

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การสัมพันธเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอ
เขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี**

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ในสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	198	51.30
หญิง	188	48.70
2. อายุ		
18-25 ปี	96	24.87
26-30 ปี	177	45.85
31-35 ปี	71	18.39
36-40 ปี	27	7.00
41 ปีขึ้นไป	15	3.89
3. สถานภาพ		
โสด	179	46.37
สมรส	187	48.44
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	3.89
หม้าย	5	1.30
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	26	6.74
มัธยมศึกษา ม.3/ ม.6	186	48.19
ปวช.-ปวส.	105	27.20
ปริญญาตรี	69	17.87

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ในสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลา (O.T.) ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	58	15.02
6,000 – 8,000 บาท	184	47.67
8,001 – 10,000 บาท	68	17.62
10,001 – 15,000 บาท	50	12.95
สูงกว่า 15,000 บาท	26	6.74
6. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท)		
น้อยกว่า 1 ปี	52	13.47
1 – 3 ปี	190	49.22
4 – 6 ปี	90	23.32
7 – 10 ปี	29	7.51
10 ปีขึ้นไป	25	6.48
7. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง		
หัวหน้าแผนก	44	11.40
เจ้าหน้าที่ธุรการ	22	5.70
พนักงานฝ่ายผลิต	257	66.58
เจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุง	55	14.25
เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ	2	0.52
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	6	1.55

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในสถานประกอบการส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70

อายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 45.85 รองลงมาอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.87 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 71 คน

คิดเป็นร้อยละ 18.39 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.89

สถานภาพ พบว่า ส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.89 และสถานภาพหม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ม.3/ม.6 จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.19 รองลงมา ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87 และระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74

รายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลา (O.T.) ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ มีรายได้ 6,000-8,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 47.67 รองลงมา มีรายได้ 8,001-10,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 รายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.02 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 และมีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74

อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท) พบว่า ส่วนมากมีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.22 รองลงมา อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.32 อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 อายุงาน 7-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.51 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48

ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง พบว่า ส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 66.58 รองลงมา เจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 หัวหน้าแผนก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 และเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.42	0.69	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.34	0.77	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.39	0.71	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.22	0.73	ปานกลาง
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.18	0.74	ปานกลาง
6. ลักษณะการบริหารงาน	3.24	0.74	ปานกลาง
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.15	0.74	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.31	0.73	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.28	0.62	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.69) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.77) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.71) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.73) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.74) ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.74) ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.74) และด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	3.41	0.91	มาก
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.38	0.86	ปานกลาง
3. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกับท่าน	3.49	0.87	มาก
4. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.37	0.91	ปานกลาง
5. ในแต่ละปี ท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคู่กับค่ากับความอุตสาหกรรม	3.42	0.84	มาก
เฉลี่ย	3.42	0.69	มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอันดับแรก คือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกับท่าน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ในแต่ละปีท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคู่กับค่าความอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.84) ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.91) และพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอันดับ

สุดท้าย คือ ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.91$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
1. ท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.34	0.89	ปานกลาง
2. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานที่มีคุณภาพ/เพียงพอ	3.40	0.89	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน	3.35	0.90	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	3.39	0.89	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.24	0.98	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.34	0.77	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.77$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอันดับแรก คือ ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานที่มีคุณภาพ/เพียงพอ ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.89$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.89$)

สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.90) และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1. งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมาก	3.40	0.87	ปานกลาง
2. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน	3.43	0.92	มาก
3. การทำงานในหน่วยงานท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก	3.37	0.84	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนางานกับหัวหน้างาน	3.44	0.84	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	3.29	0.92	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.39	0.71	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.71)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอันดับแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนางานกับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.92) งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างมาก ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.87) ส่วนความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคคลอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารในหน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.23	0.88	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.28	0.86	ปานกลาง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น	3.20	0.87	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3.21	0.89	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.21	0.89	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.22	0.73	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารในหน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.88) และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น			
1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจในการปฏิบัติงานได้	3.21	1.28	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในระหว่างการทำงานอย่างเต็มที่	3.18	0.88	ปานกลาง
3. ท่านมีงานหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.08	0.93	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านรับผิดชอบงานและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆอยู่เสมอ	3.29	0.90	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.93	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.18	0.74	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านรับผิดชอบงานและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.28) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในระหว่างการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.88) และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีงานหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น	3.26	0.93	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.31	0.89	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่	3.25	0.87	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านโดยไม่ก้าวท้าวในหน้าที่การปฏิบัติงานของท่าน	3.21	0.89	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.17	0.89	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.24	.074	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.74$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.89$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.26, S.D. = 0.93$) ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.87$) และคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 0.89$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. งานที่ท่านทำเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	3.12	0.95	ปานกลาง
2. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.27	0.96	ปานกลาง
3. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ	3.21	0.96	ปานกลาง
4. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด	3.01	0.97	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.15	0.74	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอันดับแรก คือ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.96) และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอันดับสุดท้าย คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีระบบการกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดี	3.32	0.91	ปานกลาง
2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานที่ท่านทำงาน	3.42	0.85	มาก
3. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานอยู่เสมอ	3.18	0.93	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ความร่วมมือและช่วยเหลือชุมชนและสังคม	3.26	0.89	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท	3.35	0.91	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.31	0.73	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานที่ท่านทำงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.91) หน่วยงานของท่านมีระบบการกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดี ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.91) และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานที่ท่านทำงานมีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.93)



