

scan

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชน**

นางนุสรา แสนนาม

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช**

พ.ศ. 2551

**The Effectual Factors for Commitment of Civil Servants in Department of
Juvenile Observation and Protection**

Mrs.Nootsara Sannam

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชน

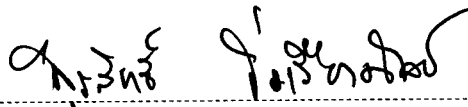
ชื่อและนามสกุล นางนุสรา แสนนาม

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

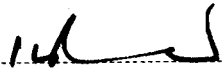
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตต์ เจนนพกาญจน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์)



กรรมการ

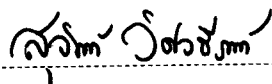
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตต์ เจนนพกาญจน์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชน

ผู้วิจัย นางนุสรา แสนนาม **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิต
เจนนพกาญจน์ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
หน่วยงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2) ระดับความผูกพันต่อหน่วยงาน
ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
จำนวน 1,428 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน
กลุ่มตัวอย่าง 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของ
งาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติกรได้รับความ
ยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่าง
ยุติธรรม ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การ
กระจายอำนาจในองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ
บริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร
และบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการกรม
พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (2) ข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คำสำคัญ ความผูกพันต่อหน่วยงาน ข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

Thesis title: The Effectual Factors for Commitment of Civil Servants in Department of Juvenile Observation and Protection

Researcher: Mrs. Nootsara Sannam; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Chaloemphong Misomnai, Associate Professor; (2) Dr.Sudjit Jannoppakanjana, Assistant Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study factors relating to organizational commitment of civil servants in Department of Juvenile Observation and Protection; and (2) study the level of organizational commitment of civil servants in Department of Juvenile Observation and Protection.

Population was 1,428 civil servants of Department of Juvenile Observation and Protection and its subsidiaries. Sample size was determined by Taro Yamane calculation method, totally 320 samples. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test One Way ANOVA and Scheffe' s analysis.

Research findings indicated that (1) Factors of job knowledge and skills, job challenge, varieties of job, job autonomy, interpersonal opportunity, job identity, progression opportunity, pride from one's performance, respect from others, job experiences, fairness, clear policy, rules and regulations, job procedures, decentralization within the organization, environment and work atmosphere, administrative participation, remuneration, benefits, morale, equipment, tools, budget, personnel, and staff personality were significantly related to the organizational commitment of the civil servants at 0.05 level of significance; and (2) organizational commitment of the civil servants in Department of Juvenile Observation and Protection was generally in high level.

Keywords: Commitment, Department of Juvenile Observation and Protection, Government Officials

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิต เจนนพกาญจน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์ ที่รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และได้กรุณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนถูกต้องสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษา

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย อันส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นุสรา แสนนาม

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง	87
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการค้นพบ	137

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
สรุปการวิจัย	139
อภิปรายผล	141
ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	153
ก ราชานามผู้ตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	154
ข แบบสอบถาม	156
ประวัติผู้วิจัย	172

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่าง ๆ	15
ตารางที่ 2.2 แสดงตำแหน่ง/สาขางานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	63
ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	82
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	88
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	88
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	89
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	89
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน	90
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	90
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	91
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มสาขางาน	91
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร	93
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความท้าทายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร	94
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความหลากหลายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร	95
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความเป็นอิสระในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร	96
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	98
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	99
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	100
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	101
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	102
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	103
ตารางที่ 4.20 แสดงผลสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อ.....	103
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	105
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการกระจายอำนาจในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน	106
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	108
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยเงินเดือน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	109
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	110
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	110
ตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร	111
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	112
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามเพศ	115
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอายุ	115
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามระดับการศึกษา	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	116
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	116
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	117
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	117
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามตำแหน่ง.....	117
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน.....	119
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความท้าทายของงาน.....	119
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความหลากหลายของงาน.....	120
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความเป็นอิสระในการทำงาน.....	120
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับความเป็นอิสระในการ ทำงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	121
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น.....	121
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	122
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายชื่อของระดับความมีเอกลักษณ์ ของงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	123
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	123
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายชื่อของระดับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	124
ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ.....	124
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายชื่อของระดับความภูมิใจในงานที่ ได้ปฏิบัติของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	125
ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละ ตำแหน่ง.....	125
ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายชื่อของระดับการได้รับการยอมรับ นับถือในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	126
ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน.....	126
ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายชื่อของระดับตามประสบการณ์ที่ ได้รับจากการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	127
ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม.....	127
ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายชื่อของระดับการได้รับการปฏิบัติ อย่างยุติธรรมของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความชัดเจนของนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	129
ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับความชัดเจนของ นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	129
ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการกระจายอำนาจในองค์กร	130
ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับการกระจายอำนาจ ในองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	130
ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ..	131
ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	131
ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	132
ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	132
ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ	133
ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	133
ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร ..	134
ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน เป็นรายคู่ของระดับอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ..	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน	135
ตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงแก้ไของค์กรและเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร	136

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	33
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	34
ภาพที่ 2.3 อำนาจหน้าที่ตาม โครงสร้างแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	35
ภาพที่ 2.4 อำนาจหน้าที่ตาม โครงสร้างแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	36
ภาพที่ 2.5 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	37
ภาพที่ 2.6 ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน	38

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ประเทศไทย ยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงยึดเจตนารมณ์ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็น องค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

บทบาทใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล¹ (New Role's Human Resource Management) เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์การต่าง ๆ เผชิญภาวะแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กร ให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กรตามที่ วิรวัดน์ กาญจนกุล (อ้างถึงใน อรุณ รักรธรรม, 2527, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า “องค์การเป็นระบบความร่วมมือของบุคคลในองค์การ แต่ถ้าพิจารณาองค์การโดยรอบขอบแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การนั้นประกอบด้วยบุคคลแต่ละคน และบุคคลหลายๆ คน รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมด ในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคล

¹ที่มา : http://opdc.dgr.go.th/HRScorecard_result.doc

ในองค์กร ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่า องค์กร จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่าการที่คนจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ด้วยความเต็มใจ ของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกาย แรงใจได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง ในด้านต่างๆ ทั้งในความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียง เกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ เมื่อความต้องการของคน ได้รับการตอบสนองเขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร”

สุพัตรา สุภาพ (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เล่าหะเดช , 2546, หน้า 2)มนุษย์ทุกคน มีธรรมชาติในแง่หนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้จะได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ การให้รางวัลอาจจะเป็นคำพูด การประกาศเกียรติคุณ โดยเฉพาะคำชมเชยของผู้นำ และต้องชมเชยในสิ่งที่เขาชอบหรือปรารถนา ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีใช้คุณสมบัติด้านบวกของมนุษย์ ธรรมชาติของคนทุกคนล้วนแต่รักความก้าวหน้า หากรู้ว่าทำแล้วได้ดี ก็อยากจะทำ ยิ่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานไม่ขาดหรือลา โอนย้าย จากหน่วยงาน ซึ่งจะมีความจงรักภักดีและ มีความผูกพันต่อองค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร ตามที่ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงในธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 3-4)ระบุว่า มีความผูกพันกับความรู้สึกพึงพอใจในงานและสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจ ในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงไปด้วย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงาน กล่าวคือตัวบุคคล ทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตนเอง และมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในเวลาเดียวกันสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จัดไว้ก็นั้นก็จะมีสภาพเงื่อนไข ในหลายลักษณะที่ต่างกัน ทั้งในแง่ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน กฎเกณฑ์ระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ มีผลทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจในการทำงานได้ และส่งผลให้เกิดความรู้สึก ผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การศึกษา รายได้ ลักษณะของงาน ความ ทำท่ายในงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดความผูกพันต่อองค์กรจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่ดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้บริการแก่สาธารณชน สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นอาจเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่นในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือด้านบริหาร และปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกหน่วยงาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่ ทั้งส่งผลให้ข้าราชการเกิดสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ตลอดจนองค์กรอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการจะขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรทั้งหลายต่างเผชิญกับความท้าทายนานัปการ² การค้าไร้พรมแดน เศรษฐกิจแบบพหุขั้วอิเล็กทรอนิกส์ นวัตกรรม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วความต้องการเฉพาะแบบของลูกค้า การลดต้นทุน การได้เปรียบเชิงแข่งขัน ผู้นำองค์กรต่างแสวงหาแนวทางที่จะตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ และนำองค์กรของตนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศคือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร ไม่ใช่เพียงคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำหน้าที่ในด้านนี้โดยตรงเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่ต้องมีการบริหารองค์กรที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลากรในองค์กรเองต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียซึ่งหมายถึงประชาชน และส่วนราชการอื่น ๆ ดังนั้นการก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงจะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ คือ“ผู้นำในการพิทักษ์ผู้เยาว์ และคืนเด็กดีสู่สังคม ” มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 และตามกฎหมายอื่น โดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

²ที่มา : สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน <http://www.eppo.go.th/admin/HPO>

1. สืบเสาะและพินิจเรื่อง อายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพและฐานะของเด็กหรือเยาวชนนั้นอาศัยอยู่ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงที่เกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนนั้น รวมทั้งสาเหตุแห่ง การกระทำความผิดเพื่อรายงานต่อศาล
2. สอดส่องความประพฤติของเด็กและเยาวชนตามคำสั่งศาล
3. ควบคุมเด็กและเยาวชนซึ่งต้องหว่ากระทำความผิดไว้ในระหว่างการสอบสวนหรือระหว่างการพิจารณาคดีหรือตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
4. สงเคราะห์และบำบัดแก้ไขเด็กและเยาวชนในระหว่างที่ถูกควบคุมหรือภายหลังปล่อย
5. จัดให้มีการตรวจรักษาพยาบาลเด็กหรือเยาวชนที่ถูกควบคุมตัวในสถานพินิจฯ ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาคดี
6. จัดการศึกษา ฝึกและอบรม ดูแลและอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ใน ความควบคุม
7. สืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวในคดีครอบครัวรวมทั้งจัดให้แพทย์หรือจิตแพทย์ตรวจร่างกายสุขภาพหรือจิตใจของกลุ่มความในกรณีศาลมีคำสั่ง ตามมาตรา 112
8. ประมวลและรายงานข้อเท็จจริงรวมทั้งเสนอความเห็นต่อศาลในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 117
9. ศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุการกระทำของเด็กและเยาวชนซึ่งต้องหว่ากระทำความผิด จัดทำสถิติการกระทำความผิดดังกล่าวของเด็กและเยาวชนและเผยแพร่วิธีป้องกันหรือทำให้ลดน้อยลงซึ่งการกระทำความผิดนั้น
10. ดำเนินการอื่นตามคำสั่งศาลหรือตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับตนเป็นเด็กและเยาวชนที่ดีและเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้นในการดำเนินงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น โดยมีข้าราชการที่ปฏิบัติงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการให้การศึกษ การฝึกอาชีพ การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และการสงเคราะห์ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัวและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องอยู่ร่วมกับเด็กและเยาวชนเสมือนเป็นบิดามารดาของเด็กและ

เยาวชนเหล่านั้น จึงทำให้มีความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายหรือการปองร้ายจากเด็กและเยาวชนได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีช่วงเวลาปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่กันเพื่อดูแลเด็กและเยาวชนตลอด 24 ชั่วโมง จึงก่อให้เกิดความเครียดแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ และจากการสอบถามข้อมูลจากเพื่อนข้าราชการด้วยกันพบว่านอกจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นแล้ว ข้าราชการยังมีปัญหา อุปสรรค และความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของข้าราชการด้วยกันเอง จากผู้บังคับบัญชารวมทั้งประชาชนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งสาเหตุต่างๆเหล่านี้ จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรม การแสดงออก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความเติบโตขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรไม่มีวิธีการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการแล้ว ข้าราชการเหล่านี้อาจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลงเรื่อยๆ และอาจหาโอกาสหรือช่องทาง ที่จะโอนย้ายไปอยู่องค์กรอื่น หรือหากไม่สามารถออกทุนได้อีกต่อไปก็อาจจะลาออกจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไป ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนตลอดจนการบริหารองค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในอนาคตได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสนใจและประสงค์ที่ทำการศึกษาวามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

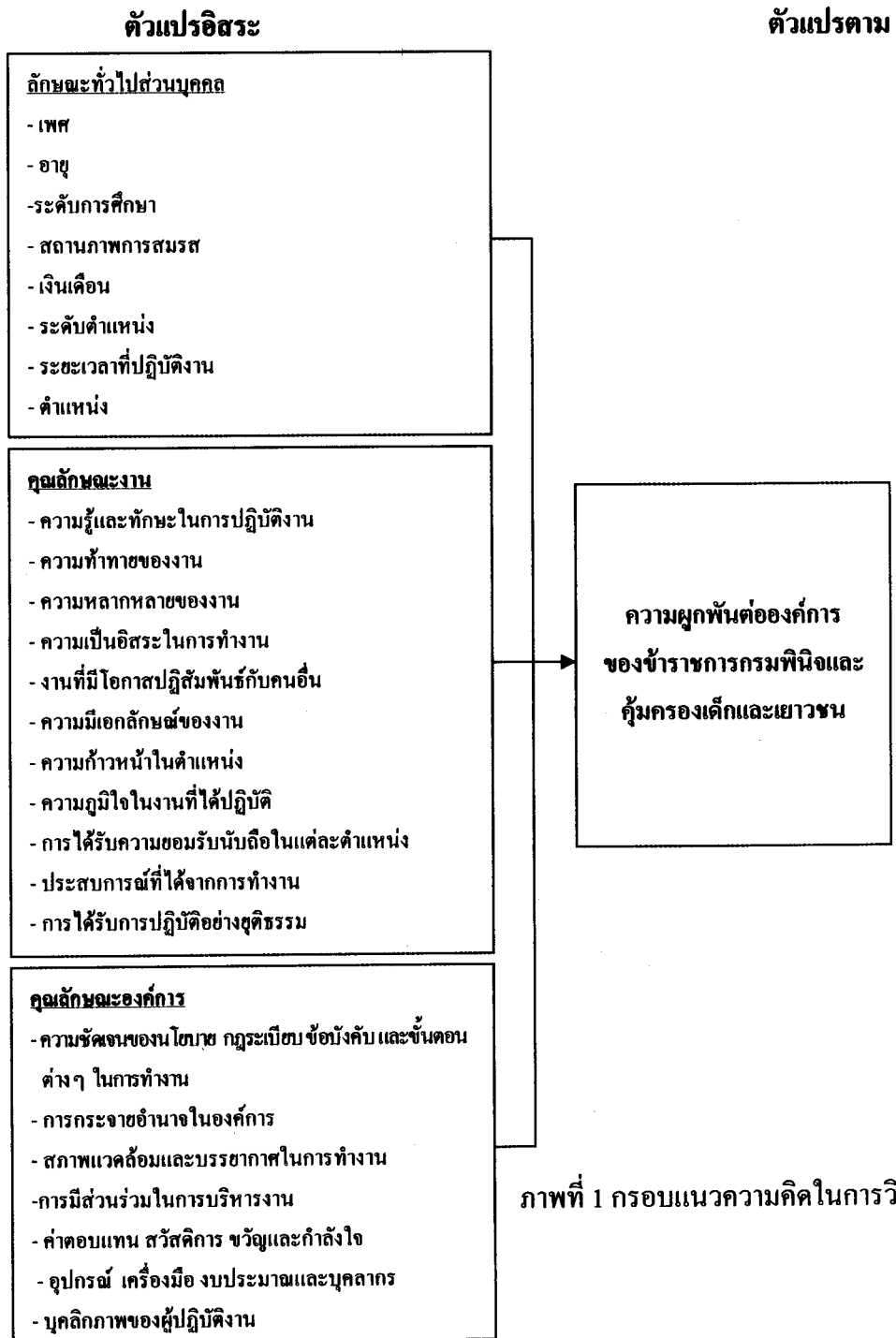
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาเป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

4.1 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะองค์การแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

5.2 ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั้งหมดจำนวน 1,428 คน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

5.3 ศึกษาจากเอกสาร โดยการค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.4 ศึกษาจากภาคสนาม โดยการศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพียงอย่างเดียว

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของข้าราชการที่มีต่อองค์การ ซึ่งพิจารณาจาก

6.1.1 การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และยอมสละเวลาให้กับการ

ทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร
ในภาพรวม

6.1.2 ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน หมายถึง การที่พนักงาน
มีความรู้สึกเชื่อมั่นและมั่นใจในองค์กรของตนว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ
ของบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจในองค์กรของตน

6.1.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน หมายถึง
ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยไม่ต้องการลาออกจากการ
เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นในด้านสวัสดิการและรายได้
ที่ดีกว่า

6.2 องค์กร หมายถึง กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

6.3 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน กระทรวงยุติธรรม

6.4 ลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของข้าราชการ
ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานและตำแหน่ง

6.5 คุณลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานที่ข้าราชการแต่ละตำแหน่ง
ต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งตามตำแหน่งนั้น ๆ

6.6 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถและ
ทักษะในการปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชน ซึ่งจำเป็นต้องมีประสบการณ์และสามารถปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

6.7 ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้
ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และมีความยากลำบากในการปฏิบัติ

6.8 ความหลากหลายของงาน หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้
ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนรูปแบบ
และวิธีการทำงานให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์เสมอ

6.9 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระของผู้ปฏิบัติงาน ในการมี
โอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถใช้วิจารณญาณของ
ตนเองในการคิด และแก้ไขปัญหา และสามารถเสนอแนะวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ของ
องค์กร

6.10 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ติดต่อปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

6.11 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะที่มีร่วมกันของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะ ต้องทุ่มเท จริงจัง จริงใจ และมองเด็กและเยาวชนอย่างให้โอกาสมากกว่าการลงโทษ

6.12 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นของหน่วยงาน การมีโอกาสได้ฝึกอบรม ศึกษาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ แก่ผู้ปฏิบัติ

6.13 ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ หมายถึง การเห็นคุณค่า ความสำคัญของตนเอง ความสุขใจ ภาคภูมิใจ ในงานที่ทำให้เด็กและเยาวชนกลับตัวเป็นพลเมืองดี

6.14 การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน เด็กและเยาวชน และผู้ปกครอง ทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อวิชาชีพและต่อผลการทำงาน

6.15 ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

6.16 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าสิ่งที่ได้รับจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ได้รับแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน เท่าเทียมกัน

6.17 คุณลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่ข้าราชการเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่

6.18 ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ว่ามีความชัดเจน ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6.19 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จนกว่างานจะประสบความสำเร็จ

6.20 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงานที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การคมนาคมที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ราบรื่น อบอุน และเป็นกันเอง

6.21 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารงานขององค์กรทุกชั้นตอน

6.22 ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ สิทธิประโยชน์และการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและทัดเทียมกับองค์กรอื่น

6.23 อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารงานขององค์กรมีอย่างเพียงพอ และเหมาะสม

6.24 บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคนของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

7.2 ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การเสนอเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นความรู้และแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูล โดยขอเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันนั่น คือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์การที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมืองเป็นต้น ซึ่งเป็นความหมายของความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน และถือเป็นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการในยุคต่อมา ได้แก่

O'Reilly (อ้างถึงในอวยพร ประพาศธรรม, 2537, หน้า 9) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคน ที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงในอวยพร ประพาศธรรม, 2537, หน้า 9) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยา

ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุน กำลังกาย กำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลนั้น ไม่อยากจากองค์กรไป

Rosabeth Moss Kanter (อ้างถึงในถาวร ศุภสิริวุฒิ,2543, หน้า 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำในตนเองเดียวกัน ผลการศึกษาของ Lawrence Grebiniak and Joseph Alutto (1972,p.555) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอทางองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ยังหมายความถึง ทศนคติหรือความโน้มเอียงต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กรให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

Buchanan (อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช , 2545,หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร(Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Etzioni (อ้างถึงในภัทริน อธิสุวรรณศิลป์ 2547, หน้า 13) กล่าวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในทางลบคือภาวะความรู้สึกแตกแยก การที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้นจะต้องเป็นที่ยึดมั่นของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง

Greenberg and Baron (อ้างถึงใน ภัทริน อธิสุวรรณศิลป์ , 2547,หน้า 14) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ชนิด คือ

1. ความผูกพันที่ต้องการคงอยู่กับองค์กรทั่วไป (Continuance Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป เพราะบุคคลนั้นต้องการและยังไม่สามารถหางานอื่นทำได้

2. ความผูกพันที่เกิดจากความชอบพองค์การ (Affective Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มทำงานเพื่อองค์กร เพราะบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันกับองค์กรเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันจำนวนมาก เช่น ระดับของการตอบสนองหรือความเป็นอิสระที่ได้รับจากงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์กรโดยทั่วไป เช่น การขาดงานหรือลาออก

Herbert G. Hicks (อ้างถึงในภักทริน อธิฐสุวรรณศิลป์ 2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าอาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Mowday, Porter & Steers (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 8) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Sheldon (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549, หน้า 5) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งของที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลากรดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าที่ผู้ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ Sheldon ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วม

ในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่างๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผลที่ตามมาคือความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

จิรจิตต์ ราคา (อ้างถึงในจุฬาทกานฎณ์ เล่าหะเคช, 2545 , หน้า 7) ได้สรุปความหมายของคำว่าความผูกพัน หมายถึงความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่ยาก “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้วัด ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็พร้อมที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยนอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Newstrom&Davis (อ้างถึงในจุฬาทกานฎณ์ เล่าหะเคช, 2545, หน้า 13-14) ได้แสดงตารางความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหนื่อยล้า การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกันความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะขังน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

Mowday, Porter & Dubin (อ้างถึงในคูจดาว สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

Robert & Hunt (อ้างถึงในคูจดาว สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 13) กล่าวว่าการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เป็นสัญลักษณ์อันตรายที่บ่งบอกถึง อัตราการลาออก การขาดงาน การเลื่อนงานใน การทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กรขาดกำลังขวัญในการทำงาน

Baron (อ้างถึงในภัทริน อัฐสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 17) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย
3. ความพึงพอใจในงานระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (อ้างถึงในอลิษา สุขปิณี , 2548, หน้า 13) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวทาง

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม มุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแนวคิดอื่นๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Norm) แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ

Lee (อ้างถึงในอลิษา สุขปิณี, 2548, หน้า 9) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน พนักงานจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้นไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงาน สักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของพนักงาน

Steers (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 7-8,10) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
- ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร

ได้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

Greenbery & Baron (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์ , 2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง
3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

Porter&Streers (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549, หน้า 9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers & Porter พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะลอบห่างจากองค์การจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน (Absenteeism and Turn Over) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของขบวนการเกี่ยวกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Buchanan (อ้างถึงในจากรูวรรณ รัชชาวงศ์, 2549, หน้า 8) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุม จากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้า สำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามี ความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Fazzi (อ้างถึงในจากรูวรรณ รัชชาวงศ์, 2549, หน้า 9) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรและจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแม้มีบริบทภายนอกมากระทบขององค์กร จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์กร ก็มีผลต่อความผูกพันเช่นเดียวกัน กฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือในหน้าที่ และการกระจายอำนาจเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพัน ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความเกี่ยวข้องทางสังคม ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสำคัญที่บุคคลนั้นมีต่อองค์กร ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และบรรทัดฐานของกลุ่มในการทำงานหนัก เหล่านี้ น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

Allen & Meyer (อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์, 2545, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิศระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะมันคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุนในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพางาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม การพึ่งพางาน และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ความรู้สึถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนองค์กร

Steers (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 15) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลเท่าที่มีการศึกษาไว้ โดยแบบจำลองนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน สำคัญๆ ดังนี้

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

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

Mowday, Steers & Poretr (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 15) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันใน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร การสไลด์ การบริหารงานของผู้บริหาร

Baron (อ้างถึงในคูจควา สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 17) ให้ทัศนะว่าความผูกพัน ต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติ ที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แม้ทั้ง 2 สิ่งจะแตกต่างกันแต่ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้นุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคล ที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิภาพของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จะประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล หรือภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ และความรู้สึกว่าองค์การมีประโยชน์ต่อสังคม

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในจุฑากาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 17-18) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจ ของ Maslow โดยตรงได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็น

จุดที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษา Alderfer เห็นว่า ความต้องการ ของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness:R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth:G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และความพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรจะหมายถึง ความต้องการที่ได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการ

Cooper (อ้างถึงในขวัญใจ เลิศประถมน, 2546, หน้า 10) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

Humans (อ้างถึงในคุณดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 14) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกันคนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่า ส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน

ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลคือในที่นี้อาจหมายถึง ความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทองความมีหน้ามีตาหรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวกน่าจะเชื่อได้ว่ารางวัล ยิ่งมากคนจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Bowditch and Buono (อ้างถึงในสัญญาลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 30-33) ได้ศึกษา ถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยให้ เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ สิ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจใน งาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัย ทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ ปัจจัย กระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และ ความสำเร็จของงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1.1ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล มีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงผลหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความ ยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาติดต่อขอรับคำปรึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อ ได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุความสำเร็จ การยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มี ต่อลักษณะของงาน เช่น งานนั้นเป็นที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้อง ลงมือทำ หรือเป็นงานที่ลักษณะที่สามารถทำได้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงการเปลี่ยนแปลง สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเริ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางทวิทาง และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดคน นโยบายเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงานอัน ได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวลำบาก

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) สรุปว่า Herzberg ได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ ปัจจัยค้ำจุน ดังนั้น ภายใต้สถานการณ์

ของการจูงใจ ถ้าหากว่าเรารู้ว่า ความต้องการอะไร (Maslow) ของบุคคลที่เราต้องการมีอิทธิพล มีความรุนแรงสูงแล้ว เราสามารถพิจารณาถึงเป้าหมาย (Hertzberg) ที่ใช้ในการจูงใจบุคคลดังกล่าวได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าหากว่าเรารู้เป้าหมายอะไรที่บุคคลต้องการตอบสนอง เราสามารถคาดคะเนถึง ความต้องการที่รุนแรงสูงของพวกเขาได้ สิ่งเหล่านี้เป็นไปได้ เพราะเราเคยพบว่าเงินและผลตอบแทน พิเศษต่างๆ ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงได้ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น งานที่ท้าทาย ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า เป็นปัจจัยจูงใจที่ตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสมหวังของชีวิตได้

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

Becker(อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 14) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความ ผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสีย มากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดย ไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปร ด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สิน ที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจ หน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจ ที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออก จากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจาก หน่วยงานใหม่

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและความพึง พอใจในการปฏิบัติงานทั้งจากปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยภายนอกทางด้านองค์กรและ สังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ประวัติและความเป็นมา

ในสมัยที่ยังใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 การปฏิบัติต่อเด็กที่กระทำความผิด ตามกฎหมายศาลได้แต่พิเคราะห์ถึงความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กประกอบกับลักษณะของความผิดที่เด็กได้ กระทำลงแล้วกำหนดโทษไปตามความเหมาะสมกับความผิด และความรู้สึกรับผิดชอบของเด็ก

ส่วนการควบคุมเด็กที่กระทำผิดในปี พ.ศ. 2450 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนดัดสันดานขึ้นที่เกาะสีชัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยให้อยู่ในความดูแลของกรมตำรวจ โรงเรียนดังกล่าวเป็นสถานที่ควบคุมเด็กที่กระทำความผิดซึ่งมีอายุระหว่าง 10-16 ปี ไว้ให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงอุปนิสัย ส่วนที่เสียหายและปลุกฝังนิสัยที่ดี ต่อมาได้โอนกิจการโรงเรียนดัดสันดานให้อยู่ในการดูแลของกรมราชทัณฑ์

ในปี พ.ศ. 2478 ได้ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยมีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจสั่งให้เด็กที่มีอายุในเขตบังคับ (อายุไม่ครบ 15 ปี) ที่ไม่ได้เรียนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยปราศ จากเหตุผลอันสมควร ไปไว้ในโรงเรียนฝึกอาชีพ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และพระราชบัญญัติจัดการฝึกอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ. 2479 ขึ้นใช้บังคับ โดยได้มีบทบัญญัติวางวิธีปฏิบัติต่อนักโทษและต่อเด็กที่ต้องคำพิพากษาให้หนักไปในทางฝึกอบรมไม่ใช่การทำโทษเช่นแต่ก่อน กรมราชทัณฑ์จึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพ สำหรับเด็กที่กระทำผิดที่มีอายุยังไม่ครบ 18 ปี และแยกควบคุมผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ไว้เป็นพิเศษ โดยเปลี่ยนชื่อโรงเรียนดัดสันดานเป็นโรงเรียนฝึกอาชีพ พร้อมกับย้ายจากเกาะสีชังมาตั้งอยู่ที่ตำบลเกาะใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ได้จัดตั้งเป็นทัณฑสถานวัยหนุ่ม ต่อมากรมราชทัณฑ์ได้โอนกิจการโรงเรียนฝึกอาชีพไปให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2501 ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ได้รับเด็กไว้ฝึกอบรม ณ เขาวงกตสถานบ้านห้วยโป่ง จังหวัดระยอง ส่วนทัณฑสถานวัยหนุ่มยังคงอยู่กับกรมราชทัณฑ์

พระราชบัญญัติควบคุมเด็กและนักเรียน พ.ศ. 2481 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย เป็นเจ้าหน้าที่จัดการกับเด็กนักเรียนและเด็กอนาถาที่ประพฤติตนไม่สมควรแก่วัยและให้ศาลมีอำนาจสั่งถอนอำนาจปกครองบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กที่ใช้อำนาจปกครอง โดยมีขอบเสียบางส่วนหรือทั้งหมดได้ และตั้งเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้ปกครองแทน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดให้มีสภารัตนนักเรียนออกทำการตรวจตราดูแลความประพฤติของเด็กนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ส่วนกรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งสถานสงเคราะห์เป็นที่ให้การเลี้ยงดูและอบรมขึ้น เช่นสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โรงเรียนชาติสงเคราะห์ โรงเรียนประชาสงเคราะห์ วิทยาลัยพินุลประชาสรรค์ เขาวงกตสถานทุ่งมหาเมฆ และเขาวงกตสถานบางละมุง จังหวัดชลบุรี (เอกสารประชาสัมพันธ์ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน , 2550)

แนวความคิดในการจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนเกิดขึ้นมาเป็นครั้งแรก (คูลพาท, 2547 หน้า 99-106) เมื่อ พ.ศ. 2482 ในสมัยรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม โดยพลเรือตรี ถวัลย์ ชำรงนาวาสวัสดิ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้ส่งหลวงจักรปาณิสวัสดิ์วิสุทธิไปดูงานเกี่ยวกับศาลในทวีปยุโรปและเอเชีย รวมทั้งกิจการศาลคดีเด็กและเยาวชนเป็นคนแรก ต่อมาเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2486

พระยาลัดพลีธรรมประคัลภ์ ประธานศาลฎีกา ได้ทำบันทึกรายงานเรื่องศาลคดีเด็กและเยาวชนในประเทศต่างๆ รวมทั้งความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนในประเทศไทย เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม แต่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 เสียก่อน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2493 ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม โดยนายเลียง ไชยการ (ต่อมาคือ นายเขมชาติ บุญรัตพันธุ์) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้ส่งผู้พิพากษาไปดูงานศาลคดีเด็กและเยาวชนที่ต่างประเทศ หลังจากนั้นได้เสนอราชชื้อคณะกรรมการพิจารณาจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนต่อคณะรัฐมนตรี และในการประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2493 ได้วางแนวทางการจัดตั้งไว้ว่า ศาลคดีเด็กและเยาวชนต้องเป็นศาลอาญาปนแพ่งในชั้นแรกจะเริ่มดำเนินการเฉพาะกรณีของเด็กและเยาวชนกระทำผิดและคดีแพ่งที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจปกครอง เป็นเบื้องต้นก่อนเท่านั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับเด็กประการอื่นๆ และคดีแพ่งส่วนอื่นสมควรดำเนินการในภายหลัง คณะกรรมการจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 24.. และร่างพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 24.. ต่อคณะรัฐมนตรี และในที่สุดได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2494 กำหนดให้จัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางขึ้นในจังหวัดพระนครภายใน 180 วัน โดยมีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางเป็นเครื่องมือของศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางด้วย ดังนั้นจึงได้เปิดดำเนินการศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางขึ้นเป็นครั้งแรก มีอาคารที่ทำการชั่วคราวอยู่ที่ตึกศาลแขวงพระนครใต้ (เดิม) ตำบลตลาดน้อย อำเภอสัมพันธวงศ์ จังหวัดพระนคร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารที่ทำการศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 ส่วนอาคารที่ทำการถาวรได้ก่อสร้างขึ้น ในที่ดินราชพัสดุใกล้ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ด้านถนนราชินี จัดทำสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารดังกล่าวเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2495 เป็นเงินทั้งสิ้น 1,370,000 บาท กำหนดเวลาก่อสร้าง 300 วันต่อมาได้มีการจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลาและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2505 ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดนครราชสีมาและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดนครราชสีมาเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2507 ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2513 ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดอุบลราชธานีและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดอุบลราชธานีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2523 ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดระยองและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2526 ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานีเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2530 ศาลคดีเด็กและเยาวชน จังหวัดนครสวรรค์และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กจังหวัดนครสวรรค์เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2531 นอกจากนี้ยังมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศาลจังหวัดสมุทรปราการ แผนกคดีเด็กและเยาวชนและศาลจังหวัดนนทบุรีแผนกคดีเด็กและเยาวชน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2532 สำหรับในส่วน of พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธี

พิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขอำนาจของศาลคดีเด็กและเยาวชน โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 ทั้งนี้ เพื่อปรับปรุงอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียของเด็กและเยาวชนให้เป็นไปโดยเหมาะสมเพื่อเป็นประโยชน์แก่เด็กและเยาวชนยิ่งขึ้น ทั้งกำหนดองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีเสียใหม่ให้เหมาะสมและแก้ไขวิธีดำเนินงาน ในศาลคดีเด็กและเยาวชนบางประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่เด็กและเยาวชนมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงการสอบสวนคดี การสืบเสาะข้อเท็จจริง การแต่งตั้งที่ปรึกษาทนายความ ตลอดจน การควบคุมและการฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนให้เป็นไปโดยรัดกุมและเพื่อทำให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว อันจะเป็นผลทำให้เด็กและเยาวชนได้รับการคุ้มครองยิ่งขึ้นกว่าเดิมและใน พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 163 ลงวันที่ 15 กันยายน 2515 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 เพื่อให้เยาวชนที่มีอายุเกิน 16 ปี บริบูรณ์ ซึ่งกระทำผิดอาญาในลักษณะร้ายแรง ได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลธรรมดาที่พิจารณาคดีสำหรับผู้ใหญ่กระทำผิด

หลังจากได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ตลอดจนจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางขึ้นใน พ.ศ. 2495 แล้ว ปรากฏว่ามีความพยายามที่จะจัดตั้งศาลครอบครัวหรือศาลเยาวชนและครอบครัวในปัจจุบันขึ้นในราว พ.ศ. 2498-2499 กล่าวคือ รัฐบาลในขณะนั้นเริ่มให้ความสนใจถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย และหลังจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ยกร่างกฎหมายเกี่ยวกับศาลเด็กและเยาวชนเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2499 ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาในขณะนั้น ได้ทำบันทึกถึงคณะรัฐมนตรี แสดงความเห็นเกี่ยวกับผลดี 2 ประการของการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย คือ 1) เป็นการคุ้มครองเด็กจากครอบครัวที่มีเสถียรภาพและปรองดองกันดี 2) เป็นการคุ้มครองครอบครัวที่ประสบปัญหา และเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลครอบครัว พ.ศ. 24.. พร้อมบันทึกหลักการและเหตุผล โดยประสงค์ที่จะให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นไป แต่ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้มีการประกาศใช้ แนวคิดในการจัดตั้งศาลครอบครัวเริ่มเป็นรูปธรรมขึ้นใน พ.ศ. 2527 เนื่องจากกระทรวงยุติธรรมได้เล็งเห็นว่าการที่จะคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างเดียวนั้นไม่เป็นการเพียงพอ เพราะเด็กและเยาวชนต้องอยู่กับครอบครัว คือ บิดามารดา หรือผู้ปกครองหากครอบครัวแตกแยกหรือไม่สงบสุข เช่น บิดามารดาหย่าร้าง ทอดทิ้งบุตร หรืออยู่ด้วยกันอย่างไม่ราบรื่น เป็นปากเสียงกัน ย่อมมีผลกระทบต่อจิตใจเด็กและเยาวชน ทำให้เด็กและเยาวชนเบื่อหน่ายออกไปมั่วสุมกับเพื่อน หันเข้าหายาเสพติด และอาจกลายเป็นอาชญากรได้ในภายหน้า

การมุ่งคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพียงอย่างเดียว โดยไม่คุ้มครองครอบครัวย่อมไม่เป็นการคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างเพียงพอ จึงทำให้มีการศึกษารูปแบบศาลครอบครัวของประเทศต่างๆ กว่า 10 ประเทศ และได้ข้อสรุปว่าประเทศไทยสมควรจัดตั้งศาลครอบครัวขึ้นแล้ว และการจัดตั้งดังกล่าวมิได้ใช้งบประมาณสูง เนื่องจากเพียงแต่เพิ่มอำนาจศาลคดีเด็กและเยาวชนที่มีอยู่แล้วให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัวด้วยเท่านั้น และเปลี่ยนชื่อจาก “ศาลคดีเด็กและเยาวชน” เป็น “ศาลเยาวชนและครอบครัว” ทำให้มีการยกร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 24.. ขึ้น โดยยกเลิกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนและพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชนทุกฉบับ รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 163 ด้วย และต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 บทบัญญัติในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลทำให้ศาลคดีเด็กและเยาวชนต่างๆ และศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวทั้งสองแห่งเปลี่ยนฐานะเป็น “ศาลเยาวชนและครอบครัวและศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว” นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่นขึ้นอีกแห่งหนึ่งเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 ด้วย ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดราชบุรีเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2540 รวมทั้งจัดตั้งศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวอีกหลายแห่ง อันได้แก่ ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดพิษณุโลกแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราชแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดอำนาจเจริญแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดปทุมธานีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดนครปฐมแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดชลบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดอุดรธานีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดร้อยเอ็ดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดศรีสะเกษแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดนครราชสีมาแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดสุพรรณบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดลำปางแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดสระบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดภูเก็ตแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดบุรีรัมย์แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดจันทบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดกาญจนบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดนครพนมแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดสิงห์บุรี แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลจังหวัดปัตตานีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และศาลจังหวัดสตูลแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ปัจจุบันมีศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว รวม 34 ศาล ทั้งนี้เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันเมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด สมดังเจตนารมณ์ของมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวฯ ซึ่งบัญญัติให้จัดตั้งแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวขึ้นในศาลจังหวัดทุกศาล โดยประกาศใน

พระราชกฤษฎีกาเนื่องจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวฯ แต่เด็กและเยาวชนที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวจะต้องเป็นเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัวหรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ดังนั้นจึงมีนโยบายที่จะขยายระบบงานศาลเยาวชนและครอบครัวไปทั่วประเทศด้วยการเร่งรัดให้มีการจัดตั้งศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว แต่ยังไม่ครบทุกจังหวัด คณะกรรมการประสานงานกระบวนการยุติธรรม โดยร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในฐานะ ประธานคณะกรรมการจึงได้มีคำสั่งที่ 7/2538 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2538 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงระบบงานศาลเยาวชนและครอบครัว คณะอนุกรรมการดังกล่าวพิจารณาเห็นว่ากรขยายระบบงานศาลเยาวชนและครอบครัวต้องอาศัยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินการไปล่วงหน้าก่อนที่จะมีการจัดตั้งศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในแต่ละจังหวัด แต่เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหลายประการ อันได้แก่ ความไม่แน่ชัดในสถานะของหน่วยงาน ว่าอยู่ในระดับกรม กอง หรือหน่วยงานระดับใด ซึ่งมีผลกระทบต่อการติดต่อประสานงานในการของบประมาณ และอัตราค่าตั้งบุคลากร รวมทั้งก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่จำเป็นต่อการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานคลังและงบประมาณ ซึ่งต้องอยู่ในความดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ทั้งๆ ที่ศาลเยาวชนและครอบครัวมีงบประมาณสำหรับหน่วยงานแยกออกมาต่างหาก และงบประมาณส่วนใหญ่จะตั้งไว้ที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นจำนวนมาก แต่การบริหารและควบคุมงบประมาณดังกล่าวไม่คล่องตัว เพราะสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนยังไม่มีความเป็นอิสระ เนื่องจากต้องนำเสนอผ่านความเห็นชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเสียก่อน ซึ่งทำให้มีขั้นตอนในการทำงานมากขึ้น ทั้งๆ ที่งานเหล่านั้นสามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นในชั้นสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้อยู่แล้ว ดังนั้น คณะอนุกรรมการจึงศึกษาหาแนวทางที่จะยกฐานะสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนขึ้นเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเยาวชนและครอบครัว ซึ่งเป็นนิติบุคคลในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เพราะขณะนั้นศาลเยาวชนและครอบครัวอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม แต่ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 จากบทบัญญัติในมาตรา 27 ทำให้เกิดโครงการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมและปรับปรุงโครงสร้างศาลยุติธรรม ซึ่งทำให้ต้องแยกหน่วยงานตุลาการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม โดยให้ไปสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชา และต้องจัดตั้งหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นสำนักทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีฐานะเทียบได้กับกรมในระบบบริหารราชการพลเรือน ดังนั้น แนวความคิดเดิมที่จะ

ยกฐานะเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเยาวชนและครอบครัวในสังกัดกระทรวงยุติธรรมจึงต้องเปลี่ยนเป็น “สำนักพินิจและคุ้มครองเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม” แทน แต่ได้เกิดวิกฤติการณ์บ้านกรูณาและบ้านเมตตาขึ้น รวมทั้งการตีความของศาลรัฐธรรมนูญให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม จึงมีผลทำให้ศาลเยาวชนและครอบครัวอยู่ในกรอบของโครงสร้างศาลยุติธรรมใหม่ ส่วนสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอยู่ในกรอบของโครงสร้างกระทรวงยุติธรรมใหม่ อย่างไรก็ตาม ศาลเยาวชนและครอบครัวก็ยังคงมีบทบาทในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนตลอดไป เพราะศาลคดีเด็กและเยาวชนหรือศาลเยาวชนและครอบครัวในปัจจุบันถือกำเนิดขึ้นจากแนวคิดที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งตามมาตรา 275 บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ขึ้น ซึ่งมีผลให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเดิมอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของศาลเยาวชนและครอบครัวมาอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามมาตรา 36 ภายหลังจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมา สังกัดอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในช่วงปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการใหม่ โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม พ.ศ. 2545 ขึ้น มีผลทำให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับการยกฐานะเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยให้มีอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ปัจจุบันศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้เปิดดำเนินการครบทุกจังหวัดแล้ว เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549

ปรัชญาในการแก้ไขเด็กและเยาวชนกระทำผิดในปัจจุบัน รัฐเข้ารับภาระหน้าที่ทั้งหมด ในการดำเนินการฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยตัดครอบครัวและชุมชนออกจากกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือให้มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาน้อยมาก ทำให้ครอบครัวและชุมชนซึ่งควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกับภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกละเลยไม่มีส่วนร่วมหรือต้องรับผิดชอบ จึงปล่อยให้เป็นการของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ขณะที่ภาครัฐเองก็มีจำนวนเจ้าหน้าที่และทรัพยากรอันจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาในการดูแลฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดให้กลับเป็นคนดีสู่สังคมได้ นอกจากนี้ พลังอำนาจแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ และการแพร่ระบาดของยาเสพติด ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และแพร่กระจายลงไปสู่ทุกอณูพื้นที่และองค์ประกอบของสังคม โลกอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดความแปรปรวนในทุกองคาพยพ ยากที่ทุกสังคมจะอยู่นิ่งเฉยโดยไม่ปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในบริบทใหม่ได้ตระหนักต่อสถานการณ์สังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์การทำงานซึ่งมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้โดยการ

1. เปลี่ยนภาระให้เป็นพลังด้วยการคิดค้นและนำมาตรการการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน กระทำผิดที่เหมาะสมและหลากหลายมาใช้ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ส่งเสริมการให้ประชาชนและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งผลักดันให้พ้นจากระบบเร็วกว่ากำหนด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ นับเป็นการคืนคนดีสู่สังคม

2. รวมพลังแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน ต้องการงานในลักษณะองค์รวม และบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน ประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีบทบาทในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่ติดยาเสพติดหรือเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพื่อการเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน

3. เสริมสร้างสมรรถภาพในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการดำเนินงานและยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เป็นผู้นำในการพิทักษ์ผู้เยาว์ และคืนเด็กดีสู่สังคม

พันธกิจ

1. พิทักษ์คุ้มครองสิทธิ และสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน ผู้เยาว์และครอบครัวที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นๆ

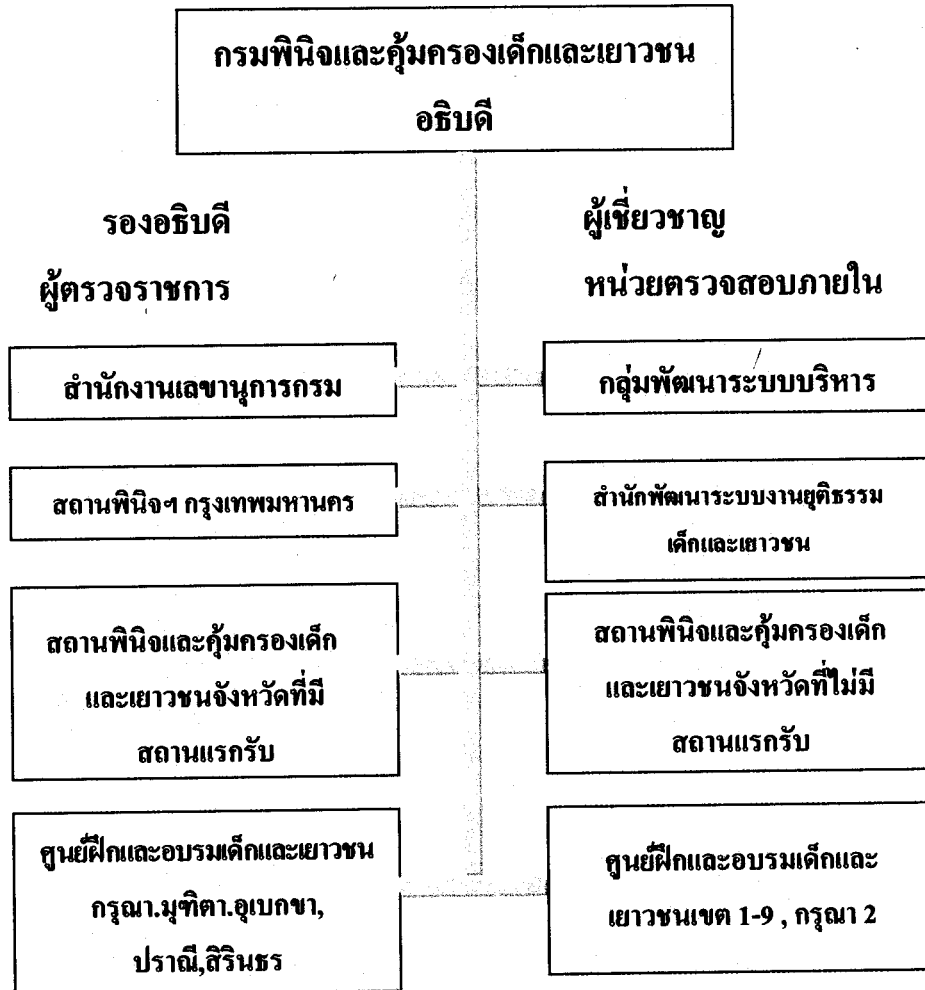
2. ดำเนินการด้านคดีด้านการป้องกันบำบัดแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาและสงเคราะห์ และติดตามประเมินผล

