

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 78 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ประชากรที่ศึกษารุ่นนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 78 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.1 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีสถานภาพการสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 47.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีระดับเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.7

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.62, 3.50 และ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79, 0.85, 0.86 และ 0.84 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่เหมาะสมปลอดภัยในการใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.96 3.57 และ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, 0.93, 0.84 และ 0.80 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุน และส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานของท่าน และในหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.56 และ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.87 และ 0.80 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับพอใช้ ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนชายบ้านกรุณามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ และท่านมี โอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.78, 3.60 และ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70, 0.71, 0.87 และ 0.78 ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนชายบ้านกรุณามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความพอใจในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน ใน หน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ และศูนย์ฝึกฯ บ้าน กรุณาได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.83, 3.80 และ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.81, 0.66 และ 0.99 ตามลำดับ

ด้านสิทธิส่วนบุคคล

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน ผู้บริหารให้ความเสมอ

ภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อท่านได้พิจารณาแล้วพบว่าการทำงานนั้นจะมีความไม่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.65, 3.58 และ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.83, 0.85 และ 0.83 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่าง การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.91, 3.84 และ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68, 0.77, 0.80 และ 0.85 ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานของท่านที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.01 และ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความ

เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาด้วยความเต็มใจ และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.64 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของหน่วยงานของท่าน ท่านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา สอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.96, 3.79 และ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.67, 0.74 และ 0.65 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และท่านยินดีทำงานในวันหยุด เมื่อองค์กรหรือหัวหน้าขอความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.26, 4.26, 4.24 และ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63, 0.55, 0.61, 0.58 และ 0.65 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกต่อคนอื่น

ว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 และ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.72 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การ ตัดสินใจทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา ถือเป็นการตัดสินใจที่มีค่าอย่างหนึ่งของชีวิต การ เปลี่ยนแปลงการบริหาร ไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ท่านคิดลาออก ท่านไม่อยากลาออก เพราะมีความผูกพัน กับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา และศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา และตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15, 4.03, 3.94 และ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66, 0.91, 0.85 และ 0.77 ตามลำดับ

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อทำนายผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า

สมมติฐาน บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 6 ประการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีระดับอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีสถานภาพ สมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีระยะเวลา ในการทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณาที่มีระดับ เงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 3 ประการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยประชากรคือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 78 คน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้เรียนรู้งานและเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ประกอบกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำประโยชน์ให้กับ

สังคมอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริส ยศปัญญา (2556) ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาคควิชา ภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรประจำ ภาคควิชาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากหรือระดับดี

2. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียง พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทกายใจและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่ พร้อมที่จะสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานให้มีคุณภาพให้ดีกว่าเดิม และพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อองค์กรขอความร่วมมือ โดยบุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะบอกต่อคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกเพราะมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงหรือมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้จะเป็นเพราะบุคลากรมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์กร และบุคลากรเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความสุขและเต็มใจที่จะทำงานย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นและจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนัก

กษาปณ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กษาปณ์ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริส ยศปัญญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามารามาศิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา อาจขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น

3.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป และพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากที่สุด โดยต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกได้ว่ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ค่านิยม กฎ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ โดยอาจสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความมั่นคงและให้ความสนใจกับบุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ

3.1.3 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์การ ควรเน้นความสำคัญถึงด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ควรสร้างจิตสำนึกในการบริการที่ดีแก่บุคลากร การบริการที่ดีย่อมเป็นความต้องการของผู้มารับบริการ ข้าราชการควรให้บริการด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ถือเป็นความสำเร็จขององค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

3.2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

3.2.4 เนื่องจากครั้งนี้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี หากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น