

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

Work-Life Quality and Organizational Culture Effect on the Engagement of
Teachers in Schools Under the Archdiocese of Bangkok

อรุณฉาย สิงห์ศิริ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การมีสิทธิส่วนตัวในสถานที่ทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประชาธิปไตยในองค์กร คุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอ้างอิงโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยค่า t-test และ ANOVA

เพื่อตรวจสอบผลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ ไม่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานครดังกล่าว นอกจากนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร, ความผูกพัน

Abstract

This research aims to study Work-Life Quality and Organizational Culture Effect on the Engagement of Teachers in Schools Under the Archdiocese of Bangkok. The study considers demographic factors such as gender, age, marital status, education level, and years of experience, as well as factors related to the quality of work life, including fair compensation, job security, professional development, personal rights in the workplace, teamwork and relationships with others, organizational democracy, and characteristics aligned with Catholic identity. The study also examines organizational culture factors, including role-oriented culture, clan culture, results-oriented culture, and stability-oriented culture. This is a quantitative study using a sample of 400 teachers from schools under the Archdiocese of Bangkok, selected through random sampling with Taro Yamane's formula at a 95% confidence level and a 5% margin of error. An online questionnaire was used as the data collection tool. The data analysis methods included descriptive statistics to explain the characteristics of the sample group, t-tests and ANOVA to test the differences between groups based on demographic factors, and Multiple Regression Analysis to examine the relationships between independent and dependent variables.

The findings reveal that demographic factors, including education level and years of experience, significantly affect the job commitment of teachers in schools under the Archdiocese of Bangkok at a 0.05 statistical significance level, while gender, age, and marital status do not have an effect. Additionally, factors related to the quality of work life and organizational culture have a positive relationship with the job commitment of teachers in schools under the Archdiocese of Bangkok.

Keywords: Demographic factors, Quality of work life factors, Organizational culture factors, Job commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร ของการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน โดยเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่ยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการเข้าสู่ระบบการทำงาน คือการตระหนักถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมในองค์กร และสุขภาวะทางอารมณ์จากการทำงาน ซึ่งการทำงานในสภาพแวดล้อม หรือสังคมที่ดี จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตเราดีขึ้น การที่มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน ความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรตามไปด้วย อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการลาออก การว่างงาน และองค์กรจะได้รับบุคลากรที่มีคุณภาพมาเป็นกำลังสำคัญในขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารแผนงาน จึงก่อให้เกิดการพัฒนาจุดมุ่งหมาย ความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน และการพัฒนาในส่วนของบุคลากรที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญต่อการพัฒนาของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน ไม่สามารถกระทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยรวมแก่งานที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความรักความทุ่มเทในงาน การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร มนุษย์ย่อมมีความปรารถนาที่จะทำงานในการบรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และการบริหารที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับสภาวการณ์โลกยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคมโดยรวม โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ซึ่งกิจกรรมดำเนินงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ได้บุคลากรจำเป็นต้องได้พัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก รวมทั้งเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนเต็มใจที่จะใช้พลังเต็มที่ โดยปัจจุบันโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 36 แห่ง มีวิสัยทัศน์ที่ว่า

จัดการศึกษาที่มีความเสมอภาคตามเจตนารมณ์ของพระวรสารเพื่อมุ่งมั่นให้สถานศึกษาเป็นสนามและฐานแห่งการประกาศข่าวดี ให้ครูเป็นประจักษ์พยาน ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างมีจิตวิญญาณครู และมีความเป็นครูมืออาชีพ ส่งเสริมให้ผู้เริ่มมีการพัฒนาแบบองค์รวมบนฐานสมรรถนะ และเป็นพลเมืองที่ดีของประชาคมโลก (Global Community)