3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

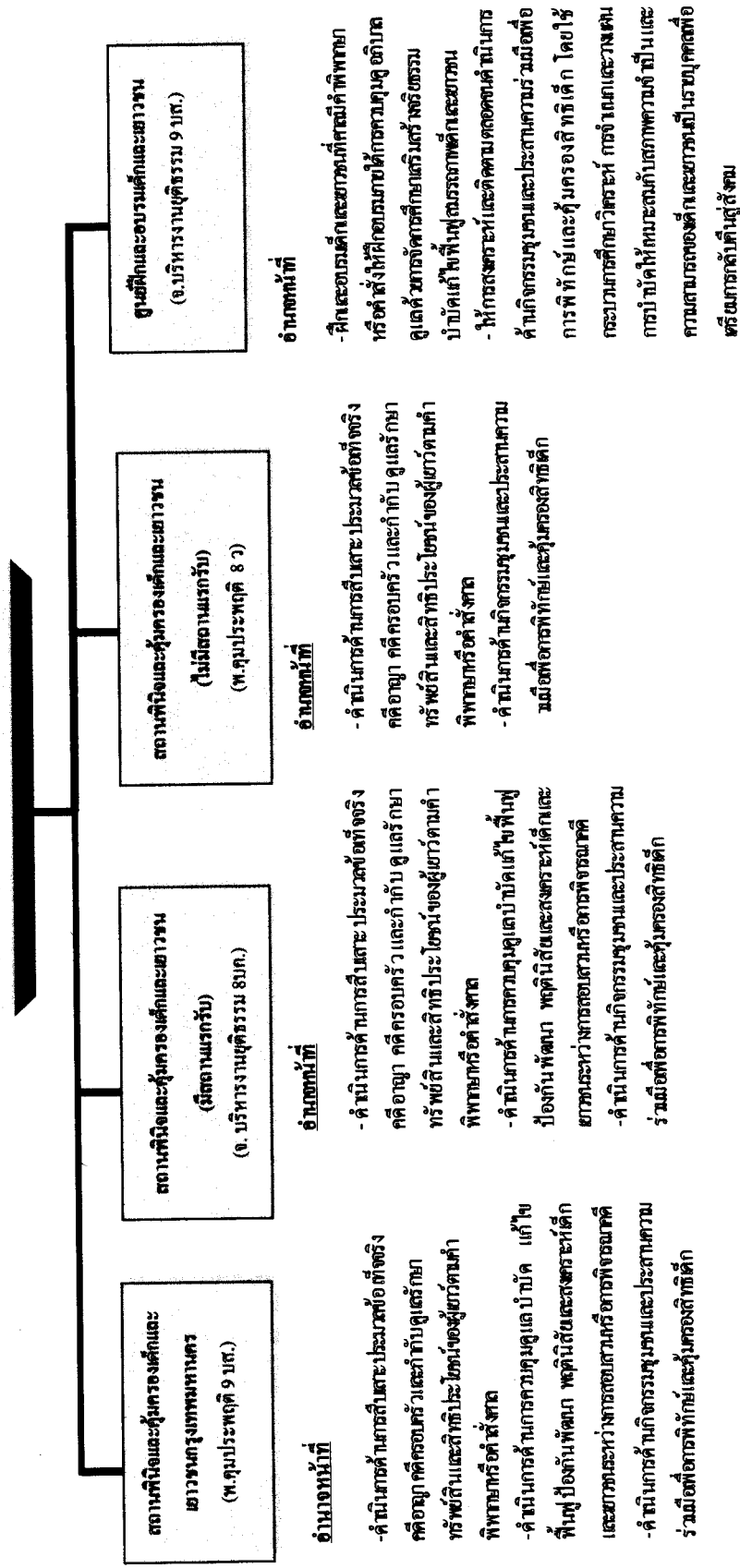
5. พัฒนาการบริหารจัดการและบุคลากรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



อำนาจหน้าที่

- คำนึงการดำเนินการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริง คืออายุ คดีครอบครัว และกักขังดูแลรักษา หรือพินิจและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
- คำนึงการดำเนินการควบคุมดูแลบำบัดแก้ไข ป้องกันพัฒนา พฤตินิสัยและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและหาทางลดความเสียหายต่อสังคม
- คำนึงการดำเนินการคุ้มครองและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่

- คำนึงการดำเนินการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริง คืออายุ คดีครอบครัว และกักขังดูแลรักษา หรือพินิจและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
- คำนึงการดำเนินการควบคุมดูแลบำบัดแก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนา พฤตินิสัยและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและหาทางลดความเสียหายต่อสังคม
- คำนึงการดำเนินการคุ้มครองและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่

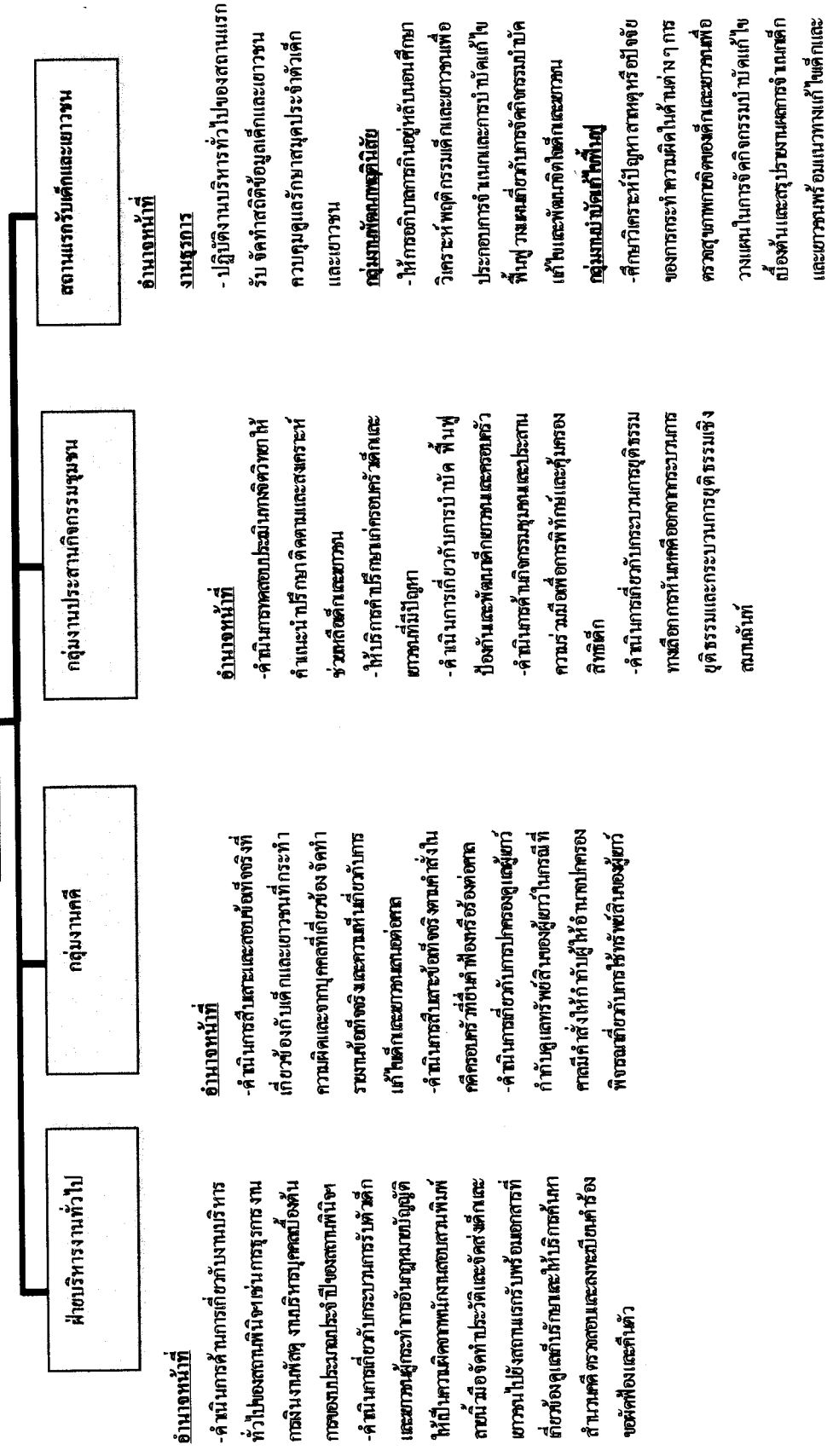
- คำนึงการดำเนินการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริง คืออายุ คดีครอบครัว และกักขังดูแลรักษา หรือพินิจและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
- คำนึงการดำเนินการคุ้มครองและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่

- สืบเสาะและดำเนินการเกี่ยวกับคดีพิพาทอาชญากรรม หรือคดีอื่นที่เกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรม
- ให้การสงเคราะห์และติดตามตลอดคดีพิพาทอาชญากรรมและประสานและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
- ให้การคุ้มครองและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
- ให้การคุ้มครองและประสานความร่วมมือที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

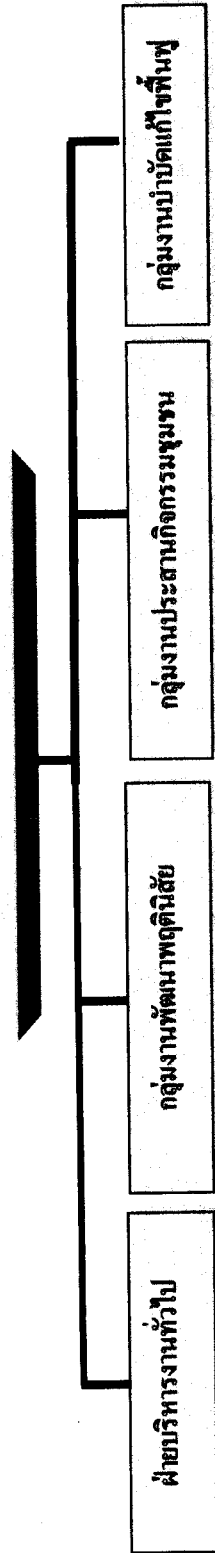
ภาพที่ 2.4 อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



ภาพที่ 2.5 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน



ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย	กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชน	กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู
อำนาจหน้าที่ - คำนึงการดำเนินงานที่สัมพันธ์กับงานบริหารทั่วไป ของสถาบันฯ ซึ่งเน้นการบูรณาการงานภาคการเงินงาน พัสดุ งานบริหารบุคคลเบื้องต้น การจาง งานประมวลประวัติของสถานศึกษา - คำนึงการดำเนินงานที่สัมพันธ์กับงานบริหารทั่วไป ของสถาบันฯ ซึ่งเน้นการบูรณาการงานภาคการเงินงาน พัสดุ งานบริหารบุคคลเบื้องต้น การจาง งานประมวลประวัติของสถานศึกษา	อำนาจหน้าที่ - ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงาน วิชาประจำวันของเด็กและเยาวชน - ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อ ประกอบการดำเนินงานและติดตามประเมินผลการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดทำ รายงานผล	อำนาจหน้าที่ - ร่วมจัดทำโครงการและแผน ประสานแผนตาม โครงการข้อตกลงความร่วมมือในการพิทักษ์และ คุ้มครองสิทธิเด็ก - ประสานชุมชน ชุมชนและแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมมือดำเนินการพัฒนาระบบความรู้ทางวิชาการในการ บำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชน	อำนาจหน้าที่ - ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู กำหนดแผนการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ประเมินและสรุป รายงานผลเพื่อปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน - บำบัดแก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตลอดจน ครอบครัวยุติธรรมเพื่อปรับทัศนคติ พฤติกรรมและ ทัศนคติแก่ชีวิต - ให้การรักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโภชนาการ การ ดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานควบคุม - คำนึงการเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและให้เกียรติและ เคารพเด็กและเยาวชน - คำนึงการเกี่ยวข้องกับครอบครัวของตัวเด็กและเยาวชน การเตรียมพร้อมก่อนกลับสู่สังคม ประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐในภาค ศึกษาศึกษาพัฒนาเยาวชนและครอบครัว ทัศนคติ - คำนึงการเกี่ยวข้องกับครอบครัวของตัวเด็กและเยาวชน การเตรียมพร้อมก่อนกลับสู่สังคม ประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐในภาค ศึกษาศึกษาพัฒนาเยาวชนและครอบครัว ทัศนคติ
อำนาจหน้าที่ - ควบคุมดูแลและพัฒนากิจกรรมชีวิต ส่งเสริม ปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนประพฤติปฏิบัติอยู่ใน ระเบียบ - จัดการด้านการศึกษา สถานอยู่และวิชาชีพ และ จัดทำแผนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนและ นวัตกรรมทางการศึกษาระดับเด็กและเยาวชน	อำนาจหน้าที่ - ควบคุมดูแลและพัฒนากิจกรรมชีวิต ส่งเสริม ปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนประพฤติปฏิบัติอยู่ใน ระเบียบ - จัดการด้านการศึกษา สถานอยู่และวิชาชีพ และ จัดทำแผนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนและ นวัตกรรมทางการศึกษาระดับเด็กและเยาวชน	อำนาจหน้าที่ - ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งกับชุมชนเพื่อส่งเสริม ป้องกันและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้กระทำผิด	อำนาจหน้าที่ - ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู กำหนดแผนการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ประเมินและสรุป รายงานผลเพื่อปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน - บำบัดแก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตลอดจน ครอบครัวยุติธรรมเพื่อปรับทัศนคติ พฤติกรรมและ ทัศนคติแก่ชีวิต - ให้การรักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโภชนาการ การ ดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานควบคุม - คำนึงการเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและให้เกียรติและ เคารพเด็กและเยาวชน - คำนึงการเกี่ยวข้องกับครอบครัวของตัวเด็กและเยาวชน การเตรียมพร้อมก่อนกลับสู่สังคม ประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐในภาค ศึกษาศึกษาพัฒนาเยาวชนและครอบครัว ทัศนคติ

ภาพที่ 2.6 ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
หน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายใน

1. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1.1 วางแผนให้คำปรึกษา แนะนำ เร่งเร้า ประสานและกำกับดูแลการบริหารของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (มาตรา 3/1)

1.2 ติดตามและแก้ไขปัญหาในการดำเนินการหลังการประกาศใช้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และ พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

1.3 สนับสนุน ดูแลการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 ประสานการดำเนินงานกับ ก.พ.ร. รวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนางานราชการของส่วนราชการเสนอต่อ ก.พ.ร.

1.5 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินการบริหารพัสดุและทรัพย์สินของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตามมติคณะรัฐมนตรี

2.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ

2.3 วิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ

2.4 ตรวจสอบระบบคุณแลรักษาและความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเหมาะสมกับประเภทของทรัพย์สินนั้น ๆ

2.5 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสังกัดกรม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.6 จัดทำแผนการตรวจและระบบประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายในของกระทรวง

2.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ

3. สำนักงานเลขานุการกรม

หน้าที่ความรับผิดชอบ

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของกรม และการปฏิบัติราชการที่มีได้ แยกหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึงการปฏิบัติงาน สารบรรณของกรม งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการของกรม งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและการบริหารเงินงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ การบริหารงานบุคคลของกรมและปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายใน ออกเป็น

ฝ่ายสารบรรณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ รับ-ส่ง ร่างโต้ตอบหนังสือราชการกับ หน่วยงานภายในและภายนอก การควบคุม ตรวจสอบค้นหา การยืม – ส่ง หนังสือ เอกสารหรือ สิ่งพิมพ์ การจัดเก็บรักษาและการทำลายเอกสาร ตลอดจนการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสาร
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการประมวลกฎระเบียบ ข้อบังคับ การจัดทำ หนังสือเวียน งานธุรการของกรม และจัดแบบฟอร์มหนังสือ
3. ดำเนินการด้านการจัดประชุม จัดเวรยาม งานพิมพ์ หนังสือราชการ และโรเนียวเอกสาร
4. ปฏิบัติงานร่วมหรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
5. งานพิธีการที่มีกำหนดการแน่นอน
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับการช่วยอำนวยความสะดวกนักบริหาร คือ

1. รวบรวม เสนอข้อมูล พิจารณาวิเคราะห์กลั่นกรองเรื่องต่าง ๆ ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพื่อประกอบการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร

2. การดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการนักบริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการจัดการนัดหมายติดต่oprสานงาน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเรื่องก่อนเสนอผู้บริหาร

3. ติดตามข้อมูลแผนงานและโครงการที่ผู้บริหารให้ความสนใจและสั่งการพร้อมสรุปเรื่อง และวิเคราะห์เรื่องเพื่อช่วยในการสั่งการของผู้บริหาร

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานรัฐพิธี และงานพิธีการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนการจัดข้าราชการในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไปร่วมพิธีงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานศาสนพิธีต่าง ๆ รวมทั้งงานพิเศษอื่น ๆ ตามแต่จะได้รับการมอบหมาย

5. จัดทำร่างคำขัญคำกล่าวปราศรัยสุนทรพจน์ ปาฐกถาคำบรรยายและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารระดับสูงของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

6. การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ ขอพระราชทานเพลิงศพ และเครื่องประกอบเกียรติยศของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตลอดจนการจัดเตรียม การประชุมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

7. ติดต่oprสานงานกับส่วนราชการในสังกัดและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับการมอบหมาย

กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินภารกิจของกรม

3. จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบ เทคนิคและวิธีการประชาสัมพันธ์

4. เผยแพร่งาน/โครงการ/กิจกรรมของกรม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

5. ผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ การออกแบบศิลปกรรม การถ่ายภาพนิ่ง ภาพสไลด์ การถ่ายภาพวีดิทัศน์ การจัดกิจกรรมภายในและภายนอกกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนงานพิธีการต่าง ๆ

6. จัดบอร์ดนิทรรศการในงานพิธีต่าง ๆ ตลอดจนการจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อการผลิตสื่อวิทยุโทรทัศน์
7. จัดแถลงข่าว บันทึกและถอดเทปคำสัมภาษณ์การแถลงข่าวของผู้บริหาร
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามประเมินผล
3. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้อบรมหมาย

แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
 - รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการรับ - จ่าย เงินในส่วนกลาง และดำเนินการเกี่ยวกับการขีมนเงินของหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - การเก็บรักษาเงิน เอกสารทางการเงิน การจัดทำรายงานการเงิน ประเภทต่างๆ รายละเอียดประกอบการรับ-จ่ายเงิน
 - การตรวจสอบใบสำคัญและจัดวางฎีกา รวมทั้งการจัดทำงบเดือน
 - การรับ-จ่ายเงินงบประมาณทุกประเภท
 - ดำเนินการด้านการเงิน และควบคุมการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท
 - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
 - การจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีราชการของกระทรวงการคลังทั้งเงินงบประมาณรายจ่าย เงินงบประมาณต่างๆ เงินตามโครงการเงินกู้ เงินทศรองราชการ เงินทศรองจ่าย รวมทั้งงานจัดทำฎีกา
 - การวิเคราะห์และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วน ของ งบประมาณรายจ่ายประจำ และจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานในสังกัด
 - การขอเงินประจำงวด การสำรวจเงินงบประมาณเหลือจ่ายเพื่อขอโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ

- การขออนุมัติใช้เงินงบกลาง การจัดทำทะเบียนคุมเงินประจำงวด การควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแผนงาน/งาน/โครงการต่างๆ ให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับอนุมัติเงินประจำงวด

- การติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

- การยื่นขออนุญาตงบประมาณในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และการหาเงินประจำอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำตามที่ได้รับอนุมัติเพิ่มเติม

- ติดตามประสานงานกับกรมบัญชีกลางในเรื่องการกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี และการขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน รวมทั้งการโอนเงินงบประมาณให้กับหน่วยงานในสังกัด

- การจัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปีของเงินนอกงบประมาณ และงาน โครงการเงินกู้ พร้อมทั้งควบคุมการใช้จ่ายเงิน

- ติดตาม ตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ และพิจารณาการขอใช้เงินคอกเบี้ยอันเกิดจากเงินกลางของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายพัสดุอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง การจ้างเหมาบริการ พัสดุ ตรวจสอบสัญญา และการดำเนินงานตามสัญญาจ้าง รวมทั้งควบคุมการประกวดราคา

- ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานด้านการจัดหาเครื่องอุปโภคและบริโภค อันเป็นปัจจัยจำเป็นพื้นฐานของเด็กและเยาวชนในสถานควบคุม

- จัดทำทะเบียนการเบิกจ่ายการจัดทำแผนบริหารพัสดุ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งคืนที่ราชพัสดุ ซ่อมแซม บำรุงรักษา ดูแล และจัดเวรยามรักษาการณ์อาคารสถานที่

- จัดซื้อ จำหน่าย บำรุงรักษาและควบคุมการใช้ยานพาหนะของส่วนกลาง

- การดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่ การจำหน่ายครุภัณฑ์ รวมทั้งการดูแล ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ รวมทั้งยานพาหนะรถยนต์ของส่วนกลาง

- ดำเนินการต่อทะเบียนรถยนต์ประจำปีทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

1. จัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานการบริหารงานบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้งงานสวัสดิการ
3. นิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามประเมินผล
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายอัตรากำลังและพัฒนาระบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เกี่ยวข้อง
 1. การวางแผนอัตรากำลัง
 2. การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม
 3. การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
 - วิเคราะห์และเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและโครงสร้างของหน่วยงาน การปรับปรุงส่วนราชการ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการจัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานงาน รวมทั้งการเกลี่ยอัตราข้าราชการและลูกจ้าง
 - ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - สรรหาบุคคลเข้ารับราชการ บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายข้าราชการ รวมทั้งการย้ายเปลี่ยนสายงานของข้าราชการ
 - การลาออกจากราชการและการกลับเข้ารับราชการของข้าราชการ และการช่วยราชการ

- การสอบเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ในตำแหน่งที่สูงขึ้นและการดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการและ
ลูกจ้าง

- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรการดำเนินการ
ทางวินัยหรือทักท้วงการดำเนินการทางวินัย

- พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ การอุทธรณ์และคำร้องขอความ
เป็นธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง

- จัดทำคู่มือการดำเนินการทางวินัย

- ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางมาตรการ ระเบียบและวิธีปฏิบัติเพื่อปลูกฝัง
ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัยและมีทัศนคติที่ดี

- ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและกำหนด
แนวทางและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง

- การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ศึกษา วิเคราะห์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทาง วิธีการและมาตรการ
ในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการและลูกจ้าง รวมทั้งสำรวจ วิเคราะห์
หลักสูตรความจำเป็นในการฝึกอบรมข้าราชการและลูกจ้างในส่วนที่เป็นศักยภาพการปฏิบัติ
ราชการ เพื่อจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพและติดตาม
ประเมินผล

- ร่วมดำเนินการอบรมข้าราชการและลูกจ้างในสายงานที่มีความ
จำเป็นในการฝึกอบรมที่เป็นศักยภาพทางวิชาชีพเฉพาะ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่ง
ข้าราชการไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนักเรียนทุนรัฐบาล

- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- จัดทำ เก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการและลูกจ้าง

- ศึกษา ค้นคว้า จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล ข้อเสนอเทศข้าราชการ

- ประมวลและให้บริการด้านข้อมูลบุคคลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง
ประมวลระเบียบและคอบหาหรือเกี่ยวกับระเบียบ

- ควบคุมการเกษียณอายุราชการ การแจ้งการเกษียณอายุราชการ และขอ
แก้ไขประวัติปีเกิด การมอบโล่ และประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการ การลาประเภทต่าง ๆ
ของ ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว

- การออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกบัตรประจำตัว
เจ้าหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและหนังสือรับรองต่าง ๆ แบบประวัติบุคคล
(รปภ. 1)

- จัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การดำเนินการเกี่ยวกับการ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับประกันสังคมของลูกจ้าง
ชั่วคราว

- ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ เสนอแนะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการขอกำหนด
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีคุณเหตุพิเศษของหน่วยงานในสังกัด

- ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเงินประจำตำแหน่ง

- ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
บำเหน็จตกทอดแก่ทายาทข้าราชการถึงแก่กรรม

- ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
สำหรับลูกจ้างประจำ

- การขอบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำ และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และข้าราชการผู้ประพฤติตน
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. พัฒนาระบบ รูปแบบมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติในด้านการพัฒนาระบบ
บริหารงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน งานคดี การจำแนก การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา
สงเคราะห์ และบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสุขภาพและอนามัยในสถานควบคุม
รวมทั้งงานป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด

2. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม กำกับ ดูแลด้านการพัฒนาระบบบริหารงาน
ยุติธรรมเด็กและเยาวชน งานคดี การจำแนก การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา สงเคราะห์ และ

บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสุขภาพและอนามัยในสถานควบคุม และงานป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด

3. ประสานความร่วมมือเชิงนโยบายด้านการบำบัด แก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนา และสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

4. สนับสนุน ให้คำปรึกษาและนำเสนอแนะนโยบายในการบำบัดแก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง หรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัดแก้ไขเป็นพิเศษ ตลอดจน ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมทั้งการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

5. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิเด็ก

6. จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวง

7. กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการของหน่วยงาน

8. จัดระบบ ตำรวจ จัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานและเป็นศูนย์ ข้อมูลของกรม

9. ตำรวจและวิเคราะห์หลักสูตรความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากร ในส่วนที่เป็นศักยภาพเชิงวิชาชีพเฉพาะเพื่อจัดทำแผนและร่วมพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบต่าง ๆ และติดตามและประเมินผล

10. จัดทำแผนและงบประมาณของกรม

11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายใน ออกเป็น

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ งานธุรการ การดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ งานการประชุม งานประชาสัมพันธ์ การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การจัดทำคำของบประมาณประจำปี และรวบรวมสถิติ ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ

2. กลุ่มงานประสานกิจการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1 ดำเนินการและประสานความร่วมมือในงานการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม

2.2 ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
สำหรับเด็กและเยาวชน

2.3 ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกัน บำบัด แก้ไข พิ้นฟู
และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง หรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัด แก้ไขเป็นพิเศษ

2.4 ร่วมกำหนดรูปแบบ ประสานการดำเนินงานการบำบัด แก้ไข
พิ้นฟู และสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมทั้งป้องกันการแพร่ระบาดของ
ของโรค

2.5 ดำเนินงานและสนับสนุนงานด้านกิจกรรมชุมชนและ
การประสานเครือข่ายความร่วมมือ

2.6 ดำเนินการด้านคณะกรรมการสงเคราะห์หรือคณะกรรมการ
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

2.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานข้อมูลและสารสนเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1 นำเสนอนโยบาย แผนงาน เพื่อการกำหนดกรอบและ แนว
ทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาของเทคโนโลยี
สารสนเทศและปัจจัยผลกระทบ

3.2 พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการดำเนินงาน
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนแม่บท

3.3 ดำเนินการในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการเทคโนโลยี
สารสนเทศของกรม

3.4 พัฒนาระบบสารสนเทศของกรมระบบเครือข่ายข้อมูลและพัฒนา
โปรแกรมระบบฐานข้อมูลและพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ในการเชื่อมโยง
ข้อมูลสถิติ ระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการวาง
แผนการบริหารงาน

3.6 รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผล สนับสนุนการ
ให้บริการทางวิชาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การหาค่าประมาณการสถิติ และค่าพยากรณ์
ของกรม

3.7 ให้คำปรึกษาในเทคนิคและวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัดกรม

3.8 จัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. กลุ่มพัฒนาระบบงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.1 พัฒนาระบบรูปแบบ และกำหนดมาตรฐานงานคดีอาญา คดีครอบครัว การกำกับการปกครอง การดูแลบำบัด แก้ไขฟื้นฟู ป้องกันและพัฒนา การจัดการศึกษา การฝึกอบรมการพยาบาลและสาธารณสุขและการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

4.2 ศึกษา คัดค้น วิเคราะห์ วิจัยเพื่อวางระบบรูปแบบการจำแนกประเภทเด็กและเยาวชน

4.3 ศึกษา คัดค้น วิเคราะห์วิจัยเพื่อเสนอหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับแนวทาง รูปแบบและวิธีการแก้ไขฟื้นฟู รวมทั้งงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

4.4 ศึกษา คัดค้น วิเคราะห์วิจัย เพื่อกำหนดรูปแบบเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เพื่อหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรม

4.5 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายใน และ ภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

4.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

4.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายใน ออกเป็น

กลุ่มพัฒนาระบบงานคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษา คัดค้น วิเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบและมาตรฐานการประมวลรายงานข้อเท็จจริงและการสืบเสาะในคดีอาญา คดีครอบครัว และการกำกับการปกครอง รายงานข้อเท็จจริง

2. ศึกษา คัดค้น วิเคราะห์ วิจัย เพื่อเสนอ หรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

3. นำเสนอ นโยบายและแผนงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และวิธีการหันเหคดีเด็กและเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรม

4. นิเทศ ให้คำปรึกษา เผยแพร่ความรู้ และสนับสนุนงานวิชาการด้านคดี

5. ร่วมจัดทำแผนงาน โครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนางานด้านคดี

6. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการให้คำปรึกษาและนำเสนอ นโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการจำแนกการป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรงหรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัด แก้ไขเป็นพิเศษ

7. ร่วมกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานด้านการบำบัด แก้ไข และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรวมทั้งการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบงานพหุตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและกำหนดรูปแบบ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทาง และมาตรฐานการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนในสถานควบคุมในด้านการอบรม ดูแลการดำเนินชีวิต การปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมการศึกษาและฝึกวิชาชีพ

2. นำเสนอ นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาพหุตินิสัยของเด็กและเยาวชน

3. นิเทศ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการอบรม ดูแลการดำเนินชีวิต การศึกษาและฝึกวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนนิสัย พฤติกรรม และนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน

4. ร่วมจัดทำแผนงาน โครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนางานป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟู สงเคราะห์เด็กและเยาวชน

5. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการให้คำปรึกษาและนำเสนอ นโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการจำแนกประเภทการป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรงหรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัด แก้ไขเป็นพิเศษ

6. จัดทำแผนรักษาความปลอดภัย และเฝ้าระวัง ศึกษา วิเคราะห์ พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อพัฒนา ชักซ้อมแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

7. ร่วมกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานด้านการบำบัด รักษา และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรวมทั้งการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบงานพยาบาลและการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบรูปแบบและกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล งานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ของหน่วยพยาบาลในสถานควบคุม โดยให้ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ

2. กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติด้านโภชนาการสุขภาพอนามัย อาชีวอนามัยในสถานควบคุม

3. ศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุของโรคระบาดในสถานควบคุม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการควบคุมการเกิดโรคระบาด

4. นิเทศและให้คำปรึกษาด้านการพยาบาล งานสาธารณสุขและอนามัยในสถานควบคุม

5. ร่วมกำหนดแผนงาน โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนางานป้องกัน บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูและสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

6. ประสานงานทางวิชาการพยาบาลและสาธารณสุขกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพ ในการให้คำปรึกษาและนำเสนอ นโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการจำแนกการป้องกัน บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูและสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรงหรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัด แก้ไขเป็นพิเศษ

8. ร่วมกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานด้านการบำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรวมทั้งการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรค

9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบงานจิตวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบรูปแบบ กำหนดมาตรฐานการจำแนกและแนวทางปฏิบัติงานด้านจิตวิทยา

2. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลด้านจิตวิทยา การแก้ไขเด็กและเยาวชน กระทำผิด และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานข้อมูลทางด้านจิตวิทยา เพื่อการหันเหคือออกจากกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา รูปแบบวิธีการป้องกัน บำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน

4. นิเทศ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนงานวิชาการด้านจิตวิทยา

5. ร่วมกำหนดแผนงาน โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนางานป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟูเด็กและเยาวชน
6. ประสานงานทางวิชาการด้านจิตวิทยากับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง
7. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการให้คำปรึกษาและนำเสนอ นโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรงหรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัดแก้ไขเป็นพิเศษ
8. ร่วมกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานด้านการบำบัด แก้ไข และฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรวมทั้งการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรค
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
 - กลุ่มพัฒนาระบบงานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 1. ศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบรูปแบบกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานในการบำบัด แก้ไข พื้นฟู ป้องกัน พัฒนาและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของนักสังคมสงเคราะห์
 2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนางานสวัสดิการและการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน
 3. นิเทศ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนงานวิชาการด้านสวัสดิการและงานสังคมสงเคราะห์
 4. ร่วมกำหนดแผนงาน โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนางาน ป้องกัน บำบัด แก้ไขพื้นฟูและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด
 5. ประสานงานทางวิชาการด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์กับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 6. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการให้คำปรึกษาและนำเสนอ นโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการให้การป้องกันการป้องกัน บำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรงหรือจำเป็นต้องได้รับการบำบัด แก้ไขเป็นพิเศษ
 7. ร่วมกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานด้านการบำบัด แก้ไข และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรวมทั้งการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรค
 8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
 1. เสนอแนะแนวทางการกำหนดนโยบายรวมทั้งจัดทำแผน ประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้เป็นไปตามแผนแม่บทและนโยบายของกระทรวง

2.เสนอแนะแนวนโยบาย จัดทำค่าของงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของกรม

3.ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัด

4.จัดทำรายงานผลงานประจำปี และรายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายในออกเป็น

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.ศึกษา วิเคราะห์ เสนอความเห็นในการจัดทำนโยบายของกรม จัดทำและประสานแผนปฏิบัติการ

2.จัดทำแผนแม่บท แผนกลยุทธ์และปฏิบัติการของกรม กำหนดและพัฒนาวิธีการวางแผน เสนอแนะแนวนโยบายในการขอตั้งและจัดทำค่าของงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ และแผนงาน โครงการของกรม

3.ศึกษา วิเคราะห์สภาพและลักษณะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม เพื่อจัดทำแผนและประสานการดำเนินการตามแผนงาน

4.ส่งเสริม นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำแผนงาน โครงการงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด

5.ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายติดตามและประเมินผลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. เร่งรัด ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายและแผนของกรม

2. ศึกษา วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงานของกรมต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และการบริหารจัดการตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัด

4. นิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำและเผยแพร่วิทยาการเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานแก่หน่วยงานในสังกัด

