

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 1,350 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ยามานะ (Yamane, 1973 : 580 - 581) และใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้นการสอนของครู ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.21 - 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 54 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.35 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 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. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(r_{xy})

7. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

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

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

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 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

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนมี 4 ด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a_1 + b_4XS_4 + b_8XS_8 + b_9XS_9 + b_3XQ_3$$

$$= 0.37 + 0.35XS_4 + 0.22XS_8 + 0.24XS_9 + 0.10XQ_3$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta XS_4 + \beta XS_8 + \beta XS_9 + \beta XQ_3 \\ &= 0.36XS_4 + 0.25XS_8 + 0.24XS_9 + 0.12XQ_3\end{aligned}$$

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล ความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจที่สุด 3 อันดับแรก คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนโดยนำจิตตารมณ์พระวรสาร 5 ประการ คือ รัก เมตตา ซื่อสัตย์ รับใช้ พอเพียง มากำหนดเป็นนโยบายของทุกโรงเรียน มุ่งเน้นการเป็นโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้ถึงอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางการสัมมนา การประชุม สอดคล้องกับ สภาพการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557 : 9,35) ที่กล่าวว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นผู้มีความรัก (Love) เมตตา (Compassion) รับใช้ (Service) รักองค์ความดี รักและเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น เสียสละ มีน้ำใจ พร้อมแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้จักให้อภัยและคืนดี สอดคล้องกับ รัตบุคา (Rutebuka. 2000 : 257 - 289) ได้พบว่าครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ พึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลิกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ทำทนาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรคริสต์

สำหรับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการประชุมฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 6 ฝ่าย ฝ่ายบริหารจัดการ ฝ่ายหลักสูตรและวิชาการ ฝ่ายบัญชี การเงิน ทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายอัตลักษณ์ ประกันคุณภาพ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายภาษาต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครู

และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 116) ที่กล่าวว่า ผลดีที่ได้คือการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของครูเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลและยกระดับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ครูได้วิเคราะห์ปัญหาและการหาแนวการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผล ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ช่วยประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจ สร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน และปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่อกัน เป็นการเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคลให้มีความมุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

สำหรับความมั่นคงในการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความมุ่งหวังในความมั่นคงในงานและการเพิ่มขึ้นของรายได้ น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่กำหนดไว้ในคู่มือครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553 : 7-8) มีระบบประเมินผลงานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับงาน และสัมพันธ์กับการยังชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิด มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 40) กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึง มนุษย์มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทนนอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ลูสเซอร์ (Lusser, 2001 : 86 - 87) กล่าวว่า อัดัม (Adum) ได้เสนอแนวความคิดว่าเมื่อสถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจคือความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่า สัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน สอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553 :102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท คาร์เปทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรที่มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557 : 96 - 98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และการยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่น่าสนใจที่สุด 3 อันดับแรก ความซื่อสัตย์สุจริต น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกได้ให้ความสำคัญกับครูเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน เช่น รางวัลครูดีมีคุณภาพ รสจ. สอดคล้องกับ สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551 : 20) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ จิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้างความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานของบริษัท จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยมตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร

สำหรับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบในฝ่ายต่าง ๆ 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) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญ

สำหรับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงการเป็นโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ โดยแต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาคูณธรรมตามวิถีคริสต์ในบริบทของตนเอง รวมทั้งกำหนดให้แต่ละโรงเรียนติดตามและการประเมินร่วมกัน สอดคล้องกับ เซอร์จิ โอวานนี และสตราร์ทท์

(Sergivaanni and Strarratt. 1988 : 107) ที่กล่าวว่า เมื่อกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ้งให้บุคลากรของโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งต้องให้การตัดสินใจในกิจการของโรงเรียนมีพื้นฐานอยู่บนความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 177) หลักการและแนวคิดว่าด้วยการพัฒนาและบริหารองค์การทางการศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐาน และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาสู่ความสำเร็จดังที่วางวัตถุประสงค์ไว้ ในการขับเคลื่อนองค์การทางวิชาการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ผู้นำขององค์การทางการศึกษาและหน่วยงานภายในถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี และสตราร์ทท์ (Sergiovanni and Strarratt. 1988 : 103) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนก่อตัวมาจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนมีที่มาจากผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นการส่งต่อทางประวัติศาสตร์ของรูปแบบและความหมายของโรงเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน น่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนแตกต่าง ๆ จากโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ การที่ครูเลือกที่จะมาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิก ครูต้องเห็นพ้องถึงเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977 : 120 - 122) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรว่า บุคลากรที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่าขององค์การ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการขาดงานด้วยความสมัครใจจะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย สอดคล้องกับ ชูติมา เผ่าพหล (2553 : 116 - 117) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความความภูมิใจในองค์การ มีผลต่อระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

สำหรับความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-40) ในความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ลูธันส์ (Luthans, 1995 : 130 - 131) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนก ออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา คือ มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533 - 545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคล ต่อองค์กร

สำหรับ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน สอดคล้องกับ อัลเลน และไมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 57) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่ บุคลากรมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับ จอร์จ และโจนส์ (George and Jones, 2004 : 96) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพัน ต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน สอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553 : 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท คาร์เปทอินเตอร์ เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทศนคติด้านบวกที่จะทำให้อุบลากรยอมรับค่านิยม ขององค์กร ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และคุณลักษณะ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กล่าวคือ เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่วนตัวและ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมีค่าเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย สำหรับความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว น่าจะเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่ ทั้งหมดของชีวิต การแบ่งเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาที่ ให้กับครอบครัวและเวลาที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมเป็นสิ่งที่ต้องจัดการให้เหมาะสม การสร้าง

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจความจงรักภักดีและผลผลิตในการทำงานของครู สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552 : 10 - 11) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นสุดยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะ โขติ (2559 : 179) กล่าวว่าในการทำงานของครูจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าครูเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ และ สอดคล้องกับ ปวีณา กรุงพลี (2552 : 88 - 89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของบุคลากรธรรมาภิบาลในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจอย่างแรงกล้าที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้าน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ กล่าวคือ เมื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็จะมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 553-546) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ เซอร์จิโอ

วานนี้ และสตราวิท (Sergiovanni and Straratt. 1988 : 108) ที่กล่าวว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่า ในการดำเนินงานผู้บริหาร โรงเรียนควรดำเนินงาน โดยยึดถือองค์การหรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับ แฮนสัน (Hanson. 1991 : 68 - 69) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นเครื่องมือยึดโยงให้กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones. 2004 : 96) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป สอดคล้องกับ มนชญา คุลยากร (2553 : 112 - 113) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติ พบว่า ครูต่างชาติที่มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พนิดา คำกิ่ง (2558 : 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลกาญจนาเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์พบว่า มี 4 ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 178) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากการงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ และสอดคล้องกับ ปรีชา วงษาบุตร (2553 : 102) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท คาร์เปท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติด้านบวกที่จะทำให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานให้ดี และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สำหรับวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ เบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 97 - 98) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นสิ่งยึดโยงให้ทุกหน่วยและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับ พิบูล ที่ปะปาล (2551 : 71) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนช่วยทำหน้าที่ที่สำคัญ คือ ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 239) วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับ นิตินพล ภูตะโชติ (2559 : 142) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 156 - 157) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ด้วยการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการ งานและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ด้วยการดูแลเอาใจใส่ สร้างความใกล้ชิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารควรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์มานะความพยายามของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรมและตามที่คู่มือครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีกำหนดไว้
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้เงินเดือนที่แน่นอนตรงตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก โดยใช้ตัวแปร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ควรทำวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยเรื่องอื่น เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา