

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบ
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

นางสาวกิริตา ประสงค์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Affecting the Organizational Engagement of Employees in
State Foster Cares : A Comparative Study of Pakkred Babies
Home and Phayathai Babies Home under the Ministry
of Social Development and Human Security**

Miss Pirata Prasong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science.
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: กรณีการศึกษาเปรียบเทียบ
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ชื่อและนามสกุล นางสาวภริดา ประสงค์

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



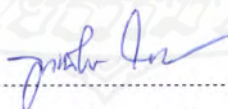
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)



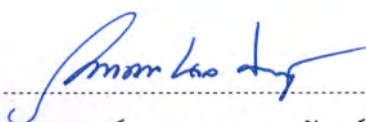
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบ
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ผู้วิจัย นางสาวกิริตา ประสงค์ รหัสนักศึกษา 2573002967 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม
ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การมากที่สุดได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ (3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทพบว่าเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีปัจจัยลักษณะ บุคคล ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) สำหรับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การสร้างสภาพภูมิใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การและการสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวัง ในองค์การตอบสนองเสมือนครอบครัว พี่พากันทั้งในยามปกติ และยามทุกข์ยาก

คำสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

Thesis title: Factors Affecting the Organizational Engagement of Employees in State Foster Cares : A Comparative Study of Pakkred Babies Home and Phayathai Babies Home under the Ministry of Social Development and Human Security

Researcher: Miss Pirata Prasong ; **ID:** 2573002967;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisor: (1) Dr.Chaloemphong Misomnai, Associate Professor ;

(2) Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the engagement level of babysitting staff; (2) to study personal factors, Job characteristics factors and job experience factors that influence the engagement of babysitters in Pakkret babies home and Phayathai babies home; (3) to compare organizational engagement between babysitters in Pakkret babies home and Phayathai babies home ; (4) and to suggest guidelines for enhancing the organizational engagement of babysitting staffs in Pakkret babies home and Phayathai babies home.

The purposes is survey research using a questionnaire to study 145 samples by simple sampling method. Data were analysed by using frequency, mean, standard deviation, analysis of variance and multiple regression analysis.

The results showed that; (1) the level of organizational engagement of babysitting staffs in the Baan Pakkret babies home and Phayathai babies home was at a moderate level; (2) the most influential factors in organizational engagement are: personal factors such as age, job characteristics, job diversity, experience, security and reliability; (3) comparison of organizational commitment between babysitters in Baan Pakkret babies home and Phayathai babies home was found that babysitters with varied personal factors, Job characteristics and work experiences were significantly different at the level of 0.05; (4) and guidelines for strengthening the organizational engagement are building pride in employees and building confidence. The employees expect organizations to act as if they were family in both normal times and hard times.

Keywords: Job characteristics factors, Work experience, Pakkret babies home, Phayathai babies home

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและเด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงเป็นอย่างสูง ที่ช่วยตอบ แบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

และขอบคุณกำลังใจจากบิดา มารดา น้องๆ และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจเสมอมา ในการทำวิทยานิพนธ์นี้จนแล้วเสร็จ

ภริตา ประสงค์

กุมภาพันธ์ 2563



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
ความสำคัญ องค์กรประกอบ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	25
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	46
ประชากร	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
การแปลความหมาย	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนพญาไท ที่มีความผูกพันต่อองค์กร.....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร.....	62
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท.....	69
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท.....	71
ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน.....	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	110
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	111
ข แบบสอบถาม.....	138
ประวัติผู้ศึกษา.....	149

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงอัตรากำลังคนของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด..... 29
ตารางที่ 2.2	แสดงอัตรากำลังคนของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท..... 33
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 51
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 51
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 52
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 52
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน..... 53
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง..... 53
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน..... 54
ตารางที่ 4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทน..... 54
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ในภาพรวม..... 55
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน..... 56
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงาน..... 57
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน..... 58
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น..... 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านผลป้อนกลับของงาน..... 60
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านความคาดหวังใน โอกาสความก้าวหน้า..... 61
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ในภาพรวม..... 62
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร และงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร..... 63
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร..... 64
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร..... 66
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจขององค์การ.....	68
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กต่อ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท.....	69
ตารางที่ 4.23	จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านปัญหาและอุปสรรคทำให้บุคลากร ไม่มีผูกพัน ต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ.....	71
ตารางที่ 4.24	จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงานที่สถานสงเคราะห์.....	72
ตารางที่ 4.25	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยสัมพันธ์กับเพศ.....	74
ตารางที่ 4.26	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์การ.....	75
ตารางที่ 4.27	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ.....	77
ตารางที่ 4.28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ.....	78
ตารางที่ 4.29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ.....	79
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ.....	80
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	81
ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง.....	83
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะ การจ้างงาน.....	83
ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การองค์การ จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....	84
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามค่าตอบแทน.....	84
ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามค่าตอบแทน.....	85
ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและพญาไท กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีผล ต่อความผูกพันขององค์การเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ..... 87
ตารางที่ 4.43	แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ ของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท..... 88
ตารางที่ 4.44	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผล ต่อความผูกพันกับองค์การของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท..... 90
ตารางที่ 4.45	แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท..... 91



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดด้านปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท.....	3
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ Steers.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร จากการที่มนุษย์เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดหากองค์กรมีการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาแล้ว จึงควรรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านี้อยู่กับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้การอุปการะเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 7 ปี จากสาเหตุการถูกทอดทิ้ง บิดามารดาต้องโทษ เด็กที่กำพร้าบิดาหรือมารดา ครอบครัวอยู่ในภาวะยากลำบาก บุตรของผู้รับการสงเคราะห์ รวมทั้งเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสม โดยสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดจะดำเนินการตามภารกิจ ในการคุ้มครองเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ปีพ.ศ.2550 ในการดูแลเด็กจะแบ่งเด็กในช่วงวันเดียวกันอยู่ในอาคารเดียวกัน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กสลับเวรอยู่ดูแลเด็กตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะที่ต้องปฏิบัติตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าตำแหน่งอื่น จึงก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายเสียขวัญ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เกิดปัญหาภายในครอบครัวจนอาจเป็นสาเหตุให้องค์การสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสงเคราะห์เด็กอ่อนไม่สามารถปฏิเสธการรับเข้าของเด็กได้แม้สถานสงเคราะห์จะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมดูแลไม่เพียงพอก็ตาม จำเป็นจะต้องปฏิบัติงานโดยพลันแม้ว่าจะเลยเวลาราชการ นอกเวลาราชการ หรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง อีกทั้งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการเป็นพิเศษ การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตและขวัญใจจากการปฏิบัติงาน ประกอบกับการได้รับค่าตอบแทนในอัตราตลาดแรงงานทั่วไปและสวัสดิการต่างๆ มีจำกัด

อีกทั้งก่อนที่จะปฏิบัติงานได้จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะค่อนข้างมากและใช้เวลานานพอสมควร สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้ทำให้อัตราการเข้าออกงานสูง ด้วยเหตุนี้นักวิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความต้องการแต่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลเด็กเป็นอย่างดีนั้นทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้อยู่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนได้ตลอดไป ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงผลการวิจัยที่ได้จะ ได้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นและธำรงรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 4 ประการดังนี้

2.1 ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

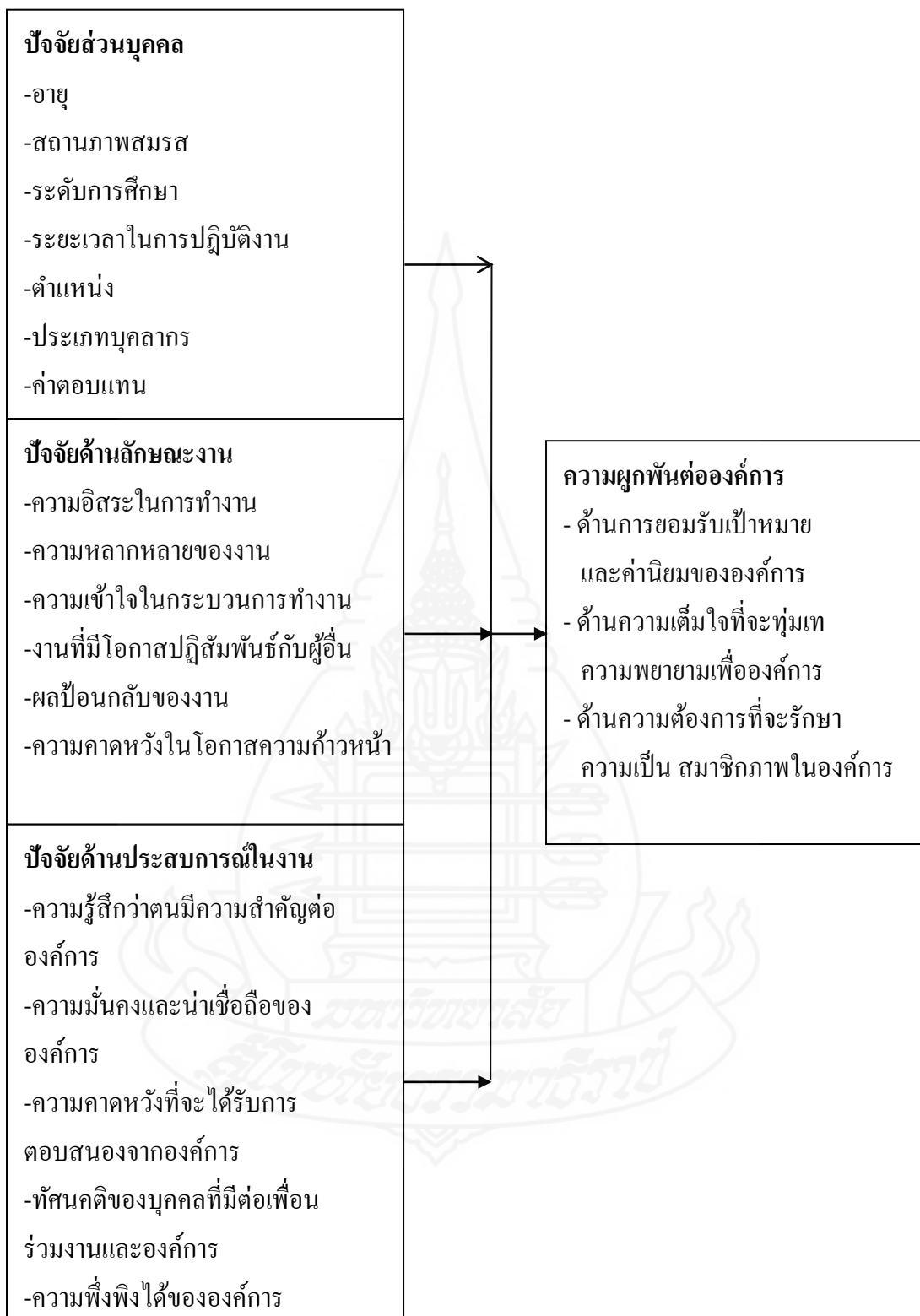
2.2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร

2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

2.4 เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้แก่ Richard M.Streets, Richard T.Mowdy และคนอื่นๆ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดวิจัย แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดด้านปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

4. สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ตั้งสมมติฐานวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 80 ประกอบด้วยสมมติฐานรอง 3 ข้อดังนี้

Ho: ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H1a: ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ในระดับร้อยละ 80

H1b: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ในระดับร้อยละ 80

H1c: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์การในระดับร้อยละ 80

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนพญาไทมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ประกอบด้วยสมมติฐานรอง 3 ข้อดังนี้

Ho: เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคล
ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์
ในงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

H2a: เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล
ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

H2b: เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีปัจจัยด้านลักษณะ
งานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

H2c: เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีปัจจัย
ด้านประสบการณ์ในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาสัมประสิทธิ์การถดถอย

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเท่ากัน 0)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประเภทบุคลากรและค่าตอบแทน สวัสดิการ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร

ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดจำนวน 70 คน และเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทจำนวน 75 คน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กรวมเป็นจำนวน 145 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชนซึ่งแสดงออกมาในรูปความศรัทธาและยอมรับในองค์กร ด้วยความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเพศหญิง ทั้งหมด ประกอบด้วย

1. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์
2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ
 - 2.1 มัธยมศึกษาปีที่ 3
 - 2.2 มัธยมศึกษาปีที่ 6
 - 2.3 ปริญญาตรี
3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะ การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 3.1 โสด
 - 3.2 สมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5. ตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

5.1 ตำแหน่งพ่อบ้าน/แม่บ้าน เป็นตำแหน่งของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติหน้าที่ประเภทลูกจ้างประจำ

5.2 ตำแหน่งพี่เลี้ยง เป็นตำแหน่งของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติหน้าที่ประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

6. ประเภทบุคลากร

6.1 ลูกจ้างชั่วคราวเงินมูลนิธิ คือเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานมีกำหนดเวลาจ้างงานและต่อสัญญาทุก 1 ปี โดยใช้เงินจากมูลนิธิเด็กอ่อน โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากันทุกเดือน

6.2 จ้างเหมาเงินงบประมาณ คือเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานมีกำหนดเวลาจ้างงานและต่อสัญญาทุก 1 ปี โดยใช้เงินจากงบประมาณ โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากันทุกเดือน

6.3 ลูกจ้างประจำ คือเจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่จ้างไว้ปฏิบัติงานพ้นจากหน้าที่เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเลื่อนขึ้นของเงินเดือน และได้รับเงินตอบแทนหลังพ้นจากหน้าที่

6.4 พนักงานราชการ คือเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานมีกำหนดเวลาจ้างงานและต่อสัญญาทุก 5 ปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการเลื่อนขึ้นของเงินเดือน

7. ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร ได้แก่ เงินเดือน ค่าเสี่ยงภัย ค่าล่วงเวลา โบนัส

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบซึ่งพิจารณาได้จาก

1.1 ขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน หมายถึงการกำหนดลักษณะการทำงาน ปริมาณงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.2 ระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน หมายถึงความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความถูกต้องของงานที่ทำและระยะเวลาที่กำหนด

1.3 โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจงาน หมายถึง สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.4 ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน หมายถึง มีการสิทธิในการร่วมกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานรวมทั้งการปรับหรือเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งการเสนอแนวคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางปฏิบัติงานหลายๆด้าน

3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่การเริ่มต้น และสิ้นสุดลงของงาน

4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อพบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

5. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปฏิบัติการ ความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานชิ้นนั้นจะได้รับทราบ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง หรือวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

6. ความคาดหวังใน โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ วัดได้จาก

6.1 การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญมากขึ้น

6.2 การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น

6.3 โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน

6.4 โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ ที่ตนเองมีความถนัด ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่เหมาะสมกับตนเอง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานวัดได้จากการได้รับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์กรรวมทั้งผู้บังคับบัญชาและโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของเจ้าหน้าที่ที่เสี่ยงที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่อง

3.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึงการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม ได้รับการมอบหมายงานหรือมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง

3.2 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้มีอำนาจเหนือ และมีหน้าที่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานราชการ

3.3 รูปแบบการบังคับบัญชา หมายถึงระบบการทำงาน การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ

4. ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้ม ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

5. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิก วัตถุประสงค์ได้จากความพอใจจากผลการตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส

“สถานสงเคราะห์” หมายความว่า สถานที่ให้การอุปการะเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่หกคนขึ้นไป

“สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน” หมายถึงสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่ให้การอุปการะเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 7 ปี

“เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก” หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กโดยผลัดเปลี่ยนกันดูแลตลอด 24 ชั่วโมง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ได้ทราบเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร

7.2 ได้ทราบถึงปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร

7.3 ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

7.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กร ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: กรณีการศึกษา สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญ องค์ประกอบ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สเตียร์ (Steers, 1977, น.46-75) อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา (2554 ,น.6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่งความผูกพันต่อ องค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น.98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ มีความ หมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาส แก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแล รักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะ ให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์การจะ มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะ คงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ เป็น สมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ชลธิชา หวังรายนาม (2542, น.35)อ้างถึงใน พรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ (2552, น.28) อธิบายว่าที่ความผูกพันกับองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ถ้าองค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การ ก็เป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากจากผู้บริหารและนักวิชาการ คือเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์การ และจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกได้ และยังเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การต่ำ และการที่องค์การสามารถทำให้บุคคลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การได้โดยพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การและองค์การเองก็จะได้รับประสิทธิผลจากการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ซึ่งในทางกลับกันหากไม่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันได้ ก็จะทำให้ความต้องการที่จะอยู่หรือเป็นสมาชิกในองค์การลดน้อยลง โดยการทำงานต่อและอยู่กับองค์การโดยขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่เอาใจใส่ ทำงานไปโดยไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเมื่อมีโอกาสก็อาจลาออกจากองค์การในที่สุด

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549, น.261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ปรีชา วัชรภักย์ (2550,น.3) ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรม และเป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า มีความมั่นคง
2. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน อภิสิตธิ รักษาวงศ์, 2545, น. 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นรูปของสิ่งที่เข้าได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงานระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยังมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้น

วิลโล จิระพรพาณิชย์ (2545, น. 4) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กรมีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จิระจิตต์ ราคา (2525, น. 52 อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, น.8) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ อยู่ และไม่ออกไปจากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ ตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กรอาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามอุดมมุ่งหมายขององค์กร

3. ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทুমเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

Shenker (1986, p.28) อ้างในภัทริน อัฐสุวรรณศิลป์ (2547, น.16) ให้ความหมายกับความผูกพันกับองค์กรว่า ความผูกพันเป็นจิตสำนึก การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และการกระทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งนำไปสู่การชี้ให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การสามารถสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะได้ว่าเป็นความรู้สึก หรือการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์การและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปจากหน่วยงานหากได้รับ สิ่งที่ต้องการอย่างเป็นธรรมชาติ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

2. ความสำคัญ องค์ประกอบ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

มาว์เดย์, สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) อ้างถึงใน (นันทกาญจน์ จันทวารา, 2554, น.22) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างอื่นที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป บัชเชอแมน (Buchanan, n.d. อ้างถึงใน นภเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, น.16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร

จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็น องค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากขึ้นเอง สเตียร์ (Steers, 1977, p. 79 อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา, 2554 น.6) ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีว่าการศึกษารื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, น. 97 อ้างถึงใน นันทนาฟองเกสซ์, 2543, น.8) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่นสรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นความตั้งใจดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงานด้วยความศรัทธาและภักดี ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้อัตราผลตอบแทนประสิทธิผลในเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p.144 อ้างถึงในอภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545, น.20) เห็นว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

มอว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982 อ้างถึงในนงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, น.21) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะ โครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนองเช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงในองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สตีเวิร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, น.8) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณค่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2543, น.141-142)อ้างถึงใน อาคม ไตรพย์คัมภ์ , 2547,น.32) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็จะย่อมจะมีความพึงพอใจ ในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงาน ในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เป็นโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพ โดยทั่ว ๆ ไป ของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบฯ

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับ ตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้า เป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการท างานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กรคือ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน

ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง และขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นจากที่ศึกษาจะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก (อ้างถึงในปีทมวรรณ ชูสาย, 2547, น.24) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานหากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมาเช่นประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีทรัพย์สินยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไปจากกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่นคนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

จะเห็นได้ว่าบทความข้างต้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

นอกจากนี้ เมาว์เคย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ยังได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมาว์เคย์และคณะ (1982 อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, น.18) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจประกอบด้วย

2.3.1 **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)** ได้แก่ อายุระยะเวลาปฏิบัติงานเพศสถานภาพสมรสการศึกษาและความต้องการความก้าวหน้า

1) อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและยังมีอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงนอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่างเช่นความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษเช่นเงินบำเหน็จบำนาญถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

2) เพศผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชายผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

3) สถานภาพสมรสบุคคลที่มีภรรยาครบถ้วนแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะภรรยาที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งมองงานของเขาในทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

4) ระดับการศึกษามหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่างๆประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

5) ระยะเวลาปฏิบัติงานบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้ความดึงดูดใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

6) ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) จากการศึกษาของMowdy et.al. พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนองเช่นการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

1) ความหลากหลายของงาน หมายถึงลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและ

ต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหมายถึงลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

3) งานที่มีลักษณะท้าทายหมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ลักษณะขององค์กรได้แก่การกระจายอำนาจในองค์กรการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

1) การกระจายอำนาจในองค์กรหมายถึงการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2) ความเป็นเจ้าของกิจการมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3) ขนาดขององค์การพบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การองค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูงโดยให้เหตุผลว่าในองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงทั้งยังทำให้อีกโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วยจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

2.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์จากการทำงานซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกว่างค์การมีความสำคัญต่อองค์การ

1) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การเป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่าการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมเช่นค่าตอบแทนระบบการพิจารณาความดีความชอบโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงานผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

2) ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่างค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่างค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์การสูงรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

3) ความรู้สึกว่างค์การมีความสำคัญต่อองค์การคือความรู้สึกว่างค์การได้รับการยอมรับจากองค์การรู้สึกว่างค์การปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างค์การปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์การได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) อ้างถึงในอภิสัทธี รักษาวงศ์, 2545, น.18) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedent of Commitment)

2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)

3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3กลุ่ม คือ

(1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษารายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

(2) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น

(3) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น ปัจจัยทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาจะพบว่าด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานเป็นปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 แบบจำลอง (Model) ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

Richard M. Steers (1977, p. 47 อ้างถึงใน อาคม ไตรพิยัคฆ์, 2547, น.16-17) ได้กล่าวถึงแบบจำลอง (Model) ของความผูกพันต่อองค์กร โดยการรวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านแล้วนำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์กร และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

สำหรับแบบจำลองของ Steers ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้ คือ



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของ Steers

ที่มา : Richard M. Steers (1977).

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคง

และนำเชื้อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติของบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

Steer (1977อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น.34) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าม็องค์ประกอบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน เป็นสภาพของงานที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบอยู่ว่าลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลย้อนกลับของงาน และความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ว่าแต่ละคนมีการเรียนรู้ในการทำงานที่ได้เข้าทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจจากองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทเพื่อผลและประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร เป็นต้น ส่วนตัวแปรที่ใช้แทรกกลางคือ ความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความปรารถนาที่ได้อยู่ในองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงาน การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจะใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Steers ทั้ง 3 กลุ่ม มาเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรในการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์พร้อมทั้งประมวลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์กรพบว่าสามารถวัดระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์

4.1 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2506 ให้ การอุปการะเด็กทั้งหญิงและชาย อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 7 ปี จากสาเหตุการถูกทอดทิ้ง หลังคลอด ที่ตามทีสาธารณะ ทั้งกับผู้รับจ้างเลี้ยง บิดามารดาต้องโทษ หรือมีอาการเจ็บป่วยทางจิต เด็กที่กำพร้าบิดาหรือมารดา ครอบครัวอยู่ในภาวะยากลำบาก บุตรของผู้รับการสงเคราะห์ รวมทั้งเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสม ผู้ที่นำเด็กส่งเข้ารับการอุปการะ อาจเป็นหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือบิดามารดา ผู้ปกครองมาติดต่อด้วยตนเอง โดยสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดจะดำเนินการตามภารกิจ ในการคุ้มครองเด็กตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พุทธศักราช 2546 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พุทธศักราช 2550

ภารกิจ: 1. ให้การอุปการะเลี้ยงดูเด็กอ่อน (0 – 6 ปี) ให้มีสภาวะการเจริญเติบโต มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยตามมาตรฐานส่งเสริมการจัดสวัสดิการสำหรับเด็กในสถานรองรับเด็ก

2. จัดหาครอบครัวทดแทนให้แก่เด็ก

3. เตรียมความพร้อมครอบครัวและเด็กก่อนกลับคืนสู่สังคม

4. ให้ความช่วยเหลือครอบครัวและเด็กในชุมชนที่ประสบปัญหา
ความเดือดร้อน

5. ประสานเครือข่ายเพื่อการจัดสวัสดิการเด็ก

6. ให้บริการความรู้ในเรื่องการจัดสวัสดิการเด็กที่ถูกทอดทิ้ง เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูไม่เหมาะสม และเด็กที่ครอบครัวประสบปัญหา ในด้านการกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการ การรักษาพยาบาล การจัดหาครอบครัวทดแทน การส่งกลับคืนสู่ครอบครัวเดิม และการสร้างความตระหนักในการป้องกันปัญหา

ปรัชญา: เด็กมีสุขภาพดี พัฒนาการเด่น เน้นคุณภาพชีวิต กลับคืนสู่ครอบครัว
อบอุ่น

วิสัยทัศน์: เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่นวัตกรรมด้านการจัดสวัสดิการเด็ก ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กได้รับสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน โดยเครือข่ายมีส่วนร่วม

พันธกิจ: 1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 2. สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมด้านการจัดสวัสดิการเด็ก
 3. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดบริการสวัสดิการที่มีมาตรฐาน
 4. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายให้มีภาวะการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย
 5. ส่งเสริม สนับสนุนองค์กรเครือข่ายและกลไกที่เกี่ยวข้องกับเด็กและครอบครัว

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์: 1. มีรูปแบบและวิธีการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่เด็ก
 2. มีรูปแบบและวิธีการที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 3. เด็กที่ได้รับบริการสวัสดิการสังคมมีศักยภาพในการดำรงชีวิต
 4. ชุมชนและท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการ
 5. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
 6. ประชาชนมีส่วนร่วม
 7. การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรม: จิตบริการ สามัคคี มีส่วนร่วม

ค่านิยม: จิตสำนึกรักองค์กร

ข้อมูลบุคลากรของสถานสงเคราะห์อัตรากำลังของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มี.ค. 2562)

ตารางที่ 2.1 แสดงอัตรากำลังคนของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด

อัตรากำลังของสถานสงเคราะห์ฯ	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	8
ลูกจ้างประจำ	26
พนักงานราชการ	15
ลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ) /ลูกจ้างมูลนิธิฯ	82
จ้างเหมาบริการ	2
รวม	133

ที่มา: สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มีนาคม 2562)

4.2 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท เป็นสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนแห่งแรกในประเทศไทยที่ดำเนินการโดยรัฐบาล สถานสงเคราะห์แห่งนี้ตั้งขึ้นเมื่อปี 2496 เนื่องจากในระยะนั้นมีเด็กอ่อนที่ถูกทอดทิ้งตามโรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระของโรงพยาบาลในการเลี้ยงดูเด็กอ่อนกำพร้า ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี รัฐบาลโดย ฯพณฯจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เล็งเห็นความสำคัญของอนาคตของเด็กที่ถูกทอดทิ้ง ไร้ที่พึ่งทั้งหลาย จึงได้อนุมัติให้กรมประชาสงเคราะห์จัดตั้ง สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนขึ้นเป็นแห่งแรก โดยใช้เงินสนับสนุนของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจำนวนหนึ่ง สร้างอาคารขึ้นภายในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2496 ต่อมาจำนวนเด็กได้เพิ่มมากขึ้น และอาคารดังกล่าวเล็กและคับแคบไม่สามารถขยายได้ จึงได้ย้ายสถานที่ไปตั้งใหม่ที่ เลขที่ 264/1 ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ มีพื้นที่ 5 ไร่ 99 ตารางวา

ต่อมาในปี 2545 กรมประชาสงเคราะห์ฯ ได้ประชุมหารือร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ให้โรงพยาบาลรามาธิบดี ใช้พื้นที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท และบ้านพักเด็กและครอบครัวกรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารผู้ป่วยนอก “สมเด็จพระเทพรัตน” และย้ายสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท มาสร้างใหม่ในพื้นที่ของสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี สนับสนุนงบประมาณในการ ก่อสร้าง ซึ่งส่งมอบให้เป็นทรัพย์สินของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2547 และได้ย้ายมาดำเนินการที่ใหม่ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นมา เพื่อให้การอุปการะเลี้ยงดูเด็กชายและเด็กหญิงตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ทั้งเด็กปกติและเด็กติดเชื้อ HIV ซึ่งเป็นเด็กที่ถูกทอดทิ้งตามโรงพยาบาลหรือสาธารณะ เด็กที่มาจากครอบครัวประสบปัญหาทางสังคมหรือ บิดามารดาให้การเลี้ยงดูไม่เหมาะสม เด็กเร่ร่อน พลัดหลง เด็กถูกทำร้าย ขอดทาน ถูกค้ามนุษย์ และให้การอุปการะบุตรผู้รับการสงเคราะห์ ได้พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 โดยให้เด็กได้รับปัจจัย 4 และพัฒนาการ ด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา

ภารกิจ : ให้การอุปการะเด็กชาย-หญิงตั้งแต่แรกเกิด - 6ปี ที่ถูกทอดทิ้งที่สาธารณะหรือทิ้งหลังคลอดที่โรงพยาบาล หรือครอบครัวประสบปัญหาทางสังคมไม่สามารถให้การเลี้ยงดูได้ เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูไม่เหมาะสม ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำผิดหรือแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีขอบ ถูกทารุณกรรม เด็กที่ตกอยู่ในสภาพยากลำบาก เด็กที่อยู่ในสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ เพื่อพัฒนาให้เด็กมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านสังคม อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งเด็กติดเชื้อ HIV โดยดูแล

1. บริการด้านปัจจัยสี่ ให้การเลี้ยงดู ให้นม อาหารเสริม และอาหารที่เหมาะสมตามวัย สถานที่อยู่อาศัย แบ่งตามอายุของเด็กมีแม่บ้านและพี่เลี้ยงคอยดูแลให้ความอบอุ่นอย่างใกล้ชิด

2. บริการสังคมสงเคราะห์ มีการสอบประวัติและจัดทำประวัติเด็ก ติดตามประวัติเด็กและครอบครัว ดำเนินการด้านทะเบียนราษฎร ให้คำแนะนำปรึกษา แก้ไขปัญหาพฤติกรรมของเด็ก ปัญหาด้านการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ปัญหาด้านจิตใจ และอารมณ์ การเยี่ยมบ้าน ติดต่อส่งกลับครอบครัวเดิม หรือจัดหาครอบครัวทดแทนให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละราย เตรียมความพร้อมของเด็กก่อนส่งไปอยู่ในครอบครัวและเตรียมครอบครัว/ชุมชนให้พร้อมในการรับตัวเด็กคืนสู่ครอบครัว รวมทั้งจัดบริการด้านอื่น ๆ เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัว

3. บริการด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ เน้นการป้องกัน แก้ไขและบำบัดรักษาสุขภาพอนามัยของเด็ก ให้วัคซีนสร้างภูมิคุ้มกันโรคตามวัย โดยพยาบาลดูแลตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดเตรียมอาหาร ที่เหมาะสม กับภาวะโภชนาการของเด็กแต่ละราย รวมทั้งเด็กป่วยที่จำกัดอาหารบางประเภท

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็กในอุปการะ และสนับสนุนด้านการศึกษา แก่เด็กในความอุปการะให้เป็นไปตามวัยอย่างเหมาะสม โดยมีนักพัฒนาการ จัดกิจกรรมเสริมพัฒนาการตามช่วงวัย ทั้งการพัฒนาร่างกายกล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อมัดเล็ก ภาษา จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนวางแผน และพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล แก้ไขปัญหาพัฒนาการเด็ก รวมทั้งการจัดกิจกรรมนันทนาการ ให้เด็กอย่างเหมาะสมตามวัยและสภาพของเด็ก ส่งเสริมด้านการแสดงออกและศิลปวัฒนธรรม

5. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาครัฐ เอกชน ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กในความอุปการะ พร้อมทั้งประสานเครือข่ายในการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์แก่ เด็ก และสังคมใกล้เคียง สถานสงเคราะห์

6. พัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากร จัดระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนัก ให้ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และใช้ชีวิตตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์:

1. เด็กที่อยู่ในความอุปการะสถานสงเคราะห์ ได้มีการพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาเป็นไปตามวัยอย่างเหมาะสม

2. เด็กที่อยู่ในความอุปการะของสถานสงเคราะห์ทุกคน ได้รับการปกป้องคุ้มครองและช่วยเหลือที่เหมาะสมสามารถเจริญเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

3. เด็กทุกคนที่อยู่ในความอุปการะของสถานสงเคราะห์ได้รับการดูแลและเลี้ยงดูที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน

4. สถานสงเคราะห์ที่มีสภาพแวดล้อม และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เอื้อและเหมาะสม การเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของเด็กช่วงปฐมวัย

บริการของสถานสงเคราะห์

1. บริการด้านการเลี้ยงดู

- ปักจยสี่
- ฝึกกิจวัตรประจำวัน
- จัดพี่เลี้ยงดูแลเด็กตามเรือนนอน

2. บริการด้านการส่งเสริมพัฒนาการ

- นวดสัมผัส
- กายภาพบำบัด
- ส่งเสริมการศึกษา
- จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
- จัดศูนย์การเรียนรู้เด็กปฐมวัย
- จัดฝึกกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต และกิจกรรมตามประเพณี
- กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ได้แก่ กล้ามเนื้อมัดเล็ก กล้ามเนื้อมัดใหญ่ จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3. บริการด้านจิตวิทยา

- ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก
- วัตถุประสงค์
- จัดทำกลุ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางอารมณ์

4. บริการด้านสังคมสงเคราะห์

- จัดทำทะเบียนประวัติเด็ก
- ดำเนินการด้านทะเบียนราษฎรเด็ก
- ติดตามประวัติเด็ก
- ประสานงานจัดหาครอบครัวบุญธรรม
- ส่งเด็กกลับคืนสู่ครอบครัวเดิม

- ติดตามผล
 - จัดหาอาสาสมัครเลี้ยงดูเด็ก
 - ให้คำปรึกษาครอบครัว
 - ดำเนินงานด้านครอบครัวอุปการะ
 - ให้การคุ้มครองเด็กตาม พ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
5. บริการด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ
- จัดอาคารแยกเด็กป่วย
 - จัดแพทย์ตรวจรักษาเด็กป่วย
 - ให้ภูมิคุ้มกันโรคที่จำเป็น และภูมิคุ้มกันโรคเฉพาะ
 - ส่งเสริมภาวะโภชนาการ
 - ส่งเด็กไปรับการตรวจรักษาที่โรงพยาบาล
 - ให้สุขศึกษาแก่พี่เลี้ยง

ข้อมูลบุคลากรของสถานสงเคราะห์

ตารางที่ 2.2 แสดงอัตรากำลังคนของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

อัตรากำลังของสถานสงเคราะห์ฯ	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	5
ลูกจ้างประจำ	16
พนักงานราชการ	27
ลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ) / ลูกจ้างมูลนิธิฯ	86
รวม	134

ที่มา: สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (ข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2562)

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พุทธศักราช 2546

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส

“เด็ก เร่ร่อน” หมายความว่า เด็กที่ไม่มีบิดามารดาหรือผู้ปกครอง หรือมีแต่ไม่เลี้ยงดูหรือไม่สามารถ เลี้ยงดูได้ จนเป็นเหตุให้เด็กต้องเร่ร่อนไปในที่ต่าง ๆ หรือเด็กที่มี พฤติกรรมใช้ชีวิตเร่ร่อนจนน่าจะเกิดอันตรายต่อสวัสดิภาพของตน

“เด็กกำพร้า” หมายความว่า เด็กที่บิดาหรือมารดาเสียชีวิต เด็กที่ไม่ ปรากฏบิดามารดาหรือไม่สามารถสืบหาบิดามารดาได้

“เด็ก ที่อยู่ในสภาพยากลำบาก” หมายความว่า เด็กที่อยู่ในครอบครัว ยากจนหรือบิดามารดาหย่าร้าง ทั้งร้าง ถูกคุมขัง หรือแยกกันอยู่และได้รับความลำบาก หรือเด็ก ที่ต้องรับภาระหน้าที่ในครอบครัวเกินวัยหรือกำลังความสามารถและสติ ปัญญา หรือเด็ก ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

“เด็กพิการ” หมายความว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สมอง สติปัญญา หรือจิตใจ ไม่ว่าความบกพร่องนั้นจะมีมาแต่กำเนิดหรือเกิดขึ้นภายหลัง

“เด็ก ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด” หมายความว่า เด็กที่ประพฤติตน ไม่สมควร เด็กที่ประกอบอาชีพหรือคบหาสมาคมกับบุคคลที่น่าจะชักนำไปในทางกระทำผิด กฎหมายหรือขัดต่อศีลธรรมอันดี หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสถานที่อันอาจชักนำไปในทาง เสี่ยงหาย ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“นักเรียน” หมายความว่า เด็กซึ่งกำลังรับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่าอยู่ใน สถานศึกษาของรัฐหรือ เอกชน

“นักศึกษา” หมายความว่า เด็กซึ่งกำลังรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือ เทียบเท่าอยู่ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน

“บิดามารดา” หมายความว่า บิดามารดาของเด็กไม่ว่าจะสมรสกันหรือไม่

“ผู้ปกครอง” หมายความว่า บิดามารดา ผู้อนุบาล ผู้รับบุตรบุญธรรม และผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และให้หมายความรวมถึงพ่อเลี้ยงแม่เลี้ยง ผู้ปกครองสวัสดิภาพ นายจ้าง ตลอดจนบุคคลอื่นซึ่งรับเด็กไว้ในความอุปการะเลี้ยงดูหรือซึ่งเด็ก อาศัยอยู่ ค้ำชู

“ครอบครัวอุปถัมภ์” หมายความว่า บุคคลที่รับเด็กไว้อุปการะเลี้ยงดู อย่างบุตร

“การ เลี้ยงดูโดยมิชอบ” หมายความว่า การไม่ให้การอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน หรือพัฒนาเด็กตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดในกฎกระทรวง จนน่าจะเกิดอันตราย แก่ร่างกายหรือจิตใจของเด็ก

“ทารุณกรรม” หมายความว่า การกระทำหรือละเว้นการกระทำด้วยประการใด ๆ จนเป็นเหตุให้เด็กเสื่อมเสียเสรีภาพหรือเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ การกระทำผิดทางเพศต่อเด็ก การใช้เด็กให้กระทำหรือประพฤตินในลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจหรือขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี ทั้งนี้ ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“สืบเสาะและพินิจ” หมายความว่า การค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคลและนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยตาม หลักวิชาการทางสังคมสงเคราะห์ แพทย์ จิตวิทยา กฎหมาย และหลักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและครอบครัวของบุคคลนั้น

“สถาน รับเลี้ยงเด็ก” หมายความว่า สถานที่ได้รับเลี้ยงและพัฒนาเด็กที่มีอายุไม่เกินหกปีบริบูรณ์ และมีจำนวนตั้งแต่หกคนขึ้นไป ซึ่งเด็กไม่เกี่ยวข้องเป็นญาติกับเจ้าของหรือผู้ดำเนินการสถานรับเลี้ยงเด็ก ดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่รวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชน

“สถาน แรกรับ” หมายความว่า สถานที่ได้รับเด็กไว้อุปการะเป็นการชั่วคราวเพื่อสืบเสาะและพินิจเด็กและครอบครัว เพื่อกำหนดแนวทางในการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสมแก่เด็กแต่ละ ราย

“สถานสงเคราะห์” หมายความว่า สถานที่ให้การอุปการะเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่หกคนขึ้นไป

มาตรา ๒๖ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) กระทำหรือละเว้นการกระทำอันเป็นการทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจของเด็ก

(๒) จงใจหรือละเลยไม่ทำให้สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิตหรือรักษาพยาบาลแก่เด็กที่อยู่ในความดูแลของตน จนน่าจะเกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจของเด็ก

(๓) บังคับ ชูเชิญ ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤตินไม่สมควรหรือน่าจะทำให้เด็กมีความประพฤติเสี่ยงต่อการกระทำผิด

(๔) โฆษณาทางสื่อมวลชนหรือเผยแพร่ด้วยประการใด เพื่อรับเด็กหรือยกเด็กให้แก่บุคคลอื่นที่มีโชฎิบัติของเด็ก เว้นแต่เป็นการกระทำของทางราชการหรือได้รับอนุญาตจากทางราชการแล้ว

(๕) บังคับ ชูเชิญ ชักจูง ส่งเสริม ยินยอม หรือกระทำด้วยประการใด ให้เด็กไปเป็นขอทาน เด็กเร่ร่อน หรือใช้เด็กเป็นเครื่องมือในการขอทานหรือการกระทำผิด หรือกระทำด้วยประการใดอันเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากเด็ก

(๖) ใช้จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจมีผล กระทบต่อการเจริญเติบโต หรือขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก

(๗) บังคับ ชู่เจ็ญ ใช้ ชักจูง ขูขง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กเล่นกีฬา หรือให้กระทำการใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการค้า อันมีลักษณะเป็นการขัดขวางต่อการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็กหรือมี ลักษณะเป็นการทารุณกรรมต่อเด็ก

(๘) ใช้หรือยินยอมให้เด็กเล่นการพนันไม่ว่าชนิดใดหรือเข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน สถานที่ประเวณี หรือสถานที่ที่ห้ามมิให้เด็กเข้า

(๙) บังคับ ชู่เจ็ญ ใช้ ชักจูง ขูขง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กแสดงหรือกระทำการอันมีลักษณะลามกอนาจาร ไม่ว่าจะ เป็นไปเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนหรือเพื่อการใด

(๑๐) จำหน่าย แลกเปลี่ยน หรือให้สุราหรือบุหรี่แก่เด็ก เว้นแต่การปฏิบัติทางการแพทย์

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งมีโทษตามกฎหมายอื่นที่หนักกว่า ก็ให้ลงโทษตามกฎหมายนั้น

มาตรา ๓๒ เด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ ได้แก่

(๑) เด็กเร่ร่อน หรือเด็กกำพร้า
 (๒) เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือพลัดหลง ณ ที่ใดที่หนึ่ง
 (๓) เด็กที่ผู้ปกครองไม่สามารถอุปการะเลี้ยงดูได้ด้วยเหตุใด ๆ เช่น ถูกจำคุก กักขัง พิการ ทูพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง ยากจน เป็นผู้เยาว์ หย่า ถูกทิ้งร้าง เป็นโรคจิตหรือโรคประสาท

(๔) เด็กที่ผู้ปกครองมีพฤติกรรมหรือประกอบอาชีพไม่เหมาะสมอันอาจส่งผลกระทบต่อ พัฒนาการทางร่างกายหรือจิตใจของเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแล

(๕) เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูโดยมิชอบ ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำ หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ถูกทารุณกรรม หรือตกอยู่ในภาวะอื่นใดอันอาจเป็นเหตุให้เด็กมีความประพฤดิเสื่อมเสียในทาง ศีลธรรมอันดีหรือเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ

(๖) เด็กพิการ

(๗) เด็กที่อยู่ในสภาพยากลำบาก

(๘) เด็กที่อยู่ในสภาพที่จำต้องได้รับการสงเคราะห์ตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวง

มาตรา ๔๐ เด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ ได้แก่

- (๑) เด็กที่ถูกทารุณกรรม
- (๒) เด็กที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด
- (๓) เด็กที่อยู่ในสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพตาม

ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๑ ผู้ใดพบเห็นหรือประสบเหตุการณ์ที่น่าเชื่อว่ามี การกระทำทารุณกรรม ต่อเด็กให้รีบ แจ้งหรือรายงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือผู้มี หน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา ๒๔

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือผู้มี หน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา ๒๔ ได้รับแจ้งเหตุตามวรรคหนึ่ง หรือเป็นผู้พบเห็นหรือ ประสบเหตุการณ์ที่น่าเชื่อว่ามี การกระทำทารุณกรรมต่อ เด็กในสถานที่ใด ให้มีอำนาจเข้าตรวจค้น และมีอำนาจแยกตัวเด็กจากครอบครัวของเด็กเพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพเด็กโดยเร็วที่สุด

การแจ้งหรือการรายงานตามมาตรา นี้ เมื่อได้กระทำโดยสุจริตย่อม ได้รับความคุ้มครองและไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางปกครอง

มาตรา ๔๒ การ ดำเนินการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามมาตรา ๔๑ วรรคสอง ต้องรีบจัดให้มีการตรวจรักษาทางร่างกายและจิตใจทันที ถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นสมควร ต้องสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับเด็กและครอบครัวเพื่อหาวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสม แก่เด็ก ก็อาจส่งตัวเด็กไปสถานแรกรับก่อนได้หรือถ้าจำเป็นต้องให้การสงเคราะห์ก็ให้ พิจารณาให้ การสงเคราะห์ตามมาตรา ๓๓ และถ้าจำเป็นต้องให้การฟื้นฟูสภาพจิตใจก็ให้รีบส่งเด็กไปยังสถาน พัฒนาและ ฟื้นฟู

การส่งเด็กไปสถานแรกรับ สถานพัฒนาและฟื้นฟู หรือสถานที่อื่นใด ตามวรรคหนึ่งระหว่างการสืบเสาะและพินิจเพื่อหาวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสม ให้กระทำได้ไม่เกินเจ็ดวัน แต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นและสมควรเพื่อประโยชน์ของเด็ก พนักงาน เจ้าหน้าที่หรือพนักงานอัยการจะยื่นคำร้องขอต่อศาลตามมาตรา ๕ เพื่อมีคำสั่งขยายระยะเวลา ออกไปรวมแล้วไม่เกินสามสิบวันก็ได้

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

รุ่งทิwa สูดแคน (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ปัจจัยด้านเขตพื้นที่ การปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรมพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดีความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงเอกลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่อายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงานลักษณะงานที่ทำหายงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความเข้าใจในกระบวนการของงานการมีส่วนร่วมในการบริหารความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการท างานความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าคุณเป็นสิ่งที่มีค่าที่พึงพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสำหรับปัจจัยที่ไม่มีวามสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่เพศและสายการปฏิบัติงาน

อลิษา สุขปิติ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 168คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทักษะคิดกลุ่มต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ขณะที่ปัจจัยในด้านยุทธศาสตร์ในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน/ สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำสรุปสิ่งที่ได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลถึงความก้าวหน้าในอนาคตของการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร นำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มาจากความเต็มใจทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ พูนันท์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ในด้านลักษณะงาน เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เห็นด้วย โดยในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นด้วย โดยในเรื่องความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายาม ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

วารุณี คำแก้ว(2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 320 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อบริการลูกค้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือด้านงานที่รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านโอกาสก้าวหน้า

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าทุกปัจจัยเกี่ยวกับงานเช่นงานที่รับผิดชอบค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง

จิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียระไนเพชร : กรณีสึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าพนักงานเจียระไนเพชรมีความผูกพันองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ อายุการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านทัศนคติของงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จิรวุฒน์ ทองอินทร์ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 3,053 คน เลือกกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 341 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยมีอายุ 26 - 30 ปีสถานภาพ โสดการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1 -3 ปี

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัดพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานตามลำดับ

สุพรรณิ บัวสร้อย(2551)ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีผลการศึกษวิจัยพบว่า

1. พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับมาก

2. ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับรายได้มี ความสัมพันธ์กับระบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยลักษณะงาน แก่ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ลักษณะการมีส่วนร่วม ลักษณะการติดต่อสื่อสาร รูปแบบการบังคับบัญชา มี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. ควรจัดให้มีการส่งเสริมให้พนักงานชายมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และให้โอกาสพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปี และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3ปี มีส่วน ร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น

ทิพย์อักษร ชูชนันททรัพย์ (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน/โอกาส

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มศารศม์ วีระยุทธศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

เบญจมาศ ไตรสุธา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะทางการ บริหารและประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม การ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหาร ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรักใคร่ ประองคอง สามัคคี ภายในองค์กร

อุดมพร ใจเกื้อ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อลักษณะการทำงานและหารบริหารงาน ในภาพรวมจัดว่าอยู่ในระดับมาก โดยความคิดเห็นของพนักงานต่อลักษณะการทำงานและการบริหารงาน ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมจัดว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในลำดับแรก คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

4. ลักษณะการทำงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแสดงถึงลักษณะการทำงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ยุทธชัย หนูสุข (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำ ทาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึงพอใจ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน และ

3. พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ วัธนไทยนันท์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชิโยตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชิโยตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากตัวอย่าง 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานของบริษัทชิโยตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และ แบบเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเฉลี่ยที่ระดับ 0.05 ได้ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานของบริษัทซีไอเอส อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2. พนักงานของบริษัทที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ ที่ระดับ 0.05

3. ในส่วนปัจจัยในด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประภิต แก้วท่า (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดในส่วนภูมิภาคมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค ที่มี เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน 2) ควรเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้และหลักการงานให้กับทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอ และ 3) ควรเพิ่มผลตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการให้เท่าเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น

อุสา เมืองโต(2556) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุไม่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความศรัทธาต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความศรัทธาต่อองค์กรและความทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยยะทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าปัจจัย ลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

วนิษา แก้วอนันต์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ ประเภทการจ้าง สถานภาพการสมรส และ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสังกัด ประเภทตำแหน่ง อายุ ระดับรายได้และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนินทร์ เตมีรักษ์ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทูอาร์. จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้และแผนงาน ที่ แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร คือ ควรมีการแข่งขัน กีฬาเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ ควรจัดสถานที่เพื่อความผ่อนคลาย ควรส่งเสริมบุคลากร ไปศึกษาดู งานนอกสถานที่ และควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่บุคลากร

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวนี้ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังที่แสดงไว้ในภาพที่ 1.1 ข้างต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ

1. ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดแล้วเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชนที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กรวมทั้ง 2 แห่งจำนวน 267 คน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจความคิดเห็นคือ เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดจำนวน 70 คนและเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทจำนวน 75 คน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กรวมเป็นจำนวน 145 คนที่คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane โดยมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยถือว่าทุกๆหน่วยหรือทุกๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆ กัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยวิธีการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยวิธีการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ โดยวิธีการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

โดยแบบสอบถามความคิดเห็นดังกล่าวสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงไว้ในภาพที่ 1.1 โดยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาความครอบคลุมในด้านเนื้อหา สำนวนภาษาเพื่อให้ได้ข้อความที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์

2. ดำเนินการหาความเกี่ยวข้อง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนที่เกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเข้าใจ และการเข้าใจภาษา โดยมีค่าดัชนี IOC (Item Objection Congruence) โดยมีค่าดัชนีที่จับคู่เท่ากับ 0.89

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ โดยแก้ไขตามตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานีจำนวน 30 ราย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง นับจำนวนและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน

3.3 นำแบบสอบถามมาลงบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

4.3 ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส

4.4 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์

4.5 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4.6 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานวิจัย

6. การแปลความหมาย

การแปลความหมาย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) มาใช้ในการแปลความหมาย โดยแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ Best (Best,1981, pp.179-187)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

4. เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชนที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก จำนวน 145 คน และผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และค่าตอบแทน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 145)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	145	100.0
รวม	145	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 145)		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	15	10.3
31 – 40 ปี	36	24.8
41 – 50 ปี	57	39.4
มากกว่า 50 ปี	37	25.5
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 และมีอายุ 21 – 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 145)		
สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	37.2
สมรส	55	37.9
หย่าร้าง/หม้าย	20	13.8
แยกกันอยู่	16	11.1
รวม	145	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 145)		
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	6	4.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	29.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	63	43.4
ปวช/ปวส/อนุปริญญา	22	15.2
ปริญญาตรี	12	8.3
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 145)		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 1 ปี	19	13.10
2. 1 – 2 ปี	13	8.97
3. 2 – 5 ปี	32	22.07
4. 5 – 10 ปี	36	24.83
5. มากกว่า 10 ปี	45	31.03
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 31.03 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 2 ปี น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 145)		
ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. พ่อบ้าน/แม่บ้าน	9	6.21
2. พี่เลี้ยง	136	93.79
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 93.79 และมีตำแหน่งเป็นพ่อบ้าน/แม่บ้าน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

(n = 145)		
ลักษณะการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ลูกจ้างชั่วคราวเงินมูลนิธิ	65	44.83
2. จ้างเหมาเงินงบประมาณ	10	6.90
3. ลูกจ้างประจำ	19	13.10
4. พนักงานราชการ	25	17.24
5. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ	26	17.93
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินมูลนิธิ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.93 และเป็นจ้างเหมาเงินงบประมาณ น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทน

(n = 145)		
ค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. 5,000-7,500 บาท	8	5.52
2. 7,501-10,000 บาท	50	34.48
3. 10,001-15,000 บาท	58	40.00
4. 15,001-20,000 บาท	18	12.41
5. มากกว่า20,000 บาท	11	7.59
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 7,501-10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 5,000-7,500 บาทน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีความผูกพัน ต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็ก
อ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กรรวม 6 ด้าน ผลการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยความอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน
และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความอิสระในการทำงาน	3.56	0.460	มาก	5
2. ความหลากหลายของงาน	3.72	0.425	มาก	3
3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.94	0.391	มาก	1
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.90	0.301	มาก	2
5. ผลป้อนกลับของงาน	3.60	0.569	มาก	4
6. ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า	3.46	0.391	ปานกลาง	6
รวม	3.70	0.288	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

ความเป็นอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.70	0.728	มาก	2
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.74	0.685	มาก	1
3. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านอยู่เสมอ	3.25	0.821	ปานกลาง	5
4. หัวหน้าฝ่ายคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.62	0.755	มาก	3
5. ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	3.46	0.746	ปานกลาง	4
รวม	3.56	0.460	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.70$) และกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.99	0.677	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	3.83	0.730	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.681	มาก	3
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ	3.62	0.727	มาก	4
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.51	0.718	มาก	5
รวม	3.72	0.425	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรด้านความหลากหลายของงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 3.83$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กร ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจน	3.74	0.667	มาก	5
2. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	4.10	0.700	มาก	1
3. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.91	0.726	มาก	4
4. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น หัวหน้าฝ่ายให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ	3.93	0.751	มาก	3
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯของท่าน	4.04	0.686	มาก	2
รวม	3.94	0.391	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของท่าน ($\bar{X} = 4.04$) และงานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้ สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.690	มาก	1
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้ง ภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆ	3.81	0.729	มาก	3
3. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับ บุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ เป็นงานที่ ท้าทาย	3.70	0.710	มาก	5
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	3.78	0.702	มาก	4
5. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน	4.08	0.578	มาก	2
รวม	3.90	0.301	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$) และท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ เป็นงานที่ทำทรมามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กร ด้านผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน	3.63	0.707	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าฝ่าย	3.67	0.746	มาก	1
3. หัวหน้าฝ่ายของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	3.54	0.717	มาก	4
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ให้กับหัวหน้าฝ่ายของท่านทราบได้อย่างเปิดเผย	3.54	0.790	มาก	4
5. ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาในงานที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมาจากหัวหน้าฝ่ายของท่าน	3.62	0.746	มาก	3
รวม	3.60	0.569	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.63$) และหัวหน้าฝ่ายของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ให้กับหัวหน้าฝ่ายของท่านทราบได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกได้ว่ารายได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่า กับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	3.23	0.808	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน เหมาะสม กับความสามารถท่าน	3.30	0.767	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่าได้รับโอกาสในการ ฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ อย่างเหมาะสมแล้ว	3.67	0.755	มาก	1
4. ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ มีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มี ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของ ตนเองดีแล้ว	3.63	0.754	มาก	2
รวม	3.46	0.391	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 ปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯมีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว ($\bar{X} = 3.63$) และท่านรู้สึกว่ารวยได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.23$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง

ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบรวม 5 ด้าน โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความพึงพอใจขององค์กร

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.87	0.327	มาก	2

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือของ องค์กร	4.04	0.288	มาก	1
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	3.48	0.347	ปานกลาง	5
4.ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร	3.80	0.349	มาก	3
5. ความพึงพอใจขององค์กร	3.77	0.420	มาก	4
รวม	3.79	0.201	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้ รู้สึกว่าคุณค่า	3.83	0.707	มาก	3
2. ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วย	3.74	0.697	มาก	5

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	3.88	0.696	มาก	2
4. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าฝ่าย	3.78	0.546	มาก	4
5. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.14	0.677	มาก	1
รวม	3.87	0.327	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.88$) และความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป	4.14	0.652	มาก	2

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. สถานสงเคราะห์ของท่านๆของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.15	0.660	มาก	1
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆแห่งนี้	4.15	0.680	มาก	1
4. การทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	4.01	0.702	มาก	3
5. หากมีเรื่องเดือดร้อนสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส	3.74	0.685	มาก	4
รวม	4.04	0.288	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานสงเคราะห์ของท่านๆของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปและท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = 4.14$) และหากมีเรื่องเดือดร้อน สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ สามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.69	0.712	มาก	1
2. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.50	0.708	มาก	3
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อเฉพาะทางการอบรมระยะสั้น	3.63	0.695	มาก	2
4. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่นระบบการพิจารณาความดีความชอบ	3.39	0.699	ปานกลาง	4
5. การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.18	0.855	ปานกลาง	5
รวม	3.48	0.347	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อเฉพาะทาง

การอบรมระยะสั้น ($\bar{X} = 3.63$) และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.589	มาก	1
2. เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.74	0.677	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน	3.73	0.626	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์ของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.74	0.675	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ	3.80	0.662	มาก	2
รวม	3.80	0.349	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ($\bar{X} = 3.80$) และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่
ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร

ความพึงพอใจขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯจัดให้	3.66	0.749	มาก	5
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ	3.84	0.684	มาก	2
3. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็น สมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ	3.86	0.673	มาก	1
4. เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.68	0.743	มาก	4
5. ท่านคาดหวังว่าสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯ จะเป็นที่พักพิงของท่านได้	3.79	0.686	มาก	3
รวม	3.77	0.420	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถาน
สงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร ด้านความพึง
พอใจขององค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์
เด็กอ่อนฯ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับสถาน
สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ($\bar{X} = 3.84$) และท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ
จัดให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความป็นสมาชิกภาพขององค์กรผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กต่อ
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ				
องค์กร				
1. ท่านตั้งใจเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีทั้งหมดเพื่อทำให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯประสบความสำเร็จ	4.03	0.600	มาก	1
2. ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วย	3.92	0.625	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ มีไม่มากนัก	3.23	0.941	ปานกลาง	8
4. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามทุกอย่างที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ มอบหมายให้ทำ เพื่อที่จะได้มีงานทำที่องค์กรแห่งนี้	3.91	0.76	มาก	3
5. ท่านพบว่าค่านิยมในการทำงานของท่าน คล้ายกับค่านิยมขององค์กร	3.63	0.675	มาก	4
6. ท่านพร้อมที่จะออกจากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ แห่งนี้เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	2.93	1.078	ปานกลาง	11

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆแห่งนี้ให้กำลังใจ แก่ท่านเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ	3.61	0.679	มาก	5
8. สภาพการทำงานที่จำเจหรือเปลี่ยนแปลง น้อยมากทำให้ท่านคิดที่จะออกไปทำงานที่ อื่น	2.94	1.059	ปานกลาง	10
9. ท่านดีใจมากที่ได้เลือกทำงานที่สถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้มากกว่าที่อื่น และยังรู้สึกเช่นนี้เรื่อยมาตั้งแต่ตัดสินใจเข้า มาทำงานที่นี่	3.72	0.761	มาก	5
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิก ภาพในองค์กร				
10. มีบ้างที่เคยคิดว่าจะไม่อยู่ทำงานที่นี่ ตลอดไป	.12	0.949	ปานกลาง	9
11. มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่ายากที่จะยอมรับ นโยบายทางด้านบุคคลของสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	3.26	0.773	ปานกลาง	7
12. ท่านรู้สึกห่วงใยความเป็นไปในอนาคตของ หน่วยงาน	3.59	0.732	มาก	6
13. สำหรับตัวท่านเองแล้ว รู้สึกว่าสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้เป็นองค์กรที่ท่าน เลือกทำงานด้วย	3.78	0.682	มาก	4
14. ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุด ในชีวิตของท่านที่เข้ามาทำงานในสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้	2.54	1.318	ปานกลาง	12
รวม	3.48	0.324	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.22 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็ก
อ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทพบว่า โดยรวมมีความผูกพันอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านตั้งใจเต็มที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีทั้งหมดเพื่อทำให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วย และท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.92$) และถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุดในชีวิตของท่านที่เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.54$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 กล่าวคือ

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านปัญหาและอุปสรรคทำให้บุคลากรไม่มีผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	15	31.9
- สวัสดิการ ค่าตอบแทนน้อย และเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ	18	38.3
- ขาดการสื่อสารให้เข้าใจ	2	4.2
- มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุด	3	6.3

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
- ความไม่เสมอภาค ความสามัคคี ขาดกำลังใจในการทำงาน	4	8.5
- เพื่อนร่วมงาน	5	10.6
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า สวัสดิการ ค่าตอบแทนน้อย และเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ ไม่มีปัญหาและอุปสรรค จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 เพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ความไม่เสมอภาค ความสามัคคี ขาดกำลังใจในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และขาดการสื่อสารให้เข้าใจ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงานที่สถานสงเคราะห์

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ความสามัคคี ประองดอง มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือกันทำงาน มีความรักเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	17	36.17
- เด็กในสถานสงเคราะห์	13	27.66
- เพื่อนร่วมงานที่ดี	5	10.64
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรม	4	8.51
- สวัสดิการ ค่าครองชีพ	3	6.38
- การสื่อสาร	2	4.26

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ความตั้งใจในการทำงาน	1	2.13
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	2.13
- เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	1	2.13
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 4.24 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ด้านปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงานที่สถานสงเคราะห์ พบว่า ความสามัคคี ประองคอง มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือกันทำงาน มีความรักเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 36.17 รองลงมาคือ เด็กในสถานสงเคราะห์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 และความตั้งใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3

6.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ ประสิทธิภาพในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 80

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_{1a} : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับร้อยละ 80

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทบุคลากร และค่าตอบแทน แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	.000**	0.788	สูง
สถานภาพสมรส	.002*	0.260	ต่ำ
ระดับการศึกษา	.001*	0.273	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.000**	0.570	ปานกลาง
ตำแหน่ง	.000**	0.652	ปานกลาง
ประเภทบุคลากร	.000**	0.626	ปานกลาง
ค่าตอบแทน	.002*	0.260	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .788 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง

สถานภาพของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .260 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .273 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .570 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .652 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ประเภทบุคลากรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .626 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .260 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1a โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ อายุ รองลงมาคือ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และค่าตอบแทน ตามลำดับ

6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การและงานที่รับผิดชอบ

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_{1b} : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับ

ร้อยละ 80

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง

ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
ที่มีต่อองค์การ

ลักษณะของงาน	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
ความเป็นอิสระในการทำงาน	.000**	0.668	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	.000**	0.751	สูง
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	.000**	0.583	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.000**	0.380	ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ลักษณะของงาน	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
ผลป้อนกลับของงาน	.000**	0.490	ปานกลาง
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	.000**	0.584	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .668 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .751 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .583 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .380 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .490 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .584 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1b โดยปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ

ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

H_{1c} : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรในระดับร้อยละ 80

ตารางที่ 4.27 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท ที่มีต่อองค์กร

ประสบการณ์ในงาน	Sig.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.000**	0.523	ปานกลาง
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	.000**	0.657	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.000**	0.563	ปานกลาง
ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.000**	0.581	ปานกลาง
ความพึงพอใจขององค์กร	.000**	0.601	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่าประสบการณ์ในงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .523 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในงาน ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .657 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .563 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในงาน ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .581 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์ในงาน ความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .601 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1c โดยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ รองลงมาคือ ความพึงพอใจขององค์การ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การตามลำดับ

6.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันองค์การ

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ประกอบด้วยสมมติฐานดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_{2a} : เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t	sig
	ชาย (n=0)		หญิง (n=145)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความผูกพันต่อองค์การ	-	-	3.48	0.320	130.928	0.000
ภาพรวม	-	-	3.48	0.320	130.928	0.000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.267	3	.422	4.425	.005
	ภายในกลุ่ม	13.453	141	.095		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	-	.639	.099	.373
31-40 ปี		-	.115	.076
41-50 ปี			-	.000*
มากกว่า 50 ปี				-

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.142	3	.047	.458	.712
	ภายในกลุ่ม	14.578	141	.103		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.861	4	.465	5.064	.001
	ภายในกลุ่ม	12.859	140	.092		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ดังนี้

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์การ	การศึกษา				
	ประถมศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	.582	.268	.539	.050
ม.ต้น		-	.000*	.048*	.000*
ม.ปลาย			-	.441	.104
อนุปริญญา				-	.051
ปริญญาตรี					-

จากตารางที่ 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา และปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig	
	ระหว่าง	11.232	4	2.808	112.727	.000
	กลุ่ม					
ความผูกพันต่อองค์การ	ภายในกลุ่ม	3.487	140	.025		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์กรของกิจการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	-	.589	.000*	.000*	.000*
1-2 ปี		-	.000*	.000*	.000*
2-5 ปี			-	.220	.000*
5-10 ปี				-	.003*
มากกว่า 10 ปี					-

จากตารางที่ 4.35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง				t	sig
	แม่บ้าน (n = 69)		พี่เลี้ยง (n = 131)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความผูกพันต่อองค์กร	3.42	.343	3.48	.319	.113	.738
ภาพรวม	3.42	.343	3.48	.319	.113	.738

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการทำงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน		MS	F	Sig	
	SS	df				
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.988	4	1.497	23.999	.000
	ภายในกลุ่ม	8.732	140	.062		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ดังนี้

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์การองค์การ
จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ความผูกพัน ต่อองค์การ	ลักษณะการจ้างงาน				
	จ้างชั่วคราว	จ้างเหมา	จ้างประจำ	ราชการ	จ้างนอก
จ้างชั่วคราว	-	.006*	.000*	.000*	.000*
จ้างเหมา		-	.279	.007*	.126
จ้างประจำ			-	.050	.623
ราชการ				-	.109
จ้างนอก					-

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงิน
มูลนิธิ ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานลูกจ้างเหมา ความผูกพันต่อองค์การแตกต่าง
กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามคำตอบแทน

ปัจจัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	9.616	4	2.404	65.943	.000
	ภายในกลุ่ม	5.104	140	.036		
	รวม	14.720	144			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบโดยทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ดังนี้

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี scheffe's ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามค่าตอบแทน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าตอบแทน				
	5,000-7,500 บาท	7,501-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
5,000-7,500 บาท	-	.000*	.464	.466	.164
7,501-10,000 บาท		-	.000*	.007*	.000*
10,001-15,000 บาท			-	.031*	.055
15,001-20,000 บาท				-	.375
มากกว่า 20,000 บาท					-

จากตารางที่ 4.40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าตอบแทน 5,000-7,500 บาท ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มี 5,000-7,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าตอบแทน 7,501-10,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าตอบแทน 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าตอบแทน 10,001-15,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าตอบแทน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H2a

6.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและพญาไท กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานสงเคราะห์				t	sig
	ปากเกร็ด (n = 70)		พญาไท (n = 75)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.75	.314	3.69	.189	6.935	.009*
ความหลากหลายของงาน	3.98	.335	3.90	.409	28.375	.000*
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.96	.270	3.84	.292	6.881	.010*
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.62	.430	3.58	.378	6.824	.010*
ผลป้อนกลับของงาน	3.22	.644	3.67	.340	34.618	.000*
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	3.60	.295	3.96	.326	1.109	.294
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน						
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.80	.286	3.94	.483	31.502	.000*
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	4.10	.100	3.97	.247	4.118	.044*
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.54	.731	3.71	.325	23.614	.000*
ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.71	.325	3.86	.337	.514	.475
ความพึงพอใจขององค์กร	4.00	.000	3.54	.482	103.474	.000*
ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร	3.65	.345	3.30	.165	96.886	.000*

ตารางที่ 4.41 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่ปฏิบัติงานต่างสถานสงเคราะห์ลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่ปฏิบัติงานต่างสถานสงเคราะห์กัน ประสบการณ์งาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความพึงพอใจขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่ปฏิบัติงานต่างสถานสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

H_0 : เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_{2b} : เจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเจ้าหน้าที่ที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์การ

Model Summary ^b								
R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Chang	F Chang	df1	df2	Sig F Change
.735	.540	.520	.22160	.540	26.958	6	138	.000

Dependent Variable :ความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่า R เท่ากับ 0.735 และมีค่า R Square หรือค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ หรือปัจจัยลักษณะของงานที่มีต่อตัวแปรตามหรือความผูกพันต่อองค์การที่ 0.540 และมีค่าสัมประสิทธิ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ

ที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม ร้อยละ 52.0 (Adjusted R Square = 0.520) ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า F-statistics เท่ากับ 26.958 และค่า Sig. เท่ากับ $0.000 < 0.05$ กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.43 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

Model	Unstandadized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.593	.391		1.515	.002		
ความเป็นอิสระในการทำงาน (X ₁)	.072	.060	.082	1.194	.234	.712	1.405
ความหลากหลายของงาน(X ₂)	.220	.091	.178	2.418	.017*	.619	1.616
ความเข้าใจในกระบวนการ ทำงาน(X ₃)	-.013	.066	-.015	-.196	.845	.551	1.814
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น(X ₄)	.104	.084	.094	1.243	.216	.587	1.703
ผลป้อนกลับของงาน(X ₅)	.496	.055	.626	9.010	.000*	.691	1.446
ความคาดหวังโอกาส ความก้าวหน้า(X ₆)	-.095	.037	-.166	-2.544	.012*	.788	1.268

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.551 – 0.788 > 0.10 และ ค่า VIF ระหว่าง 1.268 – 1.814 < 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน

โดยค่าคงที่ เท่ากับ 0.593 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.391 โดยผลการทดสอบ พบว่า มีค่า $t = 1.515$ และ $\text{Sig.} = 0.002$ โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยได้นำเสนอตัวแปรอิสระหรือปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่า $\text{Sig.} < 0.05$ จำนวน 3 ด้านประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้า สรุปทดสอบรายด้านได้ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานย่อย H2b ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า $t = 2.418$, $\text{Sig.} = 0.017 < 0.05$ ด้านผลป้อนกลับของงานมีค่า $t = 9.010$, $\text{Sig.} = 0.000 > 0.05$ และด้านความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้ามีค่า $t = -2.544$, $\text{Sig.} = 0.012 > 0.05$ กล่าวได้ว่าเป็นการยอมรับ H2b หรือปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยด้านมีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน รองลงมาความหลากหลายของงานและความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้าตามลำดับ

โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ร้อยละ 54.0 และสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

โดย	Y	แทน	ความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์
	Z	แทน	คะแนนมาตรฐาน
	X_2	แทน	ความหลากหลายของงาน
	X_5	แทน	ผลป้อนกลับของงาน
	X_6	แทน	ความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้า

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.593 + 0.220 X_2 + 0.496 X_5 + (-0.95) X_6$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.178 X_2 + 0.626 X_5 + (-0.166) X_6$$

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

Model Summary ^b								
R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Change Statistics				Sig F Change
				R Square Chang	F Chang	df1	df2	
.661	.437	.417	.24414	.437	21.590	5	139	.000

Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่า R เท่ากับ 0.661 และมีค่า R Square หรือค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพัน ที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ หรือปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีต่อตัวแปรตาม หรือความผูกพันต่อองค์กรที่ 0.437 และมีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม ร้อยละ 43.70 (Adjusted R Square = 0.437) ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า F-statistics เท่ากับ 21.590 และค่า Sig. เท่ากับ $0.000 < 0.05$ กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.45 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์
ในงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์
เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

Model	Unstandadized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.810	.730		1.110	.026		
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร (X_7)	.160	.072	.180	2.221	.028*	.619	1.617
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือของ องค์กร (X_8)	.082	.067	.104	1.218	.225	.551	1.816
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร (X_9)	.495	.127	.311	3.913	.000*	.643	1.555
ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{10})	.333	.044	.639	7.570	.000*	.568	1.762
ความพึงพอใจขององค์กร (X_{11})	-.053	.090	-.056	-.585	.560	.439	2.276

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงาน ที่มีผลต่อความ
ผูกพันกับองค์กร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.439 – 0.643 > 0.10
และ ค่า VIF ระหว่าง 1.555 – 2.276 < 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน
โดยค่าคงที่ เท่ากับ 0.810 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร
อิสระเท่ากับ 0.730 โดยผลการทดสอบ พบว่า มีค่า $t = 1.110$ และ $Sig. = 0.026$ โดยผลการ
วิเคราะห์ถดถอยได้นำเสนอตัวแปรอิสระหรือปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่า $Sig. < 0.05$ จำนวน 3
ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ
ตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สรุปทดสอบ
รายด้านได้ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานย่อย H2c ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่า $t = 2.221$, Sig. = $0.028 < 0.05$ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่า $t = 3.913$, Sig. = $0.000 > 0.05$ และด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่า $t = -7.570$, Sig. = $0.000 > 0.05$ กล่าวได้ว่าเป็นการยอมรับ H2c หรือปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยด้านมีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรตามลำดับ

โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ร้อยละ 43.7 และสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

โดย	Y	แทน	ความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์
	Z	แทน	คะแนนมาตรฐาน
	X ₇	แทน	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
	X ₉	แทน	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
	X ₁₀	แทน	ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.810 + 0.160 X_7 + 0.495 X_9 + 0.333 X_{10}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.180X_7 + 0.311 X_9 + 0.639 X_{10}$$

สมมุติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาสัมประสิทธิ์การถดถอย

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเท่ากับ 0)

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานทุกปัจจัยไม่เท่ากับ 0 ดังนั้นจึงยอมรับ H_1

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กร
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท กรมกิจการเด็กและเยาวชนที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก จำนวน 145 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการศึกษิตดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษิตระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีตำแหน่งเป็นพี่เลี้ยง เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินมูลนิธิ และได้รับค่าตอบแทน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท

2. ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยดังนี้

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.70$) และกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.25$)

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 3.83$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนของท่าน ($\bar{X} = 4.04$) และงานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น

ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$) และท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ เป็นงานที่ทำทรมานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ด้านผลป้อนกลับของงานพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.63$) และหัวหน้าฝ่ายของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่านเห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่านและท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ให้กับหัวหน้าฝ่ายของท่านทราบได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.54$)

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ มีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว ($\bar{X} = 3.63$) และท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.23$)

3. ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยดังนี้

ด้านความความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.88$) และความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานสงเคราะห์ของท่านๆของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปและท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = 4.14$) และหากมีเรื่องเดือดร้อนสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ สามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อเฉพาะทาง การอบรมระยะสั้น ($\bar{X} = 3.63$) และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ($\bar{X} = 3.80$) และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านความพึงพอใจขององค์กร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ($\bar{X} = 3.84$) และท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ จัดให้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$)

4. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทพบว่า โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ได้แก่ อายุ ($r = 0.788$) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่ง ($r = 0.652$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและประสบการณ์ในงานต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและประสบการณ์ในงาน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง

ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

5.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทที่มีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ ได้ร้อยละ 69.10

6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรไม่มีผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ คือ สวัสดิการ ค่าตอบแทนน้อย และเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ มากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีปัญหาและอุปสรรค และขาดการสื่อสารให้เข้าใจ น้อยที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทคือ ความสามัคคี ประจบประยอม มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือกันทำงาน มีความรักเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มากที่สุด รองลงมาคือ เด็กในสถานสงเคราะห์ และความตั้งใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง น้อยที่สุด

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

2.1 จากการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ อายุ รองลงมาคือ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และสถานภาพสมรส ตามลำดับ จะสังเกตเห็นได้ว่าปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ควบคู่กัน ไปโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เนื่องจากเมื่อเริ่มเข้าไปทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนเจ้าหน้าที่ยังมีอายุน้อย ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็เพิ่งเริ่มต้น เมื่อปฏิบัติหน้าที่ผ่านไปเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ก็จะมีอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่หากพี่เลี้ยงที่ไม่ชอบการทำงานในลักษณะดังกล่าว ก็จะลาออกสิ้นสุดความสัมพันธ์กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ไตรสุธา (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะทางกร บริหารและประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหารให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรักใคร่ ประองคอง สามัคคี ภายในองค์กร

2.2 จากการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ เนื่องจากงานที่หลากหลายจะเป็นการกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจทำให้ไม่รู้สึกรเบื่อหน่ายในการทำงานที่ทำซ้ำๆ การได้ทำหน้าที่อย่างอิสระสามารถคิดและตัดสินใจโดยปราศจากการควบคุมซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และเกิดความรักต่อองค์กร รวมถึงแรงกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ มองเห็นตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรักต่อองค์กร อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์อักษร ชุณหนนททรัพย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน/โอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 จากการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ด้านประสบการณ์ในงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่าระดับความผูกพันองค์กร ด้านประสบการณ์ในงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร รองลงมาคือ ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ เนื่องจากเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจองค์กร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์การ ชมเชยหรือการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ บัวสร้อย (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ไตรสุธา (2554) ได้ทำการศึกษาประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและ 0.05

2.4 จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน และค่าตอบแทน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เตมีรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ.ทูอาร์.จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้และแผนงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ บัวสร้อย(2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษารายงานว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการมีส่วนร่วม ลักษณะการติดต่อสื่อสาร รูปแบบการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.5 จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผลป้อนกลับของงานที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ความหลากหลายของงาน และความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้าตามลำดับ เนื่องจากเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ย่อมมีความต้องการรับรู้ผลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่อย่างไร รวมถึงแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากความหลากหลายของงานที่ไม่จำเจ น่าเบื่อ เกิดความท้าทายที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ และความคาดหวังโอกาสความก้าวหน้า เมื่อมีตำแหน่ง และเงินเดือนที่สูงขึ้นรออยู่ข้างหน้าส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเกิดแรงบันดาลใจ เพื่อต่อสู้ฟันอุปสรรค มุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อหวังว่าจะได้มีตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้นซึ่งหากมอดกลับกันองค์กรใดไม่มีการเลื่อนขั้นองค์กรตั้งนั้นก็เกิดปัญหาเกี่ยวกับพนักงานลาออกบ่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์อักษร ชุณหันนททรัพย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน/โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.6 จากการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดและสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ เนื่องจากความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในมิติต่างๆ ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการทำงานร่วมกับผู้ย่อมต้องการทัศนคติที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน ช่วยเหลือพึ่งพากันอย่างเหมาะสม แต่หากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีอคติด้านลบก็จะส่งผลให้บรรยากาศในที่ทำงาน หรือความร่วมมือไม่เป็นอย่างที่ควรจะเป็น และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การได้รับความรู้สึกที่ตนเองสำคัญ ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักองค์กร ความทุ่มเทให้กับองค์กร และเหตุประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจียรไนเพชรมีความผูกพันองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านทัศนคติของงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชัย หนูสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโยไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำทนาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พักพิงได้ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรณีศึกษา เปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไทผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับ องค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ด้านผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลสูงสุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญการสื่อสาร การพูดคุย ทัศนคติที่เจ้าหน้าที่มีต่อกันและความเป็น กันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือเห็นอกเห็น ใจกันล้วนนำไปสู่ปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงานมากที่สุดซึ่งผลของทัศนคติอาจเป็นบวกหรือลบ ก็ได้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรทั้งสิ้น

2) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับ องค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือ ขององค์กรสูงสุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือขององค์กรและ การสนับสนุนจากประชาชน การทำกิจกรรมขององค์กรที่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป ความภาคภูมิใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กรอย่างแรงกล้า ความเชื่อมั่นและคาดหวังให้องค์กร ตอบสนองเสมือนครอบครัวพึ่งพากันทั้งในยามปกติ และยามทุกข์ยาก ดังนั้นประสบการณ์ในงานที่ มีร่วมกันทั้งองค์กรและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อความสุขในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาหน่วยงานสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้นำ ผลการวิจัยมาใช้เป็นเปรียบเทียบ หรือนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของ เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุม

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพการบริการ เป็นต้น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา หรือนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป เพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์ในทุกมิติ

3) ควรมีการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วัชรไทยนันท์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชียโตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2543). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา.
- ขวัญใจ เลียดประดม. (2546). ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิกัญญา แซ่ตั้ง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเจียรในเพชร : กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนินทร์ เตมีรักษ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไอ.ทูอาร์. จำกัด (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ทิพย์อักษร ชุณหะนันททรัพย์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- นันทกาญจน์ จันทวาร. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นันทนา ผ่องเกตุช. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อออการณย์. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- นุชติมา รอบคอบ. (2542). *ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี
องค์กรเภสัชกรรม*. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- เบญจมาศ ไตรสุธา. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนใต
อุดมศึกษา*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เบญจมาศ ฟูนันท. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาของกิจการบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเสด็จ จังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประกิต แก้วท่า. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปรีชา วัชรากัย . (2550). *Engagement Strategic in Organization*. สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th>
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- พรทิพา โพธิ์ไพโรจน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข*. (ภาคนิพนธ์สาขาวิทยาการจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภัทริน อธิสุวรรณศิลป์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-
ธรรมาธิราช* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
กรุงเทพฯ.
- มสารัตน์ วีระยุทธศิลป์. (2553). *ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานใน
เทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. (ภาคนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

- ยุทธชัย หนูสุข. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รุ่งทิwa สุดแดน. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ภาคนิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, นนทบุรี.
- วนิษา แก้วอนันต์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่3) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2545). *วัฒนธรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันในประเทศไทยกรณีศึกษา : บริษัทธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ : ธนวัชการพิมพ์.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณิ บัวสร้อย. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สมชื่น นาคพลัง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. (ปริญญาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). *ความผูกพันขององค์การของบุคคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. (ปริญญาบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อัญชุลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองตำรวจ (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุดมพร ใจเกื้อ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี*. (ปริญญาบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อุสา เมืองโต. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่*. (ปริญญาบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Mowday, T. R., Steers R. M., & Porter, L. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(12), 224-247.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvements as mechanisms producing commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

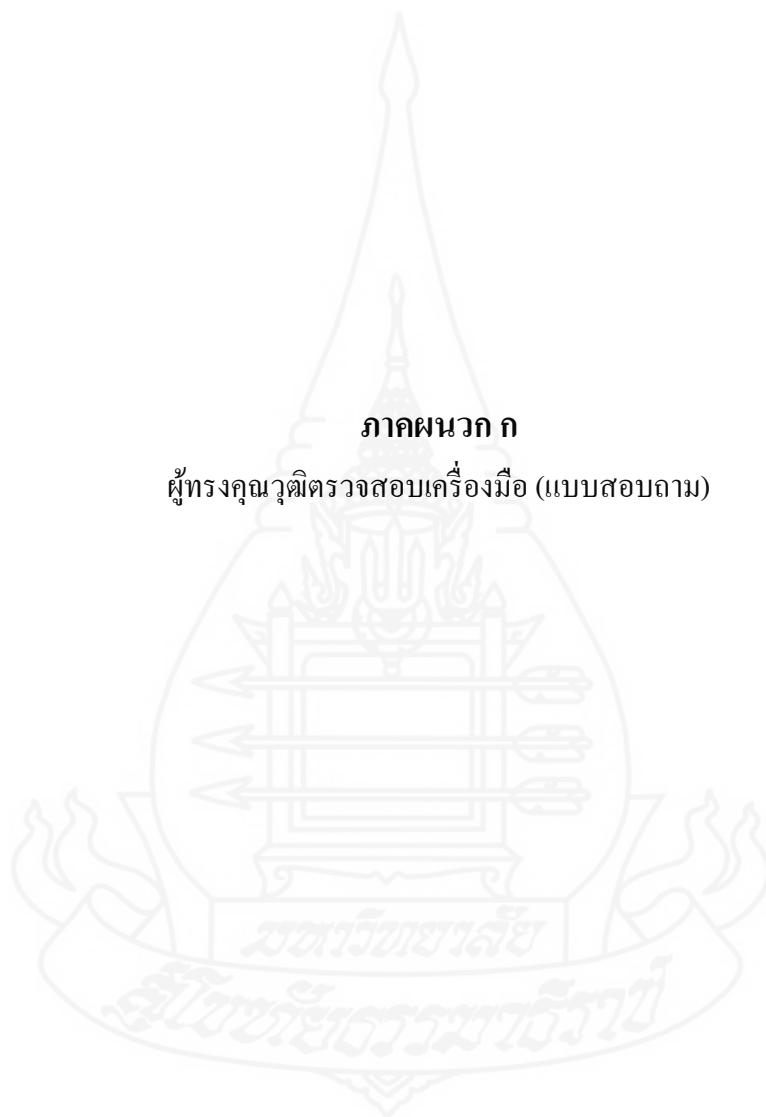


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



แบบประเมินคุณภาพนวัตกรรมการเพื่อหาค่า IOC

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีก่อนนวัตกรรม

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านต่อแบบประเมินพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

รายการข้อความความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
ตอนที่ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม				
1.เพศ				
2.อายุ				
3.สถานภาพสมรส				
4.ระดับการศึกษา				
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
6.ตำแหน่ง				
7.ลักษณะการทำงาน				
8..ค่าตอบแทน (รวมค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน)				

รายการข้อความความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อ องค์กร				
1. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคน ทั่วไปว่าท่านเป็นบุคลากรของ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
2. ท่านมีความรู้สึกรู้ว่าสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ เป็นเสมือน ครอบครัวของท่าน				
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการ ดำเนินงานของสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯ				
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตาม นโยบาย กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่สถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนฯ กำหนด				
5. ท่านพร้อมที่จะเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวด้วยความ เต็มใจเพื่อความสำเร็จของสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทั้งหมดที่มีเพื่อทำให้งานของ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ ประสบ ความสำเร็จ				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
7.ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลและ หวังใยเป็นอย่างยิ่งต่อปัญหาที่เกิด ขึ้นกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
8.ท่านมั่นใจในอนาคตของสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
9.ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ดีที่ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯเป็นเรื่องที่ดีที่ ท่านและบุคลากรทุกคนทั้งต้อง ร่วมมือกันแก้ไข				
10.ท่านมักจะกล่าวชม และพูดถึง สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯในทาง สร้างสรรค์อยู่เสมอ				
11.เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจ				
12.ท่านมีความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกของสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯนี้ตลอดไป				
13.ท่านทำงานกับสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ ที่ดีกว่า				
14.ท่านรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ ท่านอยากทำงานด้วย				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
15.เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ลบ ท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ				
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนมีความผูกพันต่อองค์กร				
1.ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน วิธีการทำงานใน หน้าที่ของตนเองได้				
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของ ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
3.กฎระเบียบส่วนใหญ่ของ หน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระ ในการทำงานของท่านอยู่เสมอ				
4.หัวหน้าฝ่ายคอยควบคุมดูแลการ ทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและ เข้มงวด				
5.ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็น ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน				
6.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็น ระบบและชัดเจน				
7.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้อง ใช้ความรู้ ความสามารถและความ ชำนาญหลายด้านประกอบกัน				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
8.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
9.ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ อย่างสม่ำเสมอ				
10.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความ ทันสมัยต่อเหตุการณ์				
11.งานในความรับผิดชอบของ ท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่ เป็นระบบและชัดเจน				
12.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็น งานที่องค์กรให้ความสำคัญ				
13.งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่				
14.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น หัวหน้าฝ่ายให้ความสนใจ และ ความสำคัญ				
15.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ นำไปสู่การพัฒนาสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆของท่าน				
16.งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้ สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
17.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ				
18.ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆเป็นงานที่ทำทนาย				
19.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ				
20.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน				
21.ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน				
22.ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าฝ่าย				
23.หัวหน้าฝ่ายของท่านให้ความสำคัญในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
24. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆให้กับหัวหน้าฝ่ายของท่านทราบได้อย่างเปิดเผย				
25. ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาจากหัวหน้าฝ่ายของท่าน				
26. ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน				
27. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถท่าน				
28. ท่านคิดว่าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆอย่างเหมาะสมแล้ว				
29. ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯมีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว				
30. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า				
31. ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วย				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
32.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน				
33.การทำงานของ ท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าฝ่าย				
34.เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่				
35.สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของ ท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป				
36.สถานสงเคราะห์ของท่านๆเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป				
37.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้				
38.การทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง				
39.หากมีเรื่องเดือดร้อนสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส				
40.เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหามาได้เป็นอย่างดี				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
41.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
42.หน่วยงานให้การสนับสนุนท่าน ได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ในอาชีพ เป็นอย่างดี เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การอบรมระยะสั้น				
43.การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่นระบบการพิจารณาความดีความชอบ				
44.การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม				
45.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน				
46.เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ				
47.เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน				
48.เพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์ของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				

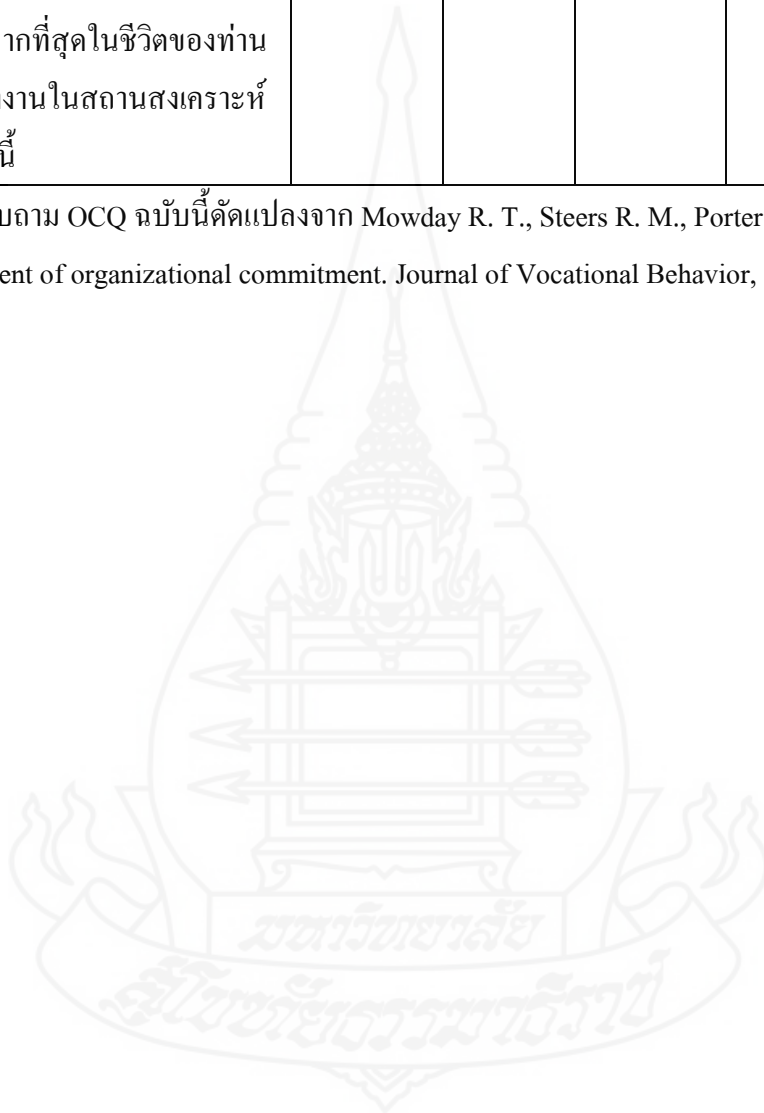
รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
49.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง กลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ				
50.ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการ ที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ จัดให้				
51.ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ ปฏิบัติงานกับสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆ				
52.ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อ เป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆ				
53.เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน สถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆของท่านช่วยแก้ปัญหาได้ เป็นอย่างดี				
54.ท่านคาดหวังว่าสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ จะเป็น ที่พึ่งพิงของท่านได้				

รายการข้อความความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ตอนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์				
1. ท่านตั้งใจเต็มที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีทั้งหมดเพื่อทำให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ประสบความสำเร็จ				
2. ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วย				
3. ท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ มีไม่มากนัก				
4. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ มอบหมายให้ทำ เพื่อที่จะได้มีงานทำที่องค์กรแห่งนี้				
5. ท่านพบว่าค่านิยมในการทำงานของท่านคล้ายกับค่านิยมขององค์กร(จิตสำนึกรักองค์กร)				
6. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ				

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
7.ท่านพร้อมที่จะออกจากสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้เพื่อไป ทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะงานคล้ายกันให้ทำ				
8.สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆแห่งนี้ ให้กำลังใจแก่ท่านเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ				
9.สภาพการทำงานที่จำเจหรือ เปลี่ยนแปลงน้อยมากทำให้ท่านคิด ที่จะออกไปทำงานที่อื่น				
10.ท่านดีใจมากที่ได้เลือกทำงาน ที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้มากกว่าที่อื่นและยังรู้สึก เช่นนี้เรื่อยมาตั้งแต่ตัดสินใจเข้ามา ทำงานที่นี่				
11.มีบ้างที่เคยคิดว่าจะไม่อยู่ทำงาน ที่นี่ตลอดไป				
12.มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่ายากที่จะ ยอมรับนโยบายทางด้านบุคคลของ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ				
13.ท่านรู้สึกห่วงใยความเป็นไปใน อนาคตของหน่วยงาน				
14.สำหรับตัวท่านเองแล้ว รู้สึกว่า สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้เป็น องค์กรที่ท่านเลือกทำงานด้วย				

รายการข้อความความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
15.ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุดในชีวิตของท่านที่เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้				

* แบบสอบถาม OCQ ฉบับนี้ดัดแปลงจาก Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 224–247



รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรค อะไรบ้างที่ทำให้บุคลากรไม่มีผูกพัน ต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ				
2. ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ กับเพื่อนหรือ บุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วย				

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(...นางสาวกิริตา ประสงค์...)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มสธ.

