

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 386 คน และผู้บริหารจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาวะอิสระจากงาน สามารถสรุปแยกแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ในแต่ละปีท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคุ้มค่ากับความอดทน และท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอันดับสุดท้าย คือ ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร โดยค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานที่มีคุณภาพ/เพียงพอ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมดีแล้ว

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอันดับแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนางานกับหัวหน้างาน รองลงมา คือ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้



1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารในหน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น ตามลำดับ

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านรับผิดชอบงานและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานได้ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในระหว่างการทำงานอย่างเต็มที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีงานหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอันดับแรกคือ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ รองลงมา คือ ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอันดับสุดท้ายคือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานที่ท่านทำงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท หน่วยงานของท่านมีระบบการกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดี และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานที่ท่านทำงานมีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานอยู่เสมอ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลางทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ตัวแปรที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอันดับแรก คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ต่อไป ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของหน่วยงานที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานด้วย

2.2 ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอันดับสุดท้าย คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก

2.3 ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรอันดับแรก คือ ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน รองลงมา คือ หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรอันดับสุดท้าย คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากหน่วยงานได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กรของท่าน

แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร อันดับแรก คือ เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ รองลงมา คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล และอันดับสุดท้ายคือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 6 แห่ง พบว่า แนวทางการแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร ได้แก่ การบริหารและการจัดการค่าตอบแทนตลอดทั้งสวัสดิการต่างๆ จะประเมินจากลักษณะงาน เช่นงานเสี่ยงงานหนัก อาจจะมีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่สูงพอสมควร การรักษาระดับการจ่ายผลตอบแทนให้คงเดิมไว้หรือเพิ่มขึ้นเมื่อบริษัทมีแนวโน้มหรือทิศทางทางการเงินที่ดีขึ้น และการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานด้านกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการทำงาน และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานควรควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรม การบริหารคนโดยการให้คนที่อยู่ในองค์กรนั้นมีความสุข มีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร โดยวิธีการต่างๆ เช่น การให้ผลตอบแทนการทำงานสร้างความพอใจเพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่ การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล ซึ่งผลที่จะได้รับกลับมาคือพนักงานเต็มใจและอุทิศตนเพื่อการทำงาน

5. การเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร

การเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรกคือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 6 แห่ง พบว่า แนวทางการการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ การสร้างแรงจูงใจในช่วงแรก อาจจะเป็นรางวัลที่มีผลต่อจิตใจ เช่น เกียรติบัตร โล่ เป็นต้น พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันกับสถานประกอบการ เมื่อมีกิจกรรมใดๆ จะเข้าร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ ผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เป็นการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน แต่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจังเห็นผลเป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากพนักงานและผู้บริหารทุกฝ่าย และการให้รางวัลอาจจะกระทำโดยมีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการจัดกิจกรรมในวันงานประจำปีหรืองานเลี้ยงฉลองปีใหม่ ก็ทำการประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่นหรือพนักงานที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจขยันในการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกแผนก โดยรางวัลที่ให้อาจเป็นรางวัลที่มีมูลค่ามากกว่าเงินเดือน 1-2 เท่า เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ

มาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัด เพชรบุรีจำนวน 7 ตัวแปร อยู่ในระดับปานกลาง สามารถสรุปแยกแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากผลการวิจัย พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็น ไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ในแต่ละปีได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคุ้มค่ากับความอดทน และได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า สถานประกอบการใดที่มีระบบตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่ดี และมีความยุติธรรมมาก พนักงานยังมี แนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะสิ่งจูงใจของพนักงาน คือ เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน หากสถานประกอบการ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ได้ ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริค และมาคาบี (Herrick and Macaby, 1995: 63-67) ที่ได้อธิบายความสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้นด้วยหลักความเป็นธรรม หรือ ความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการ ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนั้น จะสอดคล้องกับแนวคิด การแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล มากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างควรให้ความสนใจต่อการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้ คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไป ตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดอันดับแรก คือ มีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานที่มีคุณภาพ/เพียงพอ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการใช้งาน ตามลำดับ อธิบายได้ว่า หากพนักงานทำงานในสถาน ประกอบการที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ การทำงานของพนักงานที่ไม่มีความเสี่ยงภัยจนเกินไป และ

พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย รู้สึกว่าตนได้รับความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริค และมาคาบี (Herrick and Macaby, 1995: 63-67) ที่ได้อธิบายว่า นายจ้างควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป และสอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974: 12 อ้างถึงใน มาริสสา ทรงพระ, 2546 : 16) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนางานกับหัวหน้างาน รองลงมา คือ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน และงานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมาก ตามลำดับ อธิบายได้ว่า พนักงานต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น สิ่งที่ทำให้สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ คือ พนักงานต้องได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้และประสบการณ์ สถานประกอบการควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตน หรือให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาความสามารถ เช่น อาจมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาแก่พนักงาน หรือการจัดฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาสร้างสรรค์การทำงานของตน และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่งตามความสามารถ สุดท้าย คือ การได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ อธิบายได้ว่า พนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของพนักงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการเตรียมความรู้สถานประกอบการใดที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าความตั้งใจหรือความพยายามในการทำงานของตนจะทำให้ได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การทำงานของตน โดยองค์กรใดให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ รวมถึงพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน โดยมีตำแหน่งงานที่ดีกว่ารองรับพนักงานอยู่ย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่นของพนักงาน ว่าตนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546 : 137) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ: ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านรับผิดชอบงาน และ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานได้ และท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในระหว่างการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า หากสถานประกอบการเปิดโอกาสให้กับพนักงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำมาประยุกต์ใช้ในงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาในหน้าที่หรือได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของทีมงาน ย่อมทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือหรือความสามัคคีกันในองค์กร และทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานหรือร่วมกิจกรรมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี

พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของดราฟท์ และ กอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308-310) ที่ได้เสนอแนะองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ที่มีอิทธิพลและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (A feeling to belonging) ว่าจะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลักษณะการบริหารงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น และผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารของสถานประกอบการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน และมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกัน โดยปราศจากระบบอุปถัมภ์ ย่อมทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่น เชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานประกอบการว่าจะสามารถบริหารงานภายในองค์กรที่ตนทำงานได้เป็นอย่างดี และมีความยุติธรรม ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรับรู้ได้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำเนื่องจากการบริหารงานอย่างยุติธรรมขององค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับฮัซ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985: 199-200) ที่ได้วิเคราะห์ และแจกแจงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยกล่าวถึงลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) องค์กรต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยายากขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546: 137) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ: ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะอิสระจากงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสม

กับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ รองลงมา คือ ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ และงานที่ท่านทำเป็นอิสระไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิดตามลำดับ อธิบายได้ว่า หากพนักงานในสถานประกอบการได้รับการจัดสรรปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานรับผิดชอบงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่มีภารกิจก้ำก๋ายงานกัน และมีความอิสระในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกผ่อนคลาย ความสะดวกสบาย และมีอิสระหากปราศจากผู้ควบคุมงาน ตรวจสอบงาน หรือจ้องจับผิด จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จสิ้นตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546: 137) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ: ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ความภูมิใจในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านทำงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท และหน่วยงานของท่านมีระบบการกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดี ตามลำดับ อธิบายได้ว่า สถานประกอบการใดที่สามารถทำให้พนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมนันทนาการสำหรับพนักงานอย่างต่อเนื่องและเห็นผลเป็นรูปธรรม การจัดระบบกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดีซึ่งเป็นการรักษาสิ่งแวดล้อมและทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมได้นั้น ย่อมทำให้พนักงานในองค์กรมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ว่า ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับกับฮัซ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985: 199-200) ที่ได้วิเคราะห์ และแจกแจงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยกล่าวถึง ความภูมิใจในองค์กร

(Organizational) ว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร โดยสามารถสรุปแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ต่อไป และท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของหน่วยงานที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า พนักงานจะยอมรับในกฎ ระเบียบ และนโยบายต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้น โดยองค์กรที่ท่านเข้าทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่ง จะมีการกำหนดนโยบายและวางเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนต้องมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานย่อมส่งผลโดยตรงให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีการยอมรับและเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จภายในองค์กร ซึ่งผลที่ออกมาคือพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน และมีความยินดีที่จะให้ร่วมมือกับองค์กรในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993: 49-61) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม โดยกล่าวถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถไปในแนวทางเดียวกันได้หรือสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงออกว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและยอมรับในจุดหมายนั้น บุคคลจะรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อถือว่า

