8})	0.22	0.04	0.25	5.40	.00**
ความซื่อสัตย์สุจริต (X _{S9})	0.24	0.04	0.24	5.16	.00**
ความมั่นคงในการทำงานและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X _{Q3})	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 6 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน มี 4 ด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

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

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$Z = \beta XS_4 + XS_8 + XS_9 + XQ_3 \\ = 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3$$

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม
โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิด
ขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียง
ลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะ
ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การพัฒนา
ทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล
ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ
การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการ
ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิต
การทำงานกับชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนที่

เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ความ
คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่า
สนใจที่สุด 3 อันดับแรก คือ คุณลักษณะตาม
อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก น่าจะเป็นเพราะ
ว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนโดยนำจิตตารมณ์พระ
วรสาร 5 ประการ คือ รัก เมตตา ซื่อสัตย์ รับใช้
พอเพียง มากำหนดเป็นนโยบายของทุก
โรงเรียน มุ่งเน้นการเป็นโรงเรียนส่งเสริม
คุณธรรม รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้ถึงอัต
ลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกกับครูและบุคลากร
ทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางการ
สัมมนา การประชุม สอดคล้องกับสภาการศึกษา
คาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557: 9,35)ที่
กล่าวว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตาม
อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นผู้มีความรัก
(Love) เมตตา (Compassion) รับใช้ (Service)

รักองค์ความดี รักและเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น เสียสละ มีน้ำใจ พร้อมแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้จักให้อภัย และคืนดี สอดคล้องกับ รัทบุคา (Rutebuka. 2000: 257-289) ได้พบว่าครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ พึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคริสต์

สำหรับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการประชุมฝ่ายต่างๆ ทั้ง 6 ฝ่าย ฝ่ายบริหารจัดการ ฝ่ายหลักสูตรและวิชาการ ฝ่ายบัญชีการเงิน ทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายอัตลักษณ์ ประกันคุณภาพ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายภาษาต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครู และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 116) ที่กล่าวว่าผลดีที่ได้คือการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของครูเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลและยกระดับความรู้ ความ

สามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ๆ ครูได้วิเคราะห์ปัญหาและการหาแนวการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผล ลดความผิดพลาดในการทำงานประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ช่วยประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจ สร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน และปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่อกัน เป็นการเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคลให้มีความมุ่งมั่น อุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เฮิร์ซเชอเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” มนุษย์ต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การ คือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น (Alderfer. 1972: 47-56)

สำหรับความมั่นคงในการทำงาน และก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความมุ่งหวังในความมั่นคงในงานและการเพิ่มขึ้นของรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่กำหนดไว้ในคู่มือครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความชัดเจนและยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553: 7-8) มีระบบประเมินผลงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับงาน และสัมพันธ์กับการยังชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-40) กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึงมนุษย์มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นการตอบแทนนอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ลูสเซอร์ (Lusser, 2001: 86-87) กล่าวว่า อัดัม (Adum) ได้เสนอแนวความคิดว่าเมื่อสถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจคือความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้

รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน สอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553:102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท คาร์เพท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรที่มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุฑสีก (2557: 96-98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่น่าสนใจที่สุด 3 อันดับแรก ความซื่อสัตย์สุจริต น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกได้ให้ความสำคัญกับครู เห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน เช่น รางวัลครูดีมีคุณภาพ รสจ. สอดคล้องกับ สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551: 20) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ จิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้างความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานของบริษัท จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยมตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์การจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์การ

สำหรับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบในฝ่ายต่างๆ 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) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญ

สำหรับความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงการเป็นโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ โดยแต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมตามวิถีคริสต์ในบริบทของตนเอง รวมทั้งกำหนดให้แต่ละโรงเรียนติดตามและการประเมินร่วมกัน สอดคล้องกับเซอร์จิ โอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergivaanni and Strarratt. 1988: 107) ที่กล่าวว่า เมื่อกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรของโรงเรียน เข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งต้องให้การตัดสินใจในกิจการของโรงเรียนมีพื้นฐานอยู่บนความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 177) หลักการและแนวคิดว่าด้วยการพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

และบริหารองค์การทางการศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาสู่ความสำเร็จดังที่วางวัตถุประสงค์ไว้ ในการขับเคลื่อนองค์การพิน้องค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ผู้นำขององค์การทางการศึกษาและหน่วยงานภายในถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt.1988: 103) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนก่อตัวมาจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมโรงเรียนมีที่มาจากผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นการส่งต่อทางประวัติศาสตร์ของรูปแบบและความหมายของโรงเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมาย

และคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนแตกต่างกัน จากโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนอื่นๆ การที่ครูเลือกที่จะมาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิกครูต้องเห็นพ้องถึงเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977: 120-122) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ แล้วนำมาสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรว่า บุคลากรที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่าขององค์การ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการขาดงานด้วยความสมัครใจจะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย สอดคล้องกับ ชูติมา เผ่าพหล (2553: 116-117) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความความภูมิใจในองค์การ มีผลต่อระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow. 1970: 35-40) ในความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ลูธันส์ (Luthans. 1995: 130 -131) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา คือ มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับ บุชานัน (Buchanan. 1974: 533-545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

สำหรับความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน สอดคล้องกับอัลเลนและไมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990: 57) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับจอร์จ และโจนส์ (George and Jones. 2004: 96) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อ

องค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน สอดคล้องกับปรีชา วงษาบุตร (2553: 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท คาร์เพท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะคิดด้านบวกจะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กล่าวคือ เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่วนตัวและคุณลักษณะตามอัตลักษณ์

และผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ กล่าวคือ เมื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเพิ่มความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan. 1974: 553-546) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับเซอร์จิอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Straratt. 1988: 108) ที่กล่าวว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่า ในการดำเนินงานผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานโดยยึดถือองค์การหรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความ

ช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับ แฮนสัน (Hanson.1991: 68-69) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นเครื่องมียึดโยงให้กิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จอร์จ และโจนส์ (George and Jones. 2004: 96) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและไม่อยากที่จะละทิ้งองค์การไป สอดคล้องกับ มนชญา ดุลยากร (2553: 112-113) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติ พบว่า ครูต่างชาติที่มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พนิดา คำกิ่ง (2558: 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยสมการพหุคูณพบว่า มี 4 ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559: 178) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่นๆ สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552: 156-157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ และสอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553:102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท คาร์

เปท อินเตอร์แนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สำหรับวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ แบริ และคณะ (Beare and et al. 1989: 97-98) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นสิ่งยึดโยงให้ทุกหน่วยและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับ พิบูล ทีปะपाल (2551: 71) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญ คือ ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 239) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559: 142) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552: 156-157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ด้วยการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการ งาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ด้วยการดูแลเอาใจใส่ สร้างความใกล้ชิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร

ควรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์มาแนวความพยายามของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรมและตามที่คู่มือครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กำหนดไว้

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้เงินเดือนที่แน่นอนตรงตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก โดยใช้ตัวแปร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ควรทำวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยเรื่องอื่น เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). “เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
สายงานนักวิชาการพัฒนาฝีมือกระทรวงศึกษาธิการ” ใน พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน
พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). หน้า 7-8. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เผ่าพหล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors). กรุงเทพฯ:
ซีไอเดียเคชั่น.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: แนวทางใหม่ (Human
Resource Management: A New Approach). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปรีชา วงษาบุตร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท คาร์เพท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาปณ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พนิดา คำกิ่ง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานโรงพยาบาลการุณเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิบูล ทีปะपाल (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). กรุงเทพฯ: อมร
การพิมพ์.

- มนชญา ดุลยากร. (2553). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement). กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2556). อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (ฉบับปรับปรุง ค.ศ.2013). กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- _____. (2557). ก้าวไปข้างหน้าด้วยอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ปี ค.ศ.2012-2015. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). เมล็ดพันธุ์แห่งความสุขแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นต์.
- สิทธิชัย นันทนาวิจิตร. (พฤษภาคม-มิถุนายน 2551). “การสร้างวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศ,” วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 13(74), 20.
- สุดาร์ตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

- 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.
- Beare, H. and et al. (1989). **Creating an Excellent School: Some New Management Techniques**. London: Rutledge.
- Buchanan, B. (December 1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization," **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2004). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. Tanas: Addison-Wesley.
- Hanson, E.M. (1991). **Educational Administration and Organizational Behavior**. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Lussier, R.N. (2001). **Leadership : Theory, Application and Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- Luthans, F. (1995). **Organization Behavior**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Haper and Brother.
- 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.
- 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, 257-289.
- Sergiovanni, T.J. and Strarratt, R.J. (1988). **Supervision Human Perspectives**. 4th ed. New York: McGraw-hill.

Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California: Goodyear.

Wiles, K. (1953). **Supervision for Better School: The Role of the Official Leader in Program Development**. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3^d ed. New York: Harper and Row.