5. รวบรวมและจัดทำรายงานประจำปี

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการด้านการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัวและกำกับดูแลรักษาทรพย์สินและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือ คำสั่งศาล
 2. ดำเนินการด้านการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข พื้นฟู ป้องกัน พัฒนา พฤตินิสัย และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนทั้งระหว่างสอบสวนหรือการพิจารณาคดีและภายหลังปล่อย
 3. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- แบ่งงานภายในออกเป็น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงิน-บัญชี งานพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ งานบริหารบุคคลเบื้องต้น การเสนอของบประมาณประจำปีของสถานพินิจ งานประชาสัมพันธ์ งานประชุมดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การประสานงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชนในสถานแรกรับเด็กและเยาวชน การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาเยี่ยมชม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับตัวเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดจากพนักงานสอบสวน จัดส่งเด็กและเยาวชนไปยังสถานแรกรับพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มาติดต่อ ควบคุมดูแลเก็บรักษาและให้บริการค้นหาสำนวนคดี ตรวจสอบและลงทะเบียนคำร้องขอคัดฟ้องและคืนตัว พร้อมจัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษาเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ หรือทรัพย์สินมีค่าของผู้เยาว์ ตลอดจนรวบรวมและจัดทำข้อมูลสถิติประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญามีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดำเนินการสืบเสาะ และสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดและจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขเด็กและเยาวชนเสนอต่อศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันตัวเด็กและเยาวชนในชั้นสถานพินิจ รวมทั้งดำเนินการสืบสวนและสอบสวน เพื่อพิจารณาอนุญาตในกรณีและผู้เสียหายขอฟ้องคดีอาญา

และจำแนกเพื่อกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การหันเหคือออกจากกระบวนการยุติธรรมและกระบวนการ ยุติธรรม เจริงสมานฉันท์

กลุ่มงานประมวลข้อเท็จจริงคดีครอบครัวมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดำเนินการสืบเสาะและสอบข้อเท็จจริง ตามคำสั่งศาลในคดีครอบครัวที่ยื่นคำฟ้องหรือคำร้องต่อศาล เพื่อขอดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เยาว์ในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย รวบรวมหลักฐานและจัดทำรายงานข้อเท็จจริงพร้อมความเห็นเสนอต่อศาลเพื่อประกอบการพิจารณาคดี รวมทั้งไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความในคดีครอบครัวและประมวลความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสนอต่อศาล

กลุ่มงานกำกับการปกครองมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองดูแลผู้เยาว์ กำกับดูแลทรัพย์สินของผู้เยาว์ในกรณีศาลมีคำสั่งให้กำกับผู้ใช้อำนาจปกครอง พิจารณาเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของผู้เยาว์ ควบคุมดูแลการทำนิติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้เยาว์ ทำการเก็บรักษาหลักฐานเกี่ยวกับเอกสารสิทธิหรือทรัพย์สินมีค่าของผู้เยาว์ ตลอดจนติดตามตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สินและผลประโยชน์ในทรัพย์สินของผู้เยาว์จนกว่าจะมีการยุติกำกับการปกครอง พร้อมทั้งรวบรวมและรายงานข้อเท็จจริงและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการปกครองและผู้ปกครองต่อศาล

ส่วนประสานกิจกรรมชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ทดสอบและประเมินผลทางจิตวิทยา ให้คำแนะนำ ปรีกษา ติดตาม และสงเคราะห์ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนและครอบครัวที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งอยู่ระหว่างการประกันตัวชั่วคราวและภายหลังจากศาลพิพากษาและมีคำสั่ง

2. บริการให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวของเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาและบุคคลทั่วไป

3. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา สงเคราะห์เด็กเยาวชนและครอบครัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งครอบครัวที่สมบูรณ์

4. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก

5. ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การหันเหคือออกจากกระบวนการยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมเจริญสมานฉันท์

ศูนย์แรกรับเด็กและเยาวชน(บ้านเมตตา) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

รับตัวเด็กและเยาวชนชาย /หญิง ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ให้การดูแลในระหว่างสอบสวน และพิจารณาคดีด้วยการให้การอภิบาล ดูแลเรื่องการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สาเหตุแห่งการกระทำผิด เพื่อพิจารณาจำแนกเด็กและเยาวชน

และกำหนดแนวทางการแก้ไขศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมและความประพฤติของเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล จัดทำรายงานจำแนกเด็กและเยาวชน บำบัดแก้ไข พื้นฟูเบื้องต้น ปลูกฝัง เสริมสร้างระเบียบวินัย จริยธรรม ศิลธรรม และขนบธรรมเนียมอันดีงาม เสริมสร้างสุขภาพ พลานามัย ตลอดจนดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่เด็กและเยาวชน ให้คำแนะนำ ปรีกษา และเฝ้าอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นๆ ที่มาติดต่อเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านการดำเนินคดี การควบคุม ดูแล และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

แบ่งงานภายในออกเป็น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงินบัญชี งานพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ งานบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การเสนอของบประมาณประจำปี งานประชาสัมพันธ์ ประชุม จัดทำและรวบรวมสถิติข้อมูล ประสานงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ค้ำประกันและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาเยี่ยมชม จัดทำ รวบรวม ควบคุม ดูแลรักษาสมุดประจำตัวเด็กและเยาวชนให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มา ติดต่อ จัดทำทะเบียนคุ้มครองรักษาส่งคืนเอกสารหรือทรัพย์สินและเงินฝากของเด็กและเยาวชน รวมทั้งดำเนินการส่งตัวเด็กและเยาวชน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

งานพฤตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และพัฒนาจิตใจของเด็กและเยาวชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ จิตสำนึก ค่านิยมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ให้การอบรมจริยธรรมศีลธรรมปลูกฝังขนบธรรมเนียมประเพณีแก่เด็กและเยาวชน

2. การจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและปรับเปลี่ยน ทัศนคติ พฤติกรรมของเด็กและเยาวชน

3. จัดทำแผนการรักษาความปลอดภัยและเฝ้าระวัง รักษา วิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อพัฒนา ชักซ้อมการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

4. การวางแผนและดำเนินการตรวจค้นในสถานควบคุม

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานอภิบาลและการพินิจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการอภิบาลการจัดสวัสดิการด้านการกินอยู่หลับนอนและการให้การสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนในสถานควบคุม

2. จัดทำบันทึกรายละเอียดประวัติเบื้องต้นของเด็กและเยาวชนเพื่อวางแผนจัดการดูแลความเป็นอยู่ให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล

3. ปกครองดูแลเด็กและเยาวชนให้อยู่ในกฎ ระเบียบวินัยและการปฏิบัติงานในสถานควบคุม การเยี่ยมญาติพิจารณาเสนอความคิดความชอบ และความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นลดชั้นของเด็กและเยาวชน

4. ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชน เพื่อประกอบการพิจารณาจำแนกและบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู

5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุหรือปัจจัยของการกระทำความผิดในด้านต่าง ๆ ตรวจสอบสุขภาพกายและจิตของเด็กและเยาวชนเพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมบำบัดแก้ไขเบื้องต้น และสรุปรายงานผลการจำแนกเด็กและเยาวชน พร้อมแนวทางแก้ไขเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล ตลอดจนให้การรักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ การดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในสถานควบคุม ส่งเสริมทักษะการปรับตัว สนับสนุนเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิต ในสังคม ให้บริการและสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนอย่างเหมาะสม และเตรียมเด็กและเยาวชนเพื่อการส่งต่อภายหลังมีคำพิพากษา

6. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการด้านการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัวและคำกับ ดูแลรักษาทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือ คำสั่งศาล

2. ดำเนินการด้านการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนาพฤตินิสัย และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนทั้งระหว่างสอบสวนหรือการพิจารณาคดีภายหลังปล่อย

3. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายในออกเป็น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงิน-บัญชี งานพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ งานบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การเสนอของบประมาณประจำปีของ

สถานพินิจ งานประชาสัมพันธ์ งานประชุม ดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชนในสถานแรกรับเด็กและเยาวชน การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาเยี่ยมชม

2. ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการรับตัวเด็กและเยาวชนผู้กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดจากพนักงานสอบสวน พิมพ์ลายนิ้วมือ จัดทำประวัติและจัดส่งเด็กและเยาวชนไปยังสถานแรกรับพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มาติดต่อ ดูแลเก็บรักษาและให้บริการค้นหาสำนวนคดี ตรวจสอบและลงทะเบียนคำร้องขอผิดฟ้อง และคืนตัว พร้อมจัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษาเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ หรือทรัพย์สินมีค่าของผู้เยาว์ ตลอดจนรวบรวมและจัดทำสถิติข้อมูลประเภทต่าง ๆ

กลุ่มงานคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการสืบเสาะ และสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่ กระทำ ความผิดและจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขเด็กและ เยาวชนเสนอต่อศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอประกันตัวเด็กและเยาวชนในชั้นสถานพินิจ รวมทั้งดำเนินการสืบสวนและสอบสวน เพื่อพิจารณาอนุญาตในกรณีที่ผู้เสียหาย ขอให้ฟ้องคดีอาญา และจำแนกเพื่อกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมและ กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

2. ดำเนินการสืบเสาะและสอบข้อเท็จจริง ตามคำสั่งศาลในคดีครอบครัวที่ขึ้นคำฟ้อง หรือคำร้องต่อศาล เพื่อขอคำสั่งการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เยาว์ในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มี ผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย รวบรวมหลักฐานและจัดทำรายงานข้อเท็จจริงพร้อมความเห็น เสนอต่อศาลเพื่อประกอบการพิจารณาคดี รวมทั้งไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความในคดี ครอบครัวและประมวลความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสนอต่อศาล

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองดูแลผู้เยาว์ กำกับดูแลทรัพย์สินของผู้เยาว์ ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้กำกับผู้ใช้อำนาจปกครอง พิจารณาเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของผู้เยาว์ ควบคุม ดูแลการทำนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้เยาว์ ทำการเก็บรักษาหลักฐานเกี่ยวกับเอกสาร สิทธิหรือทรัพย์สินมีค่าของผู้เยาว์ ตลอดจนติดตามตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สินและ ผลประโยชน์ในทรัพย์สินของผู้เยาว์จนกว่าจะมีการยุติกำกับการปกครอง พร้อมทั้งรวบรวมและ รายงานข้อเท็จจริงและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการปกครองและ ผู้ปกครองต่อศาล

กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ทดสอบและประเมินทางจิตวิทยา ให้คำแนะนำ ปรีกษา ติดตาม และสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนและครอบครัวที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งอยู่ระหว่างการประกันตัวชั่วคราวและภายหลังจากศาลพิพากษาหรือมีคำสั่ง

2. บริการให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวของเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาและบุคคลทั่วไป

3. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟู ป้องกันและพัฒนาเด็กและเยาวชนและครอบครัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งครอบครัวที่สมบูรณ์

4. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก

5. ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การหันเหคือออกจากกระบวนการยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

สถานแรกรับเด็กและเยาวชนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

รับตัวเด็กและเยาวชนชาย หญิง ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ให้การดูแลในระหว่างสอบสวน และพิจารณาคดีด้วยการให้การอภิบาล ดูแลเรื่องการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สาเหตุแห่งการกระทำผิด เพื่อพิจารณาจำแนกเด็กและเยาวชน และกำหนดแนวทางการแก้ไขศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมและความประพฤติของเด็กและเยาวชน เป็นรายบุคคล จัดทำรายงานจำแนกเด็กและเยาวชน บำบัดแก้ไข ฟื้นฟูเบื้องต้น ปลูกฝัง เสริมสร้างระเบียบวินัย จริยธรรม ศิลธรรม และขนบธรรมเนียมอันดีงาม เสริมสร้างสุขภาพ พลานามัย ตลอดจนดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่เด็กและเยาวชนให้คำแนะนำปรึกษาและเฝ้าอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาติดต่อเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านการดำเนินคดี การควบคุม ดูแล และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

แบ่งงานภายในออกเป็น

งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานสารบรรณ งานการเงินบัญชี งานพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ งานบริหารงานบุคคลเบื้องต้น ยกเว้นกรณีเสนอความดีความชอบ การเสนอของบประมาณประจำปี งานประชาสัมพันธ์ ประชุม จัดทำและรวบรวมสถิติข้อมูลเด็กและเยาวชน ประสานงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน คือนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาเยี่ยมชม จัดทำรวบรวม ควบคุมดูแลรักษาสมุดประจำตัวเด็กและเยาวชน ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มาติดต่อ จัดทำทะเบียน

ต่าง ๆ เก็บรักษาสิ่งคืนเอกสารหรือทรัพย์สินและเงินฝากของเด็กและเยาวชนรวมทั้งดำเนินการส่งตัวเด็กและเยาวชน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ให้การอภิบาล ดูแลการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน
2. ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคลเพื่อประกอบการจำแนกและบำบัดแก้ไขฟื้นฟู
3. วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมบำบัดแก้ไข และพัฒนาจิตใจของเด็กและ เยาวชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม ปรับเปลี่ยนเจตคติ สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังค่านิยม และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ให้การอบรมจริยธรรม เสริมสร้างระเบียบวินัยแก่เด็กและเยาวชน
4. จัดทำแผนการรักษาความปลอดภัย และเฝ้าระวังรักษา วิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อพัฒนา ชักซ้อมแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุหรือปัจจัยของการกระทำความผิดในด้านต่าง ๆ การตรวจสุขภาพกายจิตของเด็กและเยาวชนเพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมบำบัดแก้ไขเบื้องต้น และสรุปรายงานผลการจำแนกเด็กและเยาวชน พร้อมแนวทางแก้ไขเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล ตลอดจนให้การรักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ การดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานควบคุมส่งเสริมทักษะการปรับตัว สนับสนุนเด็กและ เยาวชนให้มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตในสังคมให้บริการและสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนอย่างเหมาะสม และเตรียมเด็กและเยาวชนเพื่อการส่งต่อภายหลังมีคำพิพากษา

7. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษา หรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้การควบคุม อภิบาลดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ด้วยการจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ วิชาชีพ เสริมสร้างจริยธรรม ศิลธรรม วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพอนามัย บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กและเยาวชน กระทำความผิดและที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้การสงเคราะห์และติดตาม ตลอดจนดำเนินการด้านกิจกรรม ชุมชน และประสานความร่วมมือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน โดยใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ การจำแนก และวางแผนการ

บำบัดให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็น และความสามารถของเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคลเพื่อเตรียมการกลับคืนสังคม
 แบ่งงานภายใน ออกเป็น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ งานธุรการ รับตัวและจัดทำสมุดประวัติและทะเบียนเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ตรวจสอบอายุคดีและรายงานยอดเด็กและเยาวชน งานการเงิน บัญชี จัดซื้อจัดจ้าง จัดทำคำของบประมาณรายจ่าย ประจำปี งานพัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ งานการประชุม งานประชาสัมพันธ์ งานอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการและเยี่ยมชมกิจการ การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การรวบรวมและรายงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ประสานงานทั่วไป และจัดเก็บรักษาส่งคืนเอกสารหรือทรัพย์สินและเงินฝากของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัว ดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย

กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ร่วมจัดทำโครงการและแผน ประสานแผนตามโครงการข้อตกลงความร่วมมือในกิจการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
 2. ประสานชุมชน ขยายและแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากร และความรู้ทางวิชาการในการบำบัด แก้ไข พื้นฟูเด็กและเยาวชน สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านเด็กและเยาวชน ครอบครัว รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลแก่ประชาชนทั่วไป หน่วยงานความร่วมมือและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
 3. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพ ด้านกิจกรรมชุมชน และประสานเครือข่ายเพื่อการบำบัด แก้ไข พื้นฟูและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดที่มีปัญหารุนแรง และที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ตลอดจนประเมิน ติดตามและรายงานผล
 4. ประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความพร้อมในการรองรับเด็กและเยาวชนกลับสู่สังคม
 5. ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งกับชุมชนเพื่อส่งเสริมป้องกันและพัฒนาเด็กและเยาวชนมิให้กระทำผิด
 6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
1. อภิบาลและให้คำปรึกษา แนะนำในการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็กและเยาวชน

2. ศึกษา วิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อประกอบการจำแนก และติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำรายงานผล

3. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการกำหนดแผนการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เป็นรายบุคคลและการดำเนินการตามแผน

4. ควบคุมดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน

5. ส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย

6. ปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งการรักษาหวงแหน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และระบบ ประชาธิปไตย

7. จัดการศึกษาด้านวิชาสามัญและวิชาชีพ และจัดทำแผนการสอน พัฒนาการเรียน การสอนและนวัตกรรมทางการศึกษารวมทั้ง การวัดและประเมินผล

8. จัดทำโครงการ กิจกรรมเสริมหลักสูตรและร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ

9. จัดทำแผนการรักษาความปลอดภัย และเฝ้าระวัง ศึกษา วิเคราะห์พฤติกรรมเด็ก และเยาวชน เพื่อพัฒนา ชักซ้อมแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

10. ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการศึกษากับหน่วยงานภายในและภายนอก ที่เกี่ยวข้อง

11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการจำแนก การกำหนดแผนการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ติดตาม ประเมินและสรุปรายงานผลเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนแต่ละราย

2. บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ตลอดจนครอบครัว เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม และพัฒนาทักษะชีวิต

3. ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ การดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานควบคุม

4. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอลปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ได้แก่ ขอลปล่อยก่อนกำหนด ขอลปล่อยขั้นต่ำ ขอลปล่อยปกติ กรณีพิเศษ ลดและขยายระยะเวลาฝึกอบรม การขออนุญาตออกนอกสถานควบคุม การลาเยี่ยมบ้าน ขอย้ายสถานควบคุม และอื่น ๆ

6. ดำเนินการเตรียมความพร้อม ก่อนกลับสู่สังคม

7.ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในภายนอกองค์กร ในการดำเนินการตามแผนบำบัด และการป้องกัน การกระทำคามผิดซ้ำ

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ฐานข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีข้าราชการจำนวน 32 ตำแหน่ง ดังปรากฏตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงตำแหน่ง / สายงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1. นักบริหาร 10	1	17. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	349
2. นักบริหาร 9	2	18. บรรณารักษ์	2
3. พนักงานคุมประพฤติ	355	19. เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	1
4. ผู้ตรวจราชการกรม	4	20. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1
5. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	2	21. เจ้าพนักงานฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพ	14
6. เจ้าหน้าที่บริหารงานยุติธรรม	14	22. เจ้าพนักงานพัสดุ	1
7. บุคลากร	8	23. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	57
8. นิติกร	2	24. เจ้าพนักงานธุรการ	82
9. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	11	25. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	62
10. นักประชาสัมพันธ์	2	26. อนุศาสนาจารย์	3
11. นักวิชาการเงินและบัญชี	5	27. นายแพทย์	2
12. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	28. เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	1
13. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	144	29. พยาบาลเทคนิค	11
14. นักสังคมสงเคราะห์	116	30. นักวิชาการสถิติ	1
15. นักจิตวิทยา	116	31. เจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและฝึกอาชีพ	1
16. พยาบาลวิชาชีพ	54	32. เจ้าหน้าที่ธุรการ	2
รวม			1,428

โดยแบ่งกลุ่มตามสายงานดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วยตำแหน่ง

- 1.1 นักบริหาร 10
- 1.2 นักบริหาร 9
- 1.3 ผู้ตรวจราชการกรม
- 1.4 เจ้าหน้าที่บริหารงานยุติธรรม

2. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่ง

- 2.1 บุคลากร
- 2.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- 2.3 นักประชาสัมพันธ์
- 2.4 นักวิชาการเงินและบัญชี
- 2.5 นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- 2.6 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 2.7 เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี
- 2.8 เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ
- 2.9 เจ้าพนักงานพัสดุ
- 2.10 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- 2.11 เจ้าพนักงานธุรการ
- 2.12 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- 2.13 นักวิชาการสถิติ
- 2.14 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
- 2.15 เจ้าหน้าที่ธุรการ

3. กลุ่มงานแพทย์และพยาบาล ประกอบด้วยตำแหน่ง

- 3.1 แพทย์
- 3.2 พยาบาลวิชาชีพ
- 3.3 พยาบาลเทคนิค
- 3.4 เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์

4. กลุ่มพัฒนาบุคลากร และบำบัดแก้ไขฟื้นฟู ประกอบด้วยตำแหน่ง

- 4.1 นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ
- 4.2 นักสังคมสงเคราะห์
- 4.3 นักจิตวิทยา
- 4.4 เจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและฝึกวิชาชีพ

4.5 บรรณารักษ์

4.6 อนุศาสนาจารย์

4.7 เจ้าหน้าที่งานอบรมและฝึกวิชาชีพ

5. กลุ่มงานคดี ประกอบด้วยตำแหน่ง

5.1 นิติกร

5.2 พนักงานคุมประพฤติ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Hrebiniak และ Alutto (อ้างถึงในอวยพร ประพาศธรรม, 2537, หน้า 15) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาลในรัฐนิวยอร์กตะวันตก จำนวน 713 คน พบในทำนองเดียวกันว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับอายุ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เนื่องจากอายุที่มากขึ้นจะเป็นการเพิ่มพูนทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบการจ้างงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกจากจะลดความต้องการของคนที่จะเปลี่ยนงานแล้วผู้ที่มีอายุมาก ยังมีข้อจำกัด ในการเปลี่ยนงานด้วย เพราะคนที่มีอายุมาก มักจะมีหน้าที่การงานสูงสิ่งที่เขาแสวงหาจึงสูง การที่เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นนั้น องค์กรจะต้องให้สิ่งจูงใจที่เพียงพอซึ่งองค์กรอื่นอาจจะไม่สามารถ จะให้ได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรอื่นๆ จึงลดลง ดังนั้นการย้ายที่ทำงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง จะลดลงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

Ritzer และ Trice (อ้างถึงในอวยพร ประพาศธรรม, 2537, หน้า 15) ในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 คน เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อองค์กรเพราะว่าคนที่อายุมากจะก่อให้เกิดการลงทุน (Side-Bet) มาก ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง

Fucamai และ Larson (อ้างถึงในลำพูน เอกฉิน, 2542, หน้า 20) ได้ทำการศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทหนังสือพิมพ์ จำนวน 114 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้

Glisson และ Durick (อ้างถึงในคำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 21) ได้วิจัยปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน

จากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานต่ำมีอัตราการขาดงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรต้น คือ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ความมีเอกลักษณะของงาน ส่วนด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ อายุขององค์กรและการปกครองบังคับบัญชา และด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Oscar Grusky (อ้างถึงในถาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543, หน้า 16) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับระยะเวลาที่ใช้ในองค์กร เนื่องจากเวลากลายเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีค่าในตัวของมันเอง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทำให้ง่ายต่อการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรเพิ่มขึ้น เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องในทางบวกกับการเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนานขึ้น จากการวิจัยของเขาพบว่า ผู้จัดการที่มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อย และผู้จัดการเหล่านี้เป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 15 ปี

Mitchell (อ้างถึงใน ถาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543, หน้า 23) พบว่า งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้นเพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้สำเร็จ และจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขาทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากและนำไปสู่ความผูกพันกับงาน และมีส่วนร่วมกับการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานที่ทำทลาย คือ งานที่น่าเบื่อหน่ายจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

Jone (อ้างถึงในจุฬาทากาญจน์ เลหาหะเดช , 2545 หน้า 24) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูงมีหน้าที่มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กรเพราะผลประโยชน์และได้รับการยอมรับนับถือ

Tong (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลอะเดซ , 2545, หน้า 24) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อชีวิตของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงาน พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐจะมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน สำหรับตัวแปรเกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่า ระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

Hubbark (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลอะเดซ, 2545, หน้า 24) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการให้อำนาจหน้าที่และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้: ศึกษากรณีเชื้อชาติและเพศต่างกัน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับเชื้อชาติและเพศต่างกันั้น มีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยา และกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

Steers (อ้างถึงใน อลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 22) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผล ที่ตามมาของความผูกพันองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน(Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549, หน้า 31) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาลและชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

งานวิจัยในประเทศ

อวยพร ประพทธีธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏว่า วิทยากรย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับดังนี้คือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.3 และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ปรากฏว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติครั้งนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ลำพูน เอกฐิน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด

3. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท

5. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะที่เดียวกันผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน

6. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี

7. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจ ในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดทั้ง 3 ด้าน พบว่าในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสามารถในองค์กรของพนักงาน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่ามีความพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความพอใจน้อย และมีความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน และความคาดหวัง ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน และตำแหน่งของพนักงานยังมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย

ศิริชัย ปราบศรีภูมิ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหารทั่วไป เรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงไฟฟ้าพระนครใต้ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 12 มีความผูกพันต่อองค์กรสูง รองลงมาร้อยละ 33.8 มีความผูกพันระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันน้อยแทบไม่มีเลยคิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะติดต่อ เพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย กฎข้อบังคับและขั้นตอน การทำงาน การกระจายอำนาจ และความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

ขวัญใจ เลียดประถม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรความหลากหลาย หลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความ

อิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรทั้งสามตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบาย การบริหารงานของหน่วยงานให้ชัดเจน ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างระบบให้เจ้าหน้าที่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเป็นธรรมชาติ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จะมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และนโยบายของหน่วยงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จตุภาดาญจน์ เลาะห์เดช (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้านประเภทของสายงาน สถานการณ์ดำรงตำแหน่งและค่าตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พ.ต.ต. พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข ระดับชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและเป็นรายตัวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อดิพล หวมคมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณี การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของซูมิโตโม อีเล็กตริก ไร่ริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทักษะคิที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท ซูมิโตโมฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบ แตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทักษะคิที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเป็นสมาชิกกองทุน, กับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีตัวแปรเพศเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือพบว่า เพศต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรต้นอื่นๆ ที่เหลือ ผลการทดสอบความแตกต่างในแต่ละระดับของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

คุณดาว ศุภจิตกุลชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพพบว่าปัจจัยด้านภูมิหลังส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑนา มานะประสพสุข (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายการสอนในจังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร โรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มี 10 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ กลุ่ม

วิชาที่สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐาน อาชีพ กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่นๆ และสุขภาพจิต

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนใน จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพ กับผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 51.70

ศันสนีย์ เตชต์หงส์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์การของเกษตรกรประจำร้านปุ๋ยส์ผลการวิจัยพบว่า (1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ย ของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานเมื่อเริ่มทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าในปัจจัยอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านลักษณะงานและ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าเมื่อ เริ่มทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานและด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ย โดยรวมที่ไม่แตกต่างจากเมื่อ เริ่มทำงาน (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ ($r=0.222$) (5) ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

กับความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง ($r=0.487$ และ $r=0.447$) และ (6) ปัจจัย ที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับ ความผูกพันองค์การในระดับสูง ($r=0.711$ และ $r=0.658$)

ภัทริน อธิสุวรรณศิลป์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีเพศ อายุ ระดับ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีสายงาน (สาย ก ข และ ค) อัตราเงินเดือน สถานภาพ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัดมีระดับความผูกพันในงานระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ आयुงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และลักษณะการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดให้มีการบริหารงานที่ส่งเสริมให้พนักงานหญิงมีบทบาทมากขึ้น และให้โอกาสพนักงานที่มีอายุและอายุงานน้อยมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นและมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น

นฤมล ธนะโสภณ (2548 : สรุปผลการวิจัย) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การด้านการป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงหรือตอบสนองความต้องการ ได้มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
6. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

7. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามี ความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน

8. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมี ความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน

9. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านทัศนคติและความสัมพันธ์ ต่อผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน

ธัญญาลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษาปรากฏผลดังนี้เจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในเรื่องความภูมิใจ ที่จะบอกใครๆ ว่าเป็น บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 และสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำที่สุดในเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากไม่ยอมฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

อลิษา สุขปิติ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงาน มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานฯ ที่มีสายการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานฯ ที่ทำงานอยู่ในสาย ข จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานฯ ที่อยู่ในสาย ก และสาย ค และจากการศึกษาปัจจัย สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวัง ในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพัน หลายด้าน พบว่าพนักงานฯ มีความผูกพันด้านความคาดหวังในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1-5 ปี ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

นภาพิณ โหมาศวิน 2533 (อ้างถึงในอวยพร ประพฤทธิธรรม, 2537, หน้า 16) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทาง ที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อย เนื่องจากเมื่อข้าราชการมีอายุมากขึ้นมักจะ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเรื่องใดๆ การไปทำงานในหน่วยงานใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งเขาจะต้องปรับตัวใหม่ ทำให้เขาไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ นอกจากนั้นโดยทั่วไปแล้ว โอกาสในการเปลี่ยนงานของข้าราชการที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า ในขณะที่คนอายุมากมักจะ มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นก็ต้องการผลตอบแทนที่สูงเพียงพออย่างน้อยก็เท่ากับที่เคยได้รับในที่ทำงานเดิมซึ่งทำให้การเปลี่ยนงานเป็นไปได้ยากมากขึ้น ดังนั้น ข้าราชการที่มีอายุมากก็มีแนวโน้มจะ โอนย้าย ไปทำงานที่อื่นน้อยลง หรือต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (อ้างถึงในลำพูน เอกฉิน, 2542, หน้า 25) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทเอกชนที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคจำนวน 347 คน การวิเคราะห์ใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน โบนัสและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จในการ

ทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7954($E=.7954$)

กฤษกร ดวงสว่าง (อ้างถึงในลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 25) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจำนวน 610 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในสถิติพื้นฐาน และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .79($R=.78532$) โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ อายุ เพศ ความมีอิสระในการทำงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (อ้างถึงในถาวร สุภศิริวุฒิ, 2543, หน้า 17) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน จำนวนบุตรธิดา ความสามารถในการทำงานได้น้อย และบุคคลจะมีความชำนาญเฉพาะงานขององค์กรที่เขาทำอยู่ในปัจจุบันมาก ดังนั้นการที่จะออกจากหน่วยงานเดิมจึงลดลง

ไพศาล สุวรรณชาติ (อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์, 2545 หน้า 18) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรจะเห็นได้ว่า เพศชายมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันต่อ โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่เป็นแพทย์มีความผูกพัน ต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรที่ไม่ได้เป็นแพทย์มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ (อ้างถึงในอดิพล หมวคณณ, 2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ ใน 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานและปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ในขณะที่ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา มิตรสัมพันธ์ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยจาก

ประสบการณ์ทำงานด้านความมีชื่อเสียง ขององค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ร.ต.อ.นักรบ ทองประทุม (อ้างถึงในอคิพล หมวคณฉ, 2545) ได้ศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำคัญ ของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร และด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรของตนมีชื่อเสียง ผลจากการศึกษาพบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2 มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นด้านแล้วจะพบว่า ในด้าน ความสำคัญองงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้รู้สึกว่า องค์กรของตนมีชื่อเสียง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และจากปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ อายุรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนทางด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วจะมี ความรู้สึกผูกพันต่องานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็น โสด

เบญจพร ทิพยกุล (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลาะห์เดช, 2545 , หน้า 20) ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กร, ศึกษากรณีศึกษาภาษาไทยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
 2. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร
 3. เพศ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- อรพินท์ สุขสถาพร(อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลาะห์เดช, 2545, หน้า 24) ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า
1. ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ความอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของ ผลงานย้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวัง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

พันเอก จ่านง บุญมาก (อ้างถึงในขวัญใจ เลียดประถม, 2546, หน้า 13) ทำการศึกษาเรื่องการจงใจแพทย์มารับราชการกองทัพบก พบว่า ต้องมีสิ่งจูงใจได้แก่

1. สถานที่ทำงานเกี่ยวกับอาชีพรวมถึงสิ่งแวดล้อม
2. สิ่งอุปสรรคทางการแพทย์มีให้อย่างครบถ้วน ตามขีดความสามารถของหน่วยและบุคคล
3. สถานที่ที่ไปประจำต้องไม่ล้าสมัยเกินไป
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลายเกี่ยวกับการครองชีพประจำวัน

รุ่งทิวา สุดแดน (อ้างถึงในคูจดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 24) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ โดยศึกษานักสังคมสงเคราะห์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 200 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา สถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (อ้างถึงในภัทริน อธิสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวมและโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

วัชร วัชรเสถียร (อ้างถึงในภัทริน อธิสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจ ที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ ในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ

ขนาดใหญ่ได้แก่ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพ ของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการ สื่อสารด้านบรรยากาศ, การติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (อ้างถึงในภัทริน อธิฐสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 31) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโคกิน อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ และไม่ถึงกับ มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูง กว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด แต่ไม่ถึงกับ มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุงานน้อยและโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มี ระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่อแต่ไม่ถึงกับมี นัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูง จะมีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงาน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและ ที่คาดหวังต่างกัน มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (อ้างถึงในภัทริน อธิฐสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 32) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

ปิยะ บุนนาค (อ้างถึงในภัทริน อธิฐสุวรรณศิลป์, 2547, หน้า 33) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ได้ผล โดยสรุป ดังนี้ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบัน ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานใน ระดับมาก ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบัน ราชภัฏ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับชั้น เงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ศิริระ ยินเจริญ (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 21) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขาออบเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน จำนวน 125 คน พบว่า

1. ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549, หน้า 30) ศึกษาวิจัยพนักงานบริษัท พูจี โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำนวน 170 คน พบว่าไม่มีความแตกต่าง ระหว่างเพศชายและเพศหญิงของพนักงานบริษัทพูจี ฟิล์ม ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับชวนชม กิจพันธ์ (2540, หน้า 173-174) พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับดวงใจ นิลพันธ์ (2543, หน้า 107) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

นงเยาว์ แก้วมรกต (อ้างถึงในจารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549, หน้า 31) พบว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,428 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2550) การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,428 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,428}{1+(1,428 \times (0.05)^2)} \\ &= 312.47 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 320 คน (ปัดเศษขึ้นเต็มสิบ)