องค์กรจะนำบุคคลนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ มองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2.2 ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ อธิบายได้ว่าสถานประกอบการใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ โดยอาจจะเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนยินดีและภาคภูมิใจเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ซึ่งนั่นหมายถึง กำไรหรือผลตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับ จากการทุ่มเททำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และเป็น การสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าการที่เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993: 49-61) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม โดยกล่าวถึงแนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งก็ต้องการมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ที่ทุ่มเทปฏิบัติให้กับองค์กร และสอดคล้องกับพอร์เตอร์ และคนอื่น (Porter and Others, 1974, อ้างถึงใน สุลาวณิช ศรีคำฟู, 2550: 17) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะ ที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน โดยกล่าวถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน รองลงมา คือ หากหน่วยงานอื่นให้ออกสาที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย และท่านยินดีและยินยอมหากต้อง

เปลี่ยนจากงานเดิม มาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ตามลำดับอธิบายได้ว่า พนักงานในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงจะมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กร โดยไม่คิดจะมีการโยกย้ายงานหรือออกจากงาน แต่ก็ยังมีพนักงานบางส่วนที่มีความรู้สึกว่าได้ตนได้รับโอกาสที่ดีจากหน่วยงานอื่น ก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานกับองค์กรอื่น ซึ่งหมายถึงพนักงานที่พร้อมจะรับโอกาสจากองค์กรอื่น แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจไม่เพียงพอกับที่พวกเขาต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 44) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และรายด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อค้นพบนี้ต้องย้อนกลับไปมองที่ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละตัว จึงจะสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุและผลมากยิ่งขึ้น พบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งพนักงานคิดว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับ จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกัน โดยการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนต้องมีความเหมาะสม คู่มีค่ากับความอุตสาหะหรือผลงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางซึ่งพนักงานคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของตน ยังต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านของความปลอดภัยในการทำงาน โดยการตรวจสอบอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันภัยให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานและมีการจัดวางอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเพื่อจะได้หยิบจับใช้สอยได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานคิดว่าโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในสถานที่ทำงานของตน คนยังมีโอกาสในตำแหน่งงานหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรหยิบยื่นให้อย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดฝึกอบรมงาน หรือการจัดดูงานนอกสถานที่ จึงทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าตราบดีที่ตนเองยังเป็นสมาชิกขององค์กร คนก็ยังได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับก่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร 2 ตัวแปร และความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในสถานที่ทำงานของตน ยังมีโอกาสก้าวหน้าได้เนื่องจากองค์กรมีนโยบายที่สามารถทำให้พนักงานเชื่อมั่นได้ว่าจะทำให้ได้รับโอกาสและมีความมั่นคงในการทำงาน กับองค์กร โดยองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการศึกษา พบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับก่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอีก 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานคิดว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นการสร้างมิตรที่ดีในสถานที่ทำงาน การช่วยเหลือกันและช่วยสนับสนุนการทำงานของกันและกันจึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะใช้ความสามารถและความพยายามที่มีอยู่ทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะการบริหารงาน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับก่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร 2 ตัวแปร และลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้

ความพยายามที่มีอยู่ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง ซึ่งพนักงานคิดว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นคนยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านภาวะอิสระจากงาน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานคิดว่าการที่ตนได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากจนเกินไปสำหรับเวลาที่จำกัด โดยในขณะที่ปฏิบัติงานไม่มีผู้ควบคุมงานอย่างใกล้ชิดจนเกินไปทำให้พนักงานมีความรู้สึกสบายใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงพนักงานสามารถลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความภูมิใจในองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรที่ตนทำงานอยู่ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม หรือมีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและเห็นผลเป็นรูปธรรม ย่อมทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความตั้งใจที่จะใช้พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ทิพย์ ทะวีไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริษา ชุกิตติพงษ์ (2550: 81) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์: ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ การเกิด อนันต์นารี นุสรณ์ (2552: 157) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา: ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความภูมิใจในองค์กร และความผูกพัน

ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานในสถานประกอบการมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำงาน และภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกกับผู้อื่นว่า ตนเป็นพนักงานขององค์กรนั้น แต่ในทางกลับกันพนักงานในองค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม หรือการทำงานเป็นทีม พนักงานจะมีทัศนคติไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549: 63) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง: ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริษา ชุกิตติพงษ์ (2550: 81) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์: ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของการเกิด อนันต์นำวีณูสรณ์ (2552: 157) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา : ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