วัฒนธรรมในองค์กรแต่ละสถานที่มีอิทธิพลอย่างมากในการทำงานของบุคคลในองค์กร คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเป็นแบบแผน การประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร ซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กร องค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการ ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถบังคับ หรือให้คนในองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งได้ แต่ต้องมาจากความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปแบบของความสนใจ กระตือรือร้น หรือความใส่ใจที่จะทำหน้าที่ของคนที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานพร้อมที่อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความรู้สึก ทัศนคติ และอุดมการณ์ทางความคิดต่อด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมชนบท กรุงเทพมหานคร” เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมชนบท กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กร ว่าส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมชนบท กรุงเทพมหานครอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี, ความทุ่มเทเทหน้าที่, ความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น เพราะการที่บุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กรที่เป็นส่วนสำคัญที่จะใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นไปที่ครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,116 คน ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2567 ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยสุ่มเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ขอบเขตด้านตัวแปร 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การมีสิทธิส่วนตัวในสถานที่ทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประชาธิปไตยในองค์กร และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก (3) วัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง 2) ตัวแปรตาม ความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านเจตคติ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการทำงาน และความคาดหวังในผลตอบแทน (2) ความผูกพันด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมาย (3) ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิก และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย จึงมีนักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญด้านนี้ พร้อมทั้งอธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพด้านจิตใจของ พัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน และการเป็นพลังผลักดันเรื่องพฤติกรรมมายังคนทำงานในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และคุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี การได้รับในสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การมีสิทธิส่วนตัวในสถานที่ทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประชาธิปไตยในองค์กร คุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การทำงานโดยไร้ซึ่งปัญหาทางจิตใจ ตลอดจนการได้รับในผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กรหมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานของสมาชิกภายในองค์กร ความเชื่อความเข้าใจ การแสดงพฤติกรรมในแบบอย่างเดียวกัน ที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติ และเป็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศของความเป็นกันเอง มีความเอาใจใส่ต่อกัน และส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมมีความสำคัญในการเจริญก้าวหน้าขององค์กร ต่อให้องค์กรจะมีกลยุทธ์ดีขนาดไหนก็ตาม แต่ถ้าไม่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(Organization Culture) และพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์นั้น อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เพราะการสร้างค่านิยมเดียวกัน บุคลากรจะรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรมากขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทและสุกสกปรกทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรแบ่งได้หลายประเภท เช่น วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง เป็นต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่าประเภทของวัฒนธรรมองค์กร ที่ชัดเจนและมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งความคิด ความเชื่อ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลายแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเต็มที่ และเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า ความสำคัญของความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมาย ขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตัวว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปแบบของความสนใจ กระตือรือร้น หรือความใส่ใจที่จะทำหน้าที่ของคนที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความคิดที่ว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน การที่สมาชิกมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรของตน การเต็มที่ และเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป กล่าวโดยสรุปว่าคุณภาพชีวิตที่ดี การได้รับในสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานนอกเหนือจากสวัสดิการที่ดี และการอยู่ร่วมกันของ

วัฒนธรรมในองค์กรที่สภาพแวดล้อมดี การทำงานชัดเจน และมีทัศนคติไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งความคิด ความเชื่อ ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทั้งความผูกพันด้านเจตคติ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และความผูกพันในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีการสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านช่องทางออนไลน์ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,116 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร, ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2567) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ธานีรินทร์ ศิลปจารุ, 2567) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของจำนวนประชากร ที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติหรือใกล้เคียงกับคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ จนได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนแบบครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวคิดจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงาน โดยจะมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่ง เท่านั้น มีทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 25 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 7 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) การมีส่วนร่วมตัวในสถานที่ทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร มีทั้งหมด 14 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 2) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 3.) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคม กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 23 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ 1) ความผูกพันด้านเจตคติ 2)ความผูกพันด้านพฤติกรรม 3) ความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 2 – 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert' s Scale โดย 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จนถึง 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคม กรุงเทพมหานคร มีสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ด้านเพศ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ด้านอายุ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ด้านสถานภาพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ด้านระดับการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐาน ด้านอายุการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคม กรุงเทพมหานคร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกสนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคม กรุงเทพมหานคร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกสนับสนุนสมมติฐาน

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 0 – 5 ปี และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากน้อยไปมาก คือ คุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การมีสิทธิส่วนตัวในสถานที่ทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม ความผูกพันด้านเจตคติ และความผูกพันในองค์กร ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าครูที่เพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม อายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าครูที่อายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม สถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าครูที่สถานภาพต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ ครูที่มีระดับการศึกษา

ปริญญาตรี มีความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความผูกพันด้านเจตคติ และด้านความผูกพันในองค์กร แตกต่างกับครูที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันด้านพฤติกรรม แตกต่างกับครูที่มีระดับการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาโท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

8. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ในภาพรวมและ รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ ครูที่มีอายุการทำงาน 0 – 5 ปี มีความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความผูกพันด้านพฤติกรรม และด้านความผูกพันในองค์กร แตกต่างกับครูที่มีอายุ การทำงาน 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ครูที่มีอายุการทำงาน 0 – 5 ปี มีความผูกพันของครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันด้านเจตคติ และ ด้านความ ผูกพันด้านพฤติกรรม แตกต่างกับครูที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี

9. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ด้วยการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 ด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ การพยากรณ์ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์คาทอลิก ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.873 สามารถรวมพยากรณ์ความ ผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 87.10 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความ ผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และได้สมการในการพยากรณ์หรือ อสมการถดถอยดังนี้ สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เป็นดังนี้
$$\hat{y} = 0.165 + 0.116X_1 + 0.154X_2 + 0.192X_5 + 0.126X_6 + 0.349X_7$$

10. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ด้วยการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ที่สุด พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร มี 4 ด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการ พยากรณ์ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรม แบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.844 สามารถรวมพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ได้ ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ วัฒนธรรม ในองค์กร มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยดังนี้ สมการพยากรณ์

วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมชนบท กรุงเทพมหานคร เป็นดังนี้ $\hat{y} = 0.467 + 0.126X_1 + 0.194X_2 + 0.175X_3 + 0.402X_4$

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมชนบท กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบประเด็นสำหรับนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร และการมีส่วนร่วมตัวในสถานที่ทำงาน ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษาของครู และการให้เงินเดือนที่แน่นอนตรงเวลาที่กำหนด และค่าตอบแทนในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย ค่าล่วงเวลางาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยการให้ครูมีส่วนร่วมในการอบรม สัมมนา ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มอบหมายให้รับผิดชอบโครงการงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนเพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง โดยโรงเรียนให้ความมั่นคงในด้านสวัสดิการต่าง ๆ โบนัสประจำปี ความมั่นคงจากการทำงานในทุกวัน ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ให้คำชมเชยและผลตอบแทนตามหลักจริยธรรม

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยโรงเรียนมีกฎระเบียบบังคับชัดเจน ข้อบังคับเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตของด้านประชากรศาสตร์ในการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก โดยใช้ตัวแปร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับโรงเรียนสังกัดอื่นในลักษณะเดียวกันหรือต่างลักษณะ เพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กำชัย เสนากิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 15,1 (กรกฎาคม - กันยายน 2561): 245-252.
- ญาดา ซอบทำดี (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงแรมวารสารวิทยาลัยดุสิตธานี , 13(1).
- ทักษพร แก้วนนท์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. วารสารการบริหารปกครอง, 9(1). 509-531.
- ทาริกา สระทองทำ, นนทวัฒน์ สุขผล และวิวก ศิริพันธ์ (2562). คุณภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. ทุนอุดหนุนวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บัณฑิต จงตระกูลรัตน์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 2022, 2(2): 45-58. สืบค้นจาก <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/article/view/24/11>

- ปรียวดี แวงวรรณ. นันทิชา หาสนธิ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก. วารสารมนุษยศาสตร์และ
พจนพงษ์ คุณา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
คณะครุศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรหมมาตย์ จินดาโชติและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย.คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา พวงมหา. (2563). การใช้กลยุทธ์การตลาดออนไลน์เชิงอิทธิพลเพื่อสื่อสารแบรนด์ ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารนิเทศศาสตร์, 38(3), 17-28. สืบค้นจาก
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jcomm/article/download/240841/166169/>
- วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ), บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.