เนื่องจากได้จำแนกข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานแพทย์และพยาบาล กลุ่มพัฒนาพฤตินิสัย และบำบัดแก้ไขฟื้นฟู และกลุ่มงานคดี ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มสายงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มผู้บริหาร	21	5
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	381	85
กลุ่มงานแพทย์และพยาบาล	68	15
กลุ่มพัฒนาพฤติกรรมนิสัยและบำบัด แก้ไขฟื้นฟู	601	135
กลุ่มงานคดี	357	80
รวม	1,428	320

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาจากข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 320 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก (Lottery Method)

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง จากข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามกลุ่มสายงานที่ต้องการตามจำนวนแล้วทำการจับสลาก จากหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั่วประเทศทั้งหมดจำนวน 93 หน่วยงาน ที่มีกลุ่มสายงานดังกล่าว จนครบจำนวนแล้วทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ข้างต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง รวม 8 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยคลุมตัวแปรในเรื่องคุณลักษณะงานและคุณลักษณะองค์การ รวม 80 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร รวม 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่เป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check List) ซึ่งตอบมาถึงรายละเอียดต่างๆ ในทุกด้าน ในคำถามนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยดัดแปลงจากงานวิจัยต่างๆ ในอดีตตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้ว ซึ่งแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นตัวเลือก ระดับความคิดเห็น ให้เลือก 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

และ สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นตัวเลือก ระดับความคิดเห็นให้เลือก 3 ระดับ ตั้งแต่ มาก ปานกลาง น้อย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มาก	3
ปานกลาง	2
น้อย	1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ร่างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร บทความ หลักการทางวิชาการด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

2.4 เมื่อทำการร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 2 ท่าน และข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบอีกครั้งพร้อมทำการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปให้ข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและศูนย์ฝึกและอบรมเขต 6 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 ราย โดยแบ่งกลุ่มตามสายงาน คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 1 ราย กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จำนวน 8 ราย กลุ่มงานแพทย์และพยาบาล จำนวน 2 ราย กลุ่มพัฒนาพินิจและบำบัดแก้ไขฟื้นฟู จำนวน 12 ราย และกลุ่มงานคดี จำนวน 7 ราย เป็นผู้ทดสอบแบบสอบถามเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการผู้ทดสอบมาแก้ไขข้อบกพร่อง และตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.945 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราต ได้ค่าเท่ากับ 0.9598 เสร็จแล้ว นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง หลังจากนั้นได้ส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตอบแบบสอบถามต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่ออธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 320 คนละ 1 ชุด

3.2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามถ้าเก็บได้ไม่ครบผู้วิจัยตามเก็บแบบสอบถาม ด้วยตนเองอีกครั้ง

3.3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

3.4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมา ลงรหัสตามคู่มือ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข

4.1.2 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคลของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยค่าความถี่ (frequency) และ สถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านคุณลักษณะงานและด้านคุณลักษณะองค์การ และการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ช่วงอันตรภาคชั้นมีคะแนนเฉลี่ยและความหมายดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	มีความผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(3 - 1)}{3} \\
 &= 0.67
 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
2.35 – 3.00	มีความผูกพันมาก
1.68 – 2.34	มีความผูกพันปานกลาง
1.00 – 1.67	มีความผูกพันน้อย

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t – test F – test และ One-way ANOVA

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปของบุคคล ด้านคุณลักษณะงานและด้านคุณลักษณะองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเชฟเฟ (scheffe)

4.4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ด้วยการนับจำนวน และใช้สถิติร้อยละในแต่ละข้อรายการความเห็น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะงาน

2.1.2 ปัจจัยคุณลักษณะองค์การ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.3 การทดสอบสมมติฐาน

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขขององค์การและการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอจากการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 320)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	146	45.60
หญิง	174	54.40
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 ส่วนเพศชายมีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (n = 320)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4	1.20
ระหว่าง 26 - 35 ปี	134	41.90
ระหว่าง 36 - 45 ปี	151	47.20
ระหว่าง 46 - 55 ปี	22	6.90
55 ปีขึ้นไป	9	2.80
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ ส่วนอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 320)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	7.20
ปริญญาตรี	249	77.80
ปริญญาโท	48	15.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 ระดับปริญญาโทจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 320)

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	115	35.90
สมรส	190	59.40
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	15	4.70
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.40 รองลงมา สถานภาพโสดจำนวน 115 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.90 ส่วนสถานภาพหย่า / หม้าย/ แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.70

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน (n = 320)

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	41	12.80
10,001 - 15,000 บาท	121	37.80
15,001 - 20,000 บาท	78	24.30
20,001 - 25,000 บาท	49	15.30
25,001 - 30,000 บาท	18	5.60
30,000 บาทขึ้นไป	13	4.10
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 อัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับส่วนอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง (n = 320)

ระดับตำแหน่ง (ซี)	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2	4	1.20
3 - 5	141	44.10
6 - 8	168	52.50
9 - 11	7	2.20
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 6 - 8 จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือระดับตำแหน่ง 3-5 จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ระดับ

ตำแหน่ง 9 – 11 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ ส่วนระดับตำแหน่ง 1-2 มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (n = 320)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	152	47.50
11 - 15 ปี	78	24.40
16 - 20 ปี	43	13.40
21 - 25 ปี	26	8.10
26 ปีขึ้นไป	21	6.60
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่เกิน 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และระยะเวลา 21-25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ ส่วนระยะเวลา 26 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มสายงาน n = 320)

กลุ่มสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มผู้บริหาร	5	1.60
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	86	26.90
กลุ่มงานแพทย์และพยาบาล	14	4.30
กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัยและ บำบัดแก้ไขฟื้นฟู	135	42.20
กลุ่มงานคดี	80	25.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสายงานพัฒนาพฤตินิสัยและบำบัดแก้ไขฟื้นฟู จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมา คือกลุ่มบริหารงานทั่วไปจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 กลุ่มงานคดี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และกลุ่มงานแพทย์และพยาบาล จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้บริหารมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.1.1 ปัจจัย คุณลักษณะงาน

- ปัจจัยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยความท้าทายของงาน
- ปัจจัยความหลากหลายของงาน
- ปัจจัยความเป็นอิสระในการทำงาน
- ปัจจัยงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอื่น
- ปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- ปัจจัยความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ
- ปัจจัยการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง
- ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน
- ปัจจัยการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
เกี่ยวกับปัจจัยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา กฎหมาย สังคมวิทยา มานุษยวิทยา กระบวนการ ยุติธรรม รวมทั้งความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะด้าน	3.42	0.788	มาก
2. ท่านมีทักษะการสัมภาษณ์ การให้คำแนะนำการให้ คำปรึกษา การสังเกต การเยี่ยมบ้าน การแก้ไขปัญหา การบำบัดฟื้นฟู การเขียนรายงาน และทักษะวิชาชีพ เฉพาะด้าน	3.52	0.927	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องมีประสบการณ์ ในการ ทำงาน	4.23	0.644	มากที่สุด
4. การทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดต้องใช้ความรู้ สหวิชาชีพจึงจะประสบความสำเร็จ	4.26	0.753	มากที่สุด
5. ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.664	มาก
6. ในองค์การของท่าน บุคลากร มีความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.719	มาก
7. ท่านศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.683	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ของสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป	4.17	0.661	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.432	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน และการทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดต้องใช้ความรู้สภวิชาชีพจึงจะประสบความสำเร็จและงานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$ และ 4.26 ตามลำดับ) ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความท้าทายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ยากน่าสนใจเพราะต้องทุ่มเท ต้องใช้ความพยายาม ต้องอดทนและต้องมีความมุ่งมั่นสูง	4.23	0.711	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างชำนาญ	4.21	0.654	มากที่สุด
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานตื้นตื้นท้าทาย และเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา	3.88	0.843	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.588	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความท้าทายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ยากน่าสนใจเพราะต้องทุ่มเท ต้องใช้ความพยายาม ต้องอดทนและต้องมีความมุ่งมั่นสูง

และงานที่จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างชำนาญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนข้อความงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงาน ค่อนข้างท้าทาย และเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและ ระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยความหลากหลายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความหลากหลาย สลับซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน หลากหลาย ด้านร่วมกัน	4.26	2.401	มากที่สุด
2. แม้ว่าท่านต้องปฏิบัติงานในปริมาณมากและหลากหลาย แต่ทว่าก็ไม่ทำให้คุณภาพ ของผลงานลดลง	3.75	0.775	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานใน รูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อ ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาให้กับเด็กและเยาวชนและวิทยากร สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.34	0.910	ปานกลาง
4. องค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีระบบงานที่หลากหลายชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.49	0.849	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และ ทักษะที่หลากหลาย	4.05	0.709	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.701	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความหลากหลายของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความหลากหลายสลับซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานหลากหลาย ด้านร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ข้อความได้รับการ

สนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาให้กับเด็กและเยาวชนและวิทยากรสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความเป็นอิสระในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการทำงานตามหน้าที่ รับผิดชอบด้วยตัวของตนเอง	3.81	0.789	มาก
2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ตามหน้าที่ของตนเองได้	3.63	0.883	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ก้าวท้าววิธีการทำงานของท่าน ถ้าท่าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	3.91	0.829	มาก
4. ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่	3.67	0.849	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.662	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเป็นอิสระในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกองค์กรที่มาติดต่อ งาน	4.01	0.784	มาก
2. ท่านคิดว่าภารกิจที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่ท่านสามารถ ทำได้ดี	3.91	0.712	มาก
3. ในการทำงานนั้นท่านต้องประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ใน องค์กรอยู่เสมอ	4.04	0.779	มาก
4. เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการวางตนของท่านเมื่อต้อง ปฏิบัติงานด้วยกัน	3.79	0.652	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.579	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
เกี่ยวกับปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเท จริงจัง จริงใจ รวมทั้งมองเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิด อย่างให้โอกาสมากกว่าการลงโทษ	4.24	0.718	มากที่สุด
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและ ฝึกฝนอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้นจึงจะทำได้ทำให้ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม	3.82	0.870	มาก
3. องค์กรที่ท่านทำอยู่นี้ มีภารกิจหลักในการ “ทำเด็กดี ให้เป็นเด็กดี”	4.12	0.847	มาก
4. มีคนจำนวนน้อยที่จะมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ กับองค์กรนี้เช่นท่าน	3.74	0.826	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.561	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริงใจ รวมทั้งมองเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดอย่างให้
โอกาสมากกว่าการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.24) ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยก้ำวหน้าในตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. การทำงานกับองค์กรนี้ ท่านมีความก้ำวหน้าในอาชีพตามที่ท่านได้คาดหวังไว้	3.42	0.871	มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม คุงาน หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.937	ปานกลาง
3. การที่องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล ความก้ำวหน้าในการทำงานอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.41	0.939	มาก
4. ในองค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครบทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.12	0.991	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านให้โอกาสข้าราชการ ในการศึกษาต่อ โดยสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.36	1.074	น้อย
6. องค์กรจัดให้ข้าราชการไปศึกษาอบรม คุงาน พัฒนาสายอาชีพทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	2.28	1.021	น้อย
7. ข้าราชการทุกคนในองค์กรของท่านสามารถเลื่อนสู่ตำแหน่งในระดับสูงได้ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน	3.24	0.987	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้ข้าราชการที่มีความสามารถและสมรรถนะสูงได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปมากกว่าข้าราชการทั่วไป	3.13	0.923	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอดีตจะช่วยให้ท่านมีโอกาสก้ำวหน้ามากกว่าการทำงานในองค์กรอื่น	3.35	0.865	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.07	0.683	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการทำงานกับองค์การนี้ มีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านได้คาดหวังไว้ และการที่องค์การมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ข้อความองค์การให้โอกาสข้าราชการ ในการศึกษาต่อ โดยสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และองค์การจัดให้ข้าราชการไปศึกษาอบรม ดูงาน พัฒนาสายอาชีพทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$ และ $\bar{X} = 2.28$ ตามลำดับ) ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. งานที่ท่านทำมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี	3.99	0.923	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานกับองค์การในตำแหน่งนี้	3.84	0.882	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นเกียรติอย่างสูง ที่ได้เป็นข้าราชการของ องค์การแห่งนี้	3.98	0.862	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลโดยตรงต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ	4.07	0.752	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.688	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและเยาวชนและผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่านและผลการทำงานของท่าน	3.80	0.708	มาก
2. องค์การให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก	3.50	0.903	มาก
3. ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้	3.19	1.151	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.50	0.713	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความตำแหน่งที่ครองอยู่สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทุกครั้งที่ทำงานประสบความสำเร็จท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าวมาเป็นตัวอย่างในการทำงานหรือปรับปรุงและพัฒนางานด้านอื่นๆต่อไป	3.79	0.742	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ยิ่งทำมากยิ่งขึ้นทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.05	0.751	มาก
3. ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ท่านสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กรก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้	3.87	0.766	มาก
รวมเฉลี่ย	3.91	0.628	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีระบบการพิจารณาความคิดความชอบที่เป็นมาตรฐาน	3.25	0.951	ปานกลาง
2. ระบบการพิจารณาความคิดความชอบในองค์กรของท่านเป็นระบบที่ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน	3.22	0.906	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความคิดความชอบในองค์กรนี้ที่ผ่านมายุติธรรมดีแล้ว	3.22	0.894	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.23	0.851	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 แสดงผลสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.89	0.432	มาก
ความท้าทายของงาน	4.11	0.588	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.78	0.701	มาก
ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.76	0.662	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอื่น	3.94	0.579	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.98	0.561	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.07	0.683	ปานกลาง
ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ	3.97	0.688	มาก
การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง	3.50	0.713	มาก
ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน	3.91	0.628	มาก
การได้รับปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.23	0.851	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัย การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.1.2 ปัจจัยคุณลักษณะองค์การ

- ปัจจัยความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน
- ปัจจัยการกระจายอำนาจในองค์การ
- ปัจจัยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ
- ปัจจัยอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร
- ปัจจัยบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรช่วยให้ท่านได้รับความสะดวก ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.47	0.815	มาก
2. กฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆที่ถือปฏิบัติภายใน องค์กรทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.59	0.803	มาก
3. การทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานเป็นยอดดี ทำให้ท่านสามารถกำหนด กระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมอ	3.74	0.763	มาก
รวมเฉลี่ย	3.60	0.706	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการกระจายอำนาจในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วผู้บังคับบัญชาให้โอกาสทุกคนในการตัดสินใจอย่างเต็มที่จนกว่างานจะประสบความสำเร็จ	3.74	0.794	มาก
2. องค์กรของท่านมอบหมายให้หัวหน้าฝ่าย/งานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในฝ่าย/งาน ได้	3.81	0.750	มาก
3. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.749	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.686	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการกระจายอำนาจในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น	3.52	0.947	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2. องค์กรอื่นที่ร่วมดำเนินงานกับองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ราบรื่นและเอื้อต่อการปฏิบัติงานกันดี	3.67	0.728	มาก
3. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคี ร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.54	0.848	มาก
4. ภายในสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง มีอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ อย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบ ไม่มีเสียงรบกวน	3.47	0.930	มาก
5. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีความปลอดภัย และมีการคมนาคมที่สะดวก	3.38	1.034	ปานกลาง
6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสร้าง ความสัมพันธ์ คู่้นเคย ทั้งระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.808	มาก
7. สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผัง การจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	3.40	0.887	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.52	0.668	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีความปลอดภัย และมีการคมนาคมที่สะดวก และสถานที่ทำงานได้จัดทำแผนผัง การจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.78$ และ 3.40 ตามลำดับ) ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมี โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	3.55	0.829	มาก
2. ท่านมีโอกาสร่วมอภิปรายและแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชา	3.52	0.841	มาก
ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3. การบริหารงานในองค์กรของท่านผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.830	มาก
รวมเฉลี่ย	3.55	0.740	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรแห่งนี้เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.31	0.808	ปานกลาง
2. ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามสมควร	3.40	0.748	ปานกลาง
3. ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาท่านพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากองค์กร	3.31	0.838	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการอย่างมาก	3.25	0.885	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว	3.23	0.839	ปานกลาง
6. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.03	0.930	ปานกลาง
7. เงินรางวัล (โบนัส) ในองค์กรของท่านมีการแบ่งปันอย่างยุติธรรม	3.21	1.024	ปานกลาง
8. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.00	0.939	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.22	0.693	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเงินเดือน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอในการปฏิบัติตามที่กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้	2.93	0.906	ปานกลาง
2. องค์กรของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.08	0.910	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	3.32	0.817	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.11	0.729	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความทุกข้อความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