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อนวัตกรรม

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อนวัตกรรม

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถาน

สงเคราะห์เด็กอ่อน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท

รายการข้อความความเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม				
1.เพศ	1	1	1	1
2.อายุ	1	1	1	1
3.สถานภาพสมรส	1	-1	1	0.3(ปรับปรุง)
4.ระดับการศึกษา	1	-1	1	0.3(ปรับปรุง)
5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
6.ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	1	-1	1	0.3(ปรับปรุง)
7.ประเภทบุคลากร	1	-1	1	0.3(ปรับปรุง)
8..ค่าตอบแทน (รวมค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน)	1	1	1	1
ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
1.ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
2.ท่านมีความรู้สึกที่สถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆเป็นเสมือนครอบครัวของท่าน	1	1	1	1
3.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงาน ของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
4.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่สถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆกำหนด	1	1	1	1
5.ท่านพร้อมที่จะเสียสละความสุข และ ประโยชน์ส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อ ความสำเร็จของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
6.ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทั้งหมดที่มีเพื่อให้ งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
7.ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลและห่วงใย เป็นอย่างยิ่งต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
8.ท่านมั่นใจในอนาคตของสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	0	0.7
9.ท่านรู้สึกว่าปัญหาของสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆเป็นเรื่องที่ตัวท่านและบุคลากร ทุกคนทั้งต้องร่วมมือกันแก้ไข	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
10. ท่านมักจะกล่าวชม และพูดถึงสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ในทางสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	1	1	1	1
11. เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆ ของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่ พอใจ	1	1	1	1
12. ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้ ตลอดไป	1	1	1	1
13. ท่านทำงานกับสถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆ นี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า	1	1	1	1
14. ท่านรู้สึกว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยาก ทำงานด้วย	1	1	1	1
15. เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆ ที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ลบ ท่านมักจะ พูดแก้ต่างให้เสมอ	1	1	1	1
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง เด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีความ ผูกพันต่อองค์กร				
1. ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายแผนการ ทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ได้	1	1	1	1
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	0	0.7

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
3.กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมัก จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของ ท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1
4.ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลการ ทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	1	1	1	1
5.ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
6.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	1	1	1	1
7.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน ประกอบกัน	1	1	1	1
8.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1
9.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ มีความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
10.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลองใช้ วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่าง จากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	1	1	1	1
11.งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบ และชัดเจน	1	1	1	1
12.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ องค์กรให้ความสำคัญ	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
13.งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	1
14.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ และมีความสำคัญ	1	1	1	1
15.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่ การพัฒนาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ของท่าน	1	1	1	1
16.งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
17.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้อง ประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและ ภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
18.ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับ บุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆเป็นงานที่ทำทนาย	1	1	1	1
19.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	1	1	1	1
20.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1
21.ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจาก หัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำ ชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อ ผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
22. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
23. หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจใน ผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเท ในการทำงานของท่าน	1	1	1	1
24. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ให้กับหัวหน้างานของ ท่านทราบได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1
25. ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาใน งานที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมาจาก หัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1
26. ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับ ความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	1	1	0	0.7
27. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน เหมาะสมกับ ความสามารถท่าน	1	1	1	1
28. ท่านคิดว่าได้รับ โอกาสในการฝึกอบรม ให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆอย่างเหมาะสม แล้ว	1	1	1	1
29. ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯมี ส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้า ในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว	1	1	1	1
30. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึก ว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า				

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
31.ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วย	1	1	1	1
32.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	1	1	1	1
33.การทำงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
34.เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1
35.สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ ของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการ สนับสนุนจากประชาชนทั่วไป	1	1	1	1
36.สถานสงเคราะห์ของท่านๆ ของท่าน เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	1	1	1	1
37.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่าน ปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้	1	1	1	1
38.การทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	1	1	1	1
39.หากมีเรื่องเดือดร้อนสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนๆสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ ในบางโอกาส	1	1	1	1
40.เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี	1	1	0	0.7

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
41.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1
42.หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อเฉพาะทาง การอบรม ระยะสั้น	1	1	1	1
43.การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม เช่นระบบการพิจารณาความ ดีความชอบ	1	1	1	1
44.การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่า ล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1	1	1	1
45.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน	1	1	0	0.7
46.เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของ ท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1
47.เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึที่ดีต่อท่าน	1	1	1	1
48.เพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์ของ ท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	1	1	1	1
49.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งกลุ่มเพื่อน ร่วมงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
50.ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่สถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนๆจัดให้	1	1	1	1
51.ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
52. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	0	0.7
53. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	1	1	0	0.7
54. ท่านคาดหวังว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ จะเป็นที่พึ่งพิงของท่านได้	1	1	0	0.7
ตอนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่ เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์				
1. ท่านตั้งใจเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีทั้งหมดเพื่อทำให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
2. ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วย	1	1	1	1
3. ท่านรู้สึกที่มีความผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆมีไม่มากนัก	1	1	0	0.7
4. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆมอบหมายให้ทำ เพื่อที่จะได้มีงานทำที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1
5. ท่านพบว่าค่านิยมในการทำงานของท่านคล้ายกับค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1
6. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
7. ท่านพร้อมที่จะออกจากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	1	1	0	0.7
8. สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้ให้กำลังใจแก่ท่านเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	1	1	1	1
9. สภาพการทำงานที่จำเจหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมากทำให้ท่านคิดที่จะออกไปทำงานที่อื่น	1	1	1	1
10. ท่านดีใจมากที่ได้เลือกทำงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้มากกว่าที่อื่น และยังรู้สึกเช่นนี้เรื่อยมาตั้งแต่ตัดสินใจเข้ามาทำงานที่นี่	1	1	1	1
11. มีบ้างที่เคยคิดว่าจะไม่อยู่ทำงานที่นี่ตลอดไป	1	1	1	1
12. มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่ายากที่จะยอมรับนโยบายทางด้านบุคคลของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ	1	1	1	1
13. ท่านรู้สึกห่วงใยความเป็นไปในอนาคตของหน่วยงาน	1	1	1	1
14. สำหรับตัวท่านเองแล้ว รู้สึกว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้เป็นองค์กรที่ท่านเลือกทำงานด้วย	1	1	0	0.7
15. ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุดในชีวิตของท่านที่เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้	1	1	1	1

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯ				
1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ที่ทำให้บุคลากรไม่มีผูกพันต่อสถาน สงเคราะห์เด็กอ่อนฯ	1	1	1	1
2. ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์ เด็กอ่อนฯ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็น สถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามา ทำงานด้วย	1	1	-1	0.3(ปรับปรุง)

* แบบสอบถาม OCQ ฉบับนี้ดัดแปลงจาก Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14, 224-247

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางรัศมี บัวบาน ตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
2. นางสาวสรียา สุขจั่น ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ สถานสงเคราะห์
เด็กอ่อนปากเกร็ด
3. นางสาวอรนุชา มงคลรัตนชาติ ตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด

หากำ IOC มีข้อควรปรับปรุงดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ 3. สถานภาพสมรส เพิ่มข้อมูลแยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษาเพิ่มระดับประถมศึกษา

ข้อ 6. ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง ลดเหลือตำแหน่ง

ข้อ 7. ประเภทบุคลากร เปลี่ยนเป็นลักษณะการจ้างงาน

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ

2. ท่านพร้อมที่จะชกข่งสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ กับเพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะเข้ามาทำงานด้วยเปลี่ยนเป็นท่านคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงานที่สถานสงเคราะห์

ฉัตรภา ๑๒๕๖
นางสาวกิริตา ประสงค์

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มสธ.



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ดกับสถาน
 สงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท
 คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท”
 นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารภาครัฐแล้ว ยังสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือหน่วยงานอื่นๆ ต่อไปได้

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาดำเนินการตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตอบตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาก็จะทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล หรือรายหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยวิธีการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยวิธีการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกิริตา ประสงค์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มสธ.

ตอนที่1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

ชาย หญิง

2.อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี

3.สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย แยกกันอยู่

4.ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส/อนุปริญญา
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ไม่เกิน 1 ปี 1-2 ปี
 2-5 ปี 5-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

6.ตำแหน่ง

พ่อบ้าน/แม่บ้าน พี่เลี้ยง อื่นๆ (โปรด

ระบุ).....

7.ลักษณะการจ้างงาน

ลูกจ้างชั่วคราวเงินมูลนิธิ จ้างเหมาเงินงบประมาณ
 ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
 อื่นๆ (โปรดระบุ)..... ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ

8..ค่าตอบแทน (รวมค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน)

5,000-7,500 บาท 7,501-10,000 บาท
 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท
 มากกว่า20,000 บาท

9. สถานสังกัดที่ท่านปฏิบัติงาน

สถานสังกัดกระทรวงป่ากร์ สถานสังกัดกระทรวงพาณิชย์

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับคำถามต่อไปนี้

ไม่มีข้อความใดที่บ่งบอกว่าถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ					
2	ท่านมีความรู้สึกที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯเป็นเสมือนครอบครัวของท่าน					
3	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ					
4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯกำหนด					
5	ท่านพร้อมที่จะเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ					
6	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทั้งหมดที่มีเพื่อทำให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯประสบความสำเร็จ					
7	ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลและหวั่นไหวเป็นอย่างยิ่งต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ					
8	ท่านมั่นใจในอนาคตของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ					
9	ท่านรู้สึกว่าปัญหาของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯเป็นเรื่องที่ตัวท่านและบุคลากรทุกคนทั้งต้องร่วมมือกันแก้ไข					
10	ท่านมักจะกล่าวชม และพุดถึงสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
11	เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯของท่านในทางที่ไม่ดีท่านรู้สึกไม่พอใจ					
12	ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯนี้ตลอดไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
13	ท่านทำงานกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆนี้เพื่อรอ เปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า					
14	ท่านรู้สึกว่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆแห่งนี้เป็น องค์การที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย					
15	เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆที่ท่าน ทำงานอยู่ในแง่ลบท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ให้

เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

มีความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องลักษณะของงานและประสบการณ์ในงาน โดยส่วนของลักษณะงาน จะสอบถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่ท่านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า และ ในส่วนของประสบการณ์ในงานจะสอบถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และ ความพึงพอใจขององค์การ โดยให้ท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งส่วนที่เป็นลักษณะของงานและประสบการณ์ในงาน ดังกล่าวนี้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านผูกพันกับองค์การมากน้อยเพียงใด โดยโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ทำให้ผูกพันต่อองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
ลักษณะของงาน						
ความเป็นอิสระในการทำงาน						
1	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
2	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
3	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
4	หัวหน้าฝ่ายคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
5	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
ความหลากหลายของงาน						
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน					
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ					
10	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน						
11	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					
13	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
14	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น หัวหน้าฝ่ายให้ความสนใจและความสำคัญ					

ปัจจัยที่ทำให้ผูกพันต่อองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
15	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของท่าน					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
16	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
17	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ					
18	ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆเป็นงานที่ทำทนาย					
19	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
20	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
ผลป้อนกลับของงาน						
21	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำความดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน					
22	ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมจากหัวหน้าฝ่าย					
23	หัวหน้าฝ่ายของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน					
24	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆให้กับหัวหน้าฝ่ายของท่านทราบได้อย่างเปิดเผย					
25	ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาในงานที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมาจากหัวหน้าฝ่ายของท่าน					
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า						
26	ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน					
27	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถท่าน					

ปัจจัยที่ทำให้ผูกพันต่อองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
28	ท่านคิดว่าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆอย่างเหมาะสมแล้ว					
29	ท่านคิดว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯมีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว					
ประสบการณ์ในงาน						
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
30	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่มีคุณค่า					
31	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน ท่านมีส่วนสำคัญในความสำเร็จนี้ด้วย					
32	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน					
33	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าฝ่าย					
34	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร						
35	สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป					
36	สถานสงเคราะห์ของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯ แห่งนี้					
38	การทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					
39	หากมีเรื่องเดือดร้อนสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนฯสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ในบางโอกาส					

ปัจจัยที่ทำให้ผูกพันต่อองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
40	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
41	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
42	หน่วยงานสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อเฉพาะทาง การอบรมระยะสั้น					
43	การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ					
44	การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานปกติ เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
45	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
46	เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
47	เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน					
48	เพื่อนร่วมงาน ในสถานสงเคราะห์ของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
49	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ					
ความพึงพอใจขององค์กร						
50	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่สถานสงเคราะห์ฯจัดให้					
51	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน					
52	ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ					
53	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆของท่านช่วยแก้ไขได้เป็นอย่างดี					
54	ท่านคาดหวังว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ จะเป็นที่พักพิงของท่านได้					

ตอนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเด็ก
 กำชีแจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับ
 ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ระดับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านตั้งใจเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีทั้งหมดเพื่อทำ ให้งานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆประสบความสำเร็จ					
2	ท่านพร้อมที่จะยกย่องสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ กับ เพื่อนหรือบุคคลอื่นว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ใครๆ ก็ควรจะ เข้ามาทำงานด้วย					
3	ท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆมี ไม่มากนัก					
4	ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่สถานสงเคราะห์เด็ก อ่อนๆมอบหมายให้ทำ เพื่อที่จะได้มีงานทำที่องค์กรแห่ง นี้					
5	ท่านพบว่าค่านิยมในการทำงานของท่านคล้ายกับค่านิยม ขององค์กร					
6	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ					
7	ท่านพร้อมที่จะออกจากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้ เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
8	สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้ให้กำลังใจแก่ท่านเป็น อย่างดียิ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ					
9	สภาพการทำงานที่จำเจหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมากทำให้ ท่านคิดที่จะออกไปทำงานที่อื่น					
10	ท่านดีใจมากที่ได้เลือกทำงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ แห่งนี้มากกว่าที่อื่นและยังรู้สึกเช่นนี้เรื่อยมาตั้งแต่ ตัดสินใจเข้ามาทำงานที่นี่					
11	มีบ้างที่เคยคิดว่าจะไม่อยู่ทำงานที่นี่ตลอดไป					
12	มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่ายากที่จะยอมรับนโยบายทางด้าน บุคคลของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ					

ระดับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ท่านรู้สึกห่วงใยความเป็นไปในอนาคตของหน่วยงาน					
14	สำหรับตัวท่านเองแล้ว รู้สึกว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้เป็นองค์กรที่ท่านเลือกทำงานด้วย					
15	ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุดในชีวิตของท่านที่เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ นี้					

* แบบสอบถาม OCQ ฉบับนี้ดัดแปลงจาก Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14, 224-247

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ

1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้บุคลากรไม่มีผูกพันต่อสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันในการทำงานที่สถานสงเคราะห์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อตอบแบบสอบถาม*****

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกิริตา ประสงค์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	พย.บ. วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พ.ศ. 2550 วท.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

