

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคูณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 78 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคูณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 57 | 73.1 |
| หญิง | 21 | 26.9 |
| รวม | 78 | 100.0 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 12 | 15.4 |
| 30 – 40 ปี | 27 | 34.6 |
| 41 – 50 ปี | 21 | 26.9 |
| 51 ปีขึ้นไป | 18 | 23.1 |
| รวม | 78 | 100.0 |
| 3. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 37 | 47.4 |
| สมรส | 34 | 43.6 |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 5 | 6.4 |
| หม้าย | 2 | 2.6 |
| รวม | 78 | 100.0 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 26 | 33.3 |
| ปริญญาตรี | 39 | 50.0 |
| ปริญญาโท | 12 | 15.4 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 1 | 1.3 |
| รวม | 78 | 100.0 |

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| 5. ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 11 | 14.1 |
| 1 – 5 ปี | 16 | 34.6 |
| 6 – 10 ปี | 11 | 48.7 |
| 11 – 15 ปี | 11 | 14.1 |
| 16 – 20 ปี | 18 | 23.1 |
| 21 ปีขึ้นไป | 11 | 14.1 |
| รวม | 78 | 100.0 |
| 6. ระดับเงินเดือน | | |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 16 | 20.5 |
| 15,001 – 25,000 บาท | 38 | 48.7 |
| 25,001 – 35,000 บาท | 19 | 24.4 |
| 35,001 – 45,000 บาท | 3 | 3.8 |
| 45,001 – 55,000 บาท | 2 | 2.6 |
| 55,001 บาทขึ้นไป | 0 | 0 |
| รวม | 78 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 78 คน โดยมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายร้อยละ 73.1 และเป็นหญิงร้อยละ 26.9

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 47.4 มีสถานภาพโสด รองลงมาคือร้อยละ 34.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 6.4 มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และสถานภาพหม้ายมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.6

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 50.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือร้อยละ 33.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.4 มีระดับการศึกษาปริญญาโท และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.3

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 23.1 มีอายุงานในองค์กร 16 - 20 ปี รองลงมาร้อยละ 20.5 มีอายุงานในองค์กร 1 - 5 ปี และร้อยละ 14.1 มีอายุงานในองค์กรเท่ากัน คือ น้อยกว่า 1 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 48.7 มีระดับเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท รองลงมาร้อยละ 24.4 มีระดับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระดับเงินเดือน 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.8 ระดับรายได้ 45,001 - 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.6 และไม่มีผู้ที่มีระดับเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา เป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน | | |
|--|--|-------------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | | | |
| 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน | 3.48 | 0.84 | ดี |
| 2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน | 3.50 | 0.86 | ดี |
| 3. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม | 3.69 | 0.79 | ดี |
| 4. ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน | 3.62 | 0.85 | ดี |
| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม | 3.57 | 0.74 | ดี |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่เหมาะสมปลอดภัยในการใช้งาน | 3.44 | 0.80 | ดี |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | | |
|--|--|-------------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
| 2. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน | 3.96 | 0.78 | ดี |
| 3. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน | 3.57 | 0.84 | ดี |
| 4. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | 3.96 | 0.93 | ดี |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวม | 3.73 | 0.64 | ดี |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | | | |
| 1. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน | 3.29 | 0.86 | พอใช้ |
| 2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.57 | 0.81 | ดี |
| 3. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม | 3.51 | 0.80 | ดี |
| 4. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน | 3.56 | 0.87 | ดี |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวม | 3.48 | 0.69 | ดี |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | | | |
| 1. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.94 | 0.70 | ดี |
| 2. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 3.78 | 0.71 | ดี |
| 3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน | 3.55 | 0.78 | ดี |
| 4. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ | 3.60 | 0.87 | ดี |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวม | 3.72 | 0.59 | ดี |
| ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | | | |
| 1. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน | 3.58 | 0.99 | ดี |
| 2. ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน | 3.83 | 0.81 | ดี |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | | |
|--|--|-------------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
| 3. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือ กันในเรื่องต่าง ๆ | 3.80 | 0.66 | ดี |
| 4. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน | 3.88 | 0.72 | ดี |
| ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวม | 3.77 | 0.65 | ดี |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคล | | | |
| 1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.58 | 0.85 | ดี |
| 2. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและ เต็มที่ | 3.65 | 0.81 | ดี |
| 3. ท่านสามารถเลือกที่จะ ไม่ ปฏิบัติงานนั้น เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว พบว่าการปฏิบัติงานนั้นจะมีความ ไม่ ถูกต้อง | 3.56 | 0.84 | ดี |
| 4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิของท่าน | 3.65 | 0.83 | ดี |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวม | 3.61 | 0.67 | ดี |
| ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต | | | |
| 1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว | 3.48 | 0.80 | ดี |
| 2. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม | 3.70 | 0.85 | ดี |
| 3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน | 3.91 | 0.68 | ดี |
| 4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | 3.91 | 0.77 | ดี |
| ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต โดยรวม | 3.84 | 0.68 | ดี |
| ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | |
| 1. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณามีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยทำประโยชน์ ให้กับสังคมอยู่เสมอ | 4.01 | 0.82 | ดี |
| 2. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานของท่านที่ได้เป็นส่วน หนึ่งในการพัฒนาสังคม | 4.37 | 0.58 | ดีมาก |
| 3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา และจะ ทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ | 3.98 | 0.87 | ดี |
| 4. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่าน ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา | 4.11 | 0.72 | ดี |
| ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม | 4.12 | 0.59 | ดี |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีการรับรู้ อยู่ในระดับดี ได้แก่ ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน 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 มีการรับรู้ อยู่ในระดับดี ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ 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 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีการรับรู้ อยู่ในระดับดี ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน และในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.56 และ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.87 และ 0.80 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีการรับรู้ อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ และท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.78, 3.60 และ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70, 0.71, 0.87 และ 0.78 ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ และศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.83, 3.80 และ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.81, 0.66 และ 0.99 ตามลำดับ