4.1 แนวทางพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร อันดับแรก คือ เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับรองลงมา คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล และอันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร ได้แก่ การบริหารและการจัดการค่าตอบแทนตลอดทั้งสวัสดิการต่างๆ จะประเมินจากลักษณะงาน เช่น งานเสี่ยง งานหนัก อาจจะมีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่สูงพอสมควร การรักษาระดับการจ่ายผลตอบแทนให้คงเดิมไว้หรือเพิ่มขึ้นเมื่อบริษัทมีแนวโน้มหรือทิศทางทางการเงินที่ดีขึ้น และการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานด้านกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการทำงาน และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานควรควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน และการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรม การบริหารคนโดยการให้คนที่อยู่ในองค์กรนั้นมีความสุข มีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร โดยวิธีการต่างๆ เช่น การให้ผลตอบแทนการทำงาน สร้างความพอใจเพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกร่วมในการพัฒนาองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่ การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล ซึ่งผลที่จะได้รับกลับมาคือพนักงานเต็มใจและอุทิศตนเพื่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974: 12) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับว่าเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติ 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมค่านิยมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และสอดคล้องกับบลู และแบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn 1992, อ้างใน การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์, 2552: 16) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

4.2 การเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรก คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน คือ การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ การสร้างแรงจูงใจในช่วงแรก อาจจะเป็นรางวัลที่มีผลต่อจิตใจ เช่น เกียรติบัตร โล่ เป็นต้น พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันกับสถานประกอบการ เมื่อมีกิจกรรมใด ๆ จะเข้าร่วมอย่างเต็มใจ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เป็นการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยงาน ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน แต่ควรคำนึงการอย่างต่อเนื่อง จริงจัง เห็นผลเป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากพนักงานและผู้บริหารทุกฝ่าย และการให้รางวัลอาจกระทำโดยมีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการจัดกิจกรรมในวันงานประจำปีหรืองานเลี้ยงฉลองปีใหม่ ก็ทำการประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่นหรือ

พนักงานที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันในการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกแผนก โดยรางวัลที่ให้อาจเป็นรางวัลที่มีมูลค่ามากกว่าเงินเดือน 1-2 เท่า เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1991 อ้างถึงใน สุลาวัลย์ สิริคำฟู, 2550: 21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานเหมือนสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม และความต้องประสบความสำเร็จและก้าวหน้าขององค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในองค์กร อันดับแรก คือ เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ ดังนั้นผู้บริหารของสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรีจึงควรมีการพิจารณาเรื่องอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับของพนักงานให้เหมาะสมกับคุณภาพของงาน และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน
2. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรก คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน รองลงมาคือการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย ดังนั้นผู้บริหารของสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี ควรมีแนวทางมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยตั้งรางวัลสำหรับคนขยันทำงาน และควรมีการสนับสนุนการกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน เช่น งานกีฬาสัมพันธ์ งานกิจกรรมเพื่อสังคมหรือกิจกรรมที่ให้บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วม เป็นต้น
3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี ในเรื่องแต่ละปีได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคุ้มค่ากับความอดสาหะอยู่ในระดับ

ปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานประกอบการควรมีการพิจารณาถึงกฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวกับการพิจารณาพนักงานให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม คำนึงค่ากับความขยันของพนักงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัยย้อย จังหวัดเพชรบุรี ตัวแปรที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ คือ ความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เป็นการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยงาน ซึ่งการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาในองค์กร เพื่อที่จะสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยในช่วงแรกอาจจะเป็นรางวัลที่มีผลต่อจิตใจ เช่น เกียรติบัตร โล่ เป็นต้น และผู้บริหารสถานประกอบการควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเห็นผลเป็นรูปธรรม เน้นการมีส่วนร่วมจากพนักงานและผู้บริหารทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ ในเขตจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานในจังหวัดเพชรบุรี ไปทำงานยังสถานประกอบการอื่นในเขตจังหวัดใกล้เคียง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการในเขตอำเภออื่นๆ ของจังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอที่ต่างกัน และสามารถนำมาปรับปรุงใช้กับสถานประกอบการได้