ตอนที่ 3 ผล การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ
เขตอำเภอ เขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาน
ประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายของ องค์กร	3.33	0.69	ปานกลาง
2. ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.39	0.69	ปานกลาง
3. ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	3.32	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.33	0.69	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านการยอมรับและศรัทธาใน
นโยบายและเป้าหมายขององค์กรอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.69) ด้านความตั้งใจที่จะใช้
ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.69) และด้านความตั้งใจในการ
เป็นพนักงานขององค์กรอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร			
ด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.26	0.79	ปานกลาง
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	3.42	0.85	มาก
3. หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานด้วย	3.24	0.87	ปานกลาง
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ต่อไป	3.38	0.84	ปานกลาง
5. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของหน่วยงานที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.34	0.86	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.33	0.69	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.69$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอันดับแรก คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.85$) รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.84$) ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของหน่วยงานที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.86$) และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.87$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.43	0.89	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.41	0.85	มาก
3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค	3.32	0.90	ปานกลาง
4. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก	3.25	0.89	ปานกลาง
5. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	3.53	0.94	มาก
เฉลี่ย	3.39	0.69	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.69$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.94$) รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.89$) ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.85$) และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอันดับสุดท้าย คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ($\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.89$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ท่านจะทำงานกับหน่วยงานตลอดไปตราบเท่าที่ หน่วยงานยังคงดำรงอยู่	3.28	0.86	ปานกลาง
2. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน	3.47	0.85	มาก
3. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิม มาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสม ในหน่วยงาน	3.34	0.89	ปานกลาง
4. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียง เล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากหน่วยงานได้	3.16	0.96	ปานกลาง
5. หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่ จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	3.37	0.94	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.32	0.67	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.94) ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89) และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรอันดับสุดท้าย คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15 – 4.20

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

ความสัมพันธ์	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.819**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .819$) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม * การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.666**	ค่อนข้างสูง
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.636**	ค่อนข้างสูง
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.601**	ค่อนข้างสูง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.573**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.477*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.519**	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.734**	ค่อนข้างสูง
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.689**	ค่อนข้างสูง
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.617**	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.644**	ค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.602**	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความ สัมพันธ์
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานของ องค์กร	.592**	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น* การยอมรับและ ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.583**	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น*ความตั้งใจที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.636**	ค่อนข้างสูง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น*ความตั้งใจในการเป็น พนักงานขององค์กร	.472**	ปานกลาง
ลักษณะการบริหารงาน* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและ เป้าหมายขององค์กร	.741**	ค่อนข้างสูง
ลักษณะการบริหารงาน*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อ องค์กร	.495**	ปานกลาง
ลักษณะการบริหารงาน*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.611**	ค่อนข้างสูง
ภาวะอิสระจากงาน* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและ เป้าหมายขององค์กร	.684**	ค่อนข้างสูง
ภาวะอิสระจากงาน*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	.601**	ค่อนข้างสูง
ภาวะอิสระจากงาน*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.617**	ค่อนข้างสูง
ความภูมิใจในองค์กร* การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและ เป้าหมายขององค์กร	.776**	ค่อนข้างสูง
ความภูมิใจในองค์กร*ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อ องค์กร	.700**	ค่อนข้างสูง
ความภูมิใจในองค์กร*ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	.669**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .741$) ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .495$) และลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .611$)

ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .684$) ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .601$) และภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .617$)

ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .776$) ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .700$) และความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .669$)



ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตในการทำงาน * การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	0.798**	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน * ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร	0.718**	ค่อนข้างสูง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน * ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	0.694**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .819$) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r = .798$) กับความผูกพันต่อองค์กร คือ การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจที่จะใช้พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ($r = .718$) และด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร ($r = .694$)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ความผูกพันต่อองค์กร * ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.706**	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร * สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.582**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร * โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.757**	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร * ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.681**	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร * การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.575**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร * ลักษณะการบริหารงาน	0.748**	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร * ภาวะอิสระจากงาน	0.705**	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร * ความภูมิใจในองค์กร	0.796**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .706$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .582$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .757$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .681$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .575$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับลักษณะการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .748$) ความ

ผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับภาวะอิสระจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .705$) และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .796$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 4.19 ค่าความถี่ และค่าร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กรของท่าน ควรแก้ไขเรื่องใดบ้าง

แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิต	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1. เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ	306	79.27	1
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	236	61.14	2
3. การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล	204	52.85	3
4. การจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน	177	45.85	7
5. การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน	179	46.14	6
6. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี	142	36.79	8
7. ปรับปรุงในเรื่องปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา	199	51.55	4
8. ปรับปรุงการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรมและ ทัดเทียมกัน	195	50.52	5

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร อันดับแรก คือ เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ (ร้อยละ 79.27) รองลงมา อันดับที่สอง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 61.14) อันดับที่สาม การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล (ร้อยละ 52.85) และอันดับสุดท้ายคือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี (ร้อยละ 36.79)

ตารางที่ 4.20 ค่าความถี่ และค่าร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร ควรทำอย่างไร

แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิต	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1. การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน	247	63.99	2
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน	310	80.31	1
3. การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน	200	51.81	3
4. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย	157	40.67	4

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรก คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน (ร้อยละ 80.31) รองลงมา อันดับที่สอง การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 63.99) อันดับที่สาม การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 51.81) และอันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย (ร้อยละ 40.67)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารของสถานประกอบการในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม 2 ส่วน ได้แก่

1. แนวทางแก้ไขเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
2. แนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษานำเสนอด้งรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางแก้ไขเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดย จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานในองค์กรเห็นว่าแนวทางแก้ไขเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล
4. ปรับปรุงในเรื่องปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา
5. ปรับปรุงการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกัน
6. การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน
7. การจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน
8. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารของสถานประกอบการ ท่านเห็นด้วยกับแนวทางการเพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับนี้หรือไม่ และจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร หากท่านไม่เห็นด้วย ท่านคิดว่าแนวทางใดสำคัญที่สุดในการแก้ไขคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถานประกอบการในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง ผลการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีเห็นด้วย จำนวน 4 สถานประกอบการ พบว่า

1.1 ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ทั้งนี้ควรที่จะคำนึงถึงปัจจัยอีกอย่าง คือ การดำเนินธุรกิจของบริษัทจะต้องไม่ขาดทุนหรือต้องมีกำไรตามที่บริษัทกำหนดหรือตั้งเป้าไว้ด้วย

1.2 ควรประเมินจากลักษณะงาน เช่นงานเสี่ยง งานหนัก อาจมีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่สูงพอสมควร เพื่อให้พนักงานได้มีขวัญและกำลังใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะพิจารณาจากสถานประกอบการต่างๆ ในการจ่ายค่าตอบแทนให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

1.3 ควรรักษาระดับการจ่ายผลตอบแทนโดยพิจารณาผลตอบแทนจากแนวโน้มหรือทิศทางทางการเงินที่ดีขึ้นของบริษัท ในขณะที่เดียวกันควรมีการจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงานในด้านกองทุนช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการทำงาน หรือบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน

2. กรณีไม่เห็นด้วย จำนวน 2 สถานประกอบการ พบว่า

2.1 เนื่องจากการเพิ่มผลตอบแทนเป็นส่วนที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตแต่อาจไม่ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ควรเริ่มจากปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน และการจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี

2.2 ควรบริหารบุคลากร ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นมีความสุข มีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร เช่น การสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน จัดกิจกรรมนอกสถานที่ ผลที่จะได้รับ คือ พนักงานจะเต็มใจและอุทิศตนเพื่อการทำงาน

ส่วนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน
2. การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน
3. การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน

4. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารของสถานประกอบการ ท่านเห็นด้วยกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยันหรือไม่ และจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร หากท่านไม่เห็นด้วย ท่านคิดว่าแนวทางใดสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถานประกอบการในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง พบว่า เห็นด้วยแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน โดยแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

1. ควรมีแนวทางในการจัดรางวัลสำหรับคนขยันอย่างชัดเจน โดยในช่วงแรกอาจจะไม่เป็นในเรื่องของรางวัลที่เป็นตัวเงิน ควรจะเริ่มจากรางวัลที่มีผลต่อจิตใจของพนักงาน เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่ เป็นต้น
2. ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง อีกทั้งต้องเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริงในองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน
3. ควรมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยันเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและรักษาประสิทธิภาพในการทำงาน การตั้งรางวัลอาจจะทำได้โดยมีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดกิจกรรมในวันงานประจำปี หรืองานเลี้ยงฉลองปีใหม่ มีการประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น หรือผู้มีความมุ่งมั่นและขยันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรางวัลที่ได้รับควรมีมูลค่า 1-2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับจริง เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งในแต่ละปีควรมีพนักงานดีเด่นในทุกแผนก หรือมีการประเมินผลงานทั่วทั้งองค์กร