ด้านสิทธิส่วนบุคคล

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว พบว่าการปฏิบัติงานนั้นจะมีความไม่ถูกต้อง 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 ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดี 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 ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานของท่านที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับดี ได้แก่ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.01 และ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยรวม ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
|--|-----------|------|----------|
| 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.57 | 0.74 | ดี |
| 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.73 | 0.64 | ดี |
| 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.48 | 0.69 | ดี |
| 4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | 3.72 | 0.59 | ดี |
| 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.77 | 0.65 | ดี |
| 6. สิทธิส่วนบุคคล | 3.61 | 0.67 | ดี |
| 7. ความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต | 3.84 | 0.68 | ดี |
| 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 4.12 | 0.59 | ดี |
| รวม | 3.73 | 0.50 | ดี |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 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 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา เป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การ

| ความผูกพันต่อองค์การ | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ | | |
|---|---|------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
| ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | | | |
| 1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา | 4.24 | 0.64 | มากที่สุด |
| 2. ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาด้วยความเต็มใจ | 4.37 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา | 3.79 | 0.74 | มาก |
| 4. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา สอดคล้องกัน | 3.74 | 0.65 | มาก |
| 5. ท่านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน | 3.96 | 0.67 | มาก |
| 6. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของหน่วยงาน | 4.12 | 0.65 | มาก |

| ความผูกพันต่อองค์การ | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ | | |
|--|---|------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
| ของท่าน | | | |
| ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 4.04 | 0.50 | มาก |
| โดยรวม | | | |
| ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง | | | |
| ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ | | | |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 4.30 | 0.63 | มากที่สุด |
| 2. ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา | 4.15 | 0.62 | มาก |
| 3. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา | 4.24 | 0.58 | มากที่สุด |
| 4. ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม | 4.26 | 0.55 | มากที่สุด |
| 5. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด | 4.26 | 0.61 | มากที่สุด |
| 6. ท่านยินดีทำงานในวันหยุด เมื่อองค์กรหรือหัวหน้าขอความร่วมมือ | 4.21 | 0.65 | มากที่สุด |
| ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง | 4.24 | 0.52 | มากที่สุด |
| ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม | | | |
| ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | | | |
| 1. ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา และตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน | 3.88 | 0.77 | มาก |
| 2. การตัดสินใจทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา ถือเป็น การตัดสินใจในชีวิตมีค่าอย่างหนึ่งของชีวิต | 4.15 | 0.66 | มาก |
| 3. ท่านไม่ย่อถอย เพราะมีความผูกพันกับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา | 3.96 | 0.85 | มาก |
| 4. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรูณา | 4.24 | 0.72 | มากที่สุด |
| 5. ท่านภูมิใจที่จะบอกต่อคนอื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 4.28 | 0.62 | มากที่สุด |
| 6. การเปลี่ยนแปลงการบริหาร ไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ท่านคิดลาออก | 4.03 | 0.91 | มาก |
| ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | 4.09 | 0.61 | มาก |
| โดยรวม | | | |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรูณา มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของ

ศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณาด้วยความเต็มใจ และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.64 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของหน่วยงานของท่าน ท่านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และท่านพบว่า ค่านิยมของท่านกับของศูนย์ฝึกฯ 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 อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่าน พร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีกว่า เดิม ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกฯ 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 มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกต่อคนอื่นว่า ท่านเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ 0.72 ตามลำดับ และข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การตัดสินใจทำงานในศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา ถือเป็น การตัดสินใจที่มีค่าอย่างหนึ่งของชีวิต การเปลี่ยนแปลงการบริหาร ไม่ใช่เหตุผลที่ ทำให้ท่านคิดลาออก ท่านไม่ยอมลาออก เพราะมีความผูกพันกับศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และศูนย์ฝึกฯ บ้านกรุณา และตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.03, 3.94 และ 3.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66, 0.91, 0.85 และ 0.77 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ชายบ้านกรุณา โดยรวม ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล

| ความผูกพันต่อองค์การ | \bar{x} | S.D. | การแปลผล |
|--|-----------|------|-----------|
| 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 4.04 | 0.50 | มาก |
| 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ | 4.24 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | 4.09 | 0.61 | มาก |
| โดยรวม | 4.12 | 0.49 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และมีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์การ | เพศ | t-test for Equality of Means | | | | |
|--|------|------------------------------|-------|-------|----|-------|
| | | \bar{x} | S.D. | t | df | Sig. |
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ชาย | 4.052 | 0.509 | 0.347 | 76 | 0.729 |
| | หญิง | 4.007 | 0.487 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ | ชาย | 4.257 | 0.511 | 0.379 | 76 | 0.706 |
| | หญิง | 4.206 | 0.567 | | | |
| 3. ด้านด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | ชาย | 4.128 | 0.605 | 0.863 | 76 | 0.391 |
| | หญิง | 3.992 | 0.657 | | | |
| รวม | ชาย | 4.146 | 0.480 | 0.614 | 76 | 0.541 |
| | หญิง | 4.068 | 0.528 | | | |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.541 และรายด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.729, 0.706 และ 0.391 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มอายุ แสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.7411 | 3 | 0.247 | 0.983 | 0.406 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.602 | 74 | 0.251 | | |
| | รวม | 19.344 | 77 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.222 | 3 | 0.074 | 0.262 | 0.853 |
| | ภายในกลุ่ม | 20.928 | 74 | 0.283 | | |
| | รวม | 21.150 | 77 | | | |
| 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | ระหว่างกลุ่ม | 0.371 | 3 | 0.124 | 0.314 | 0.815 |
| | ภายในกลุ่ม | 29.110 | 74 | 0.393 | | |
| | รวม | 29.480 | 77 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.340 | 3 | 0.113 | 0.459 | 0.712 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.274 | 74 | 0.247 | | |
| | รวม | 18.614 | 77 | | | |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.712 และรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.406, 0.853, และ 0.815 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มสถานภาพการสมรส แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.753 | 3 | 0.251 | 1.000 | 0.398 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.590 | 74 | 0.251 | | |
| | รวม | 19.344 | 77 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ | ระหว่างกลุ่ม | 1.696 | 3 | 0.565 | 2.151 | 0.101 |
| | ภายในกลุ่ม | 19.453 | 74 | 0.263 | | |

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| เพื่อประโยชน์ขององค์การ | | | | | | |
| | รวม | 21.150 | 77 | | | |
| 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | ระหว่างกลุ่ม | 1.520 | 3 | 0.507 | 1.341 | 0.268 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.960 | 74 | 0.378 | | |
| | รวม | 29.480 | 77 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.026 | 3 | 0.342 | 1.439 | 0.238 |
| | ภายในกลุ่ม | 17.588 | 74 | 0.238 | | |
| | รวม | 18.614 | 77 | | | |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จำแนกสถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ด้านการยอมรับองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.238 และรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.398, 0.101, และ 0.268 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มระดับการศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.405 | 3 | 0.135 | 0.528 | 0.665 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.938 | 74 | 0.256 | | |
| | รวม | 19.344 | 77 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.945 | 3 | 0.315 | 1.153 | 0.333 |
| | ภายในกลุ่ม | 20.205 | 74 | 0.273 | | |
| | รวม | 21.150 | 77 | | | |
| 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป | ระหว่างกลุ่ม | 1.320 | 3 | 0.440 | 1.156 | 0.332 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.160 | 74 | 0.381 | | |
| | รวม | 29.480 | 77 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.769 | 3 | 0.256 | 1.063 | 0.370 |
| | ภายในกลุ่ม | 17.845 | 74 | 0.241 | | |
| | รวม | 18.614 | 77 | | | |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ด้านการยอมรับองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.370 และรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.665, 0.333, และ 0.332 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้าน

กรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการทำงานในองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มระยะเวลาในการทำงานในองค์กร แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 0.731 | 5 | 0.146 | 0.565 | 0.726 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.613 | 72 | 0.259 | | |
| | รวม | 19.344 | 77 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 1.394 | 5 | 0.279 | 1.016 | 0.415 |
| | ภายในกลุ่ม | 19.756 | 72 | 0.274 | | |
| | รวม | 21.150 | 77 | | | |
| 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป | ระหว่างกลุ่ม | 1.038 | 5 | 0.208 | 0.525 | 0.756 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.443 | 72 | 0.395 | | |
| | รวม | 29.480 | 77 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.876 | 5 | 0.175 | 0.711 | 0.617 |
| | ภายในกลุ่ม | 17.738 | 72 | 0.246 | | |
| | รวม | 18.614 | 77 | | | |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์การ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.617 และรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.726, 0.415, และ 0.756 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มอายุ แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับเงินเดือน

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 0.960 | 4 | 0.240 | 0.953 | 0.439 |
| | ภายในกลุ่ม | 18.384 | 73 | 0.252 | | |
| | รวม | 19.344 | 77 | | | |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ | ระหว่างกลุ่ม | 0.733 | 4 | 0.183 | 0.655 | 0.625 |

| ความผูกพันต่อองค์กร | แหล่ง | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|--------------|--------|----|-------|-------|-------|
| | ความแปรปรวน | | | | | |
| พยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร | ภายในกลุ่ม | 20.417 | 73 | 0.280 | | |
| | รวม | 21.150 | 77 | | | |
| 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป | ระหว่างกลุ่ม | 2.453 | 4 | 0.613 | 1.656 | 0.169 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.028 | 73 | 0.370 | | |
| | รวม | 29.480 | 77 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.098 | 4 | 0.275 | 1.144 | 0.345 |
| | ภายในกลุ่ม | 17.515 | 73 | 0.240 | | |
| | รวม | 18.614 | 77 | | | |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ด้านการยอมรับองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.345 และรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.439, 0.625, และ 0.169 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

สมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | ความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร | | ความต้องการที่จะคง อยู่เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรต่อไป | | ความผูกพันต่อ องค์กรรวม | |
|---|---|-----------|--|----------|---|-----------|----------------------------|-----------|
| | r | Sig | r | Sig | r | Sig | r | Sig |
| | 1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 0.552(**) | 0.000 | 0.287(*) | 0.011 | 0.511(**) | 0.000 | 0.504(**) |
| 2.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.501(**) | 0.000 | 0.210 | 0.064 | 0.413(**) | 0.000 | 0.418(**) | 0.000 |
| 3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 0.601(**) | 0.000 | 0.185 | 0.105 | 0.388(**) | 0.000 | 0.433(**) | 0.000 |
| 4.โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | 0.678(**) | 0.000 | 0.476(**) | 0.000 | 0.555(**) | 0.000 | 0.632(**) | 0.000 |
| 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 0.662(**) | 0.000 | 0.373(**) | 0.001 | 0.521(**) | 0.000 | 0.576(**) | 0.000 |
| 6.สิทธิส่วนบุคคล | 0.653(**) | 0.000 | 0.432(**) | 0.000 | 0.521(**) | 0.000 | 0.594(**) | 0.000 |
| 7.ความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต | 0.422(**) | 0.000 | 0.349(**) | 0.002 | 0.410(**) | 0.000 | 0.439(**) | 0.000 |
| 8.ความเป็นประโยชน์ต่อ | 0.682(**) | 0.000 | 0.519(**) | 0.000 | 0.714(**) | 0.000 | 0.716(**) | 0.000 |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | ความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร | | ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป | | ความผูกพันต่อองค์กรรวม | |
|--------------------------|---|-------|--|-------|---|-------|------------------------|-------|
| | r | Sig | r | Sig | r | Sig | r | Sig |
| | สังคม | | | | | | | |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม | 0.775(**) | 0.000 | 0.468(**) | 0.000 | 0.646(**) | 0.000 | 0.701(**) | 0.000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน

ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า

เยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.714 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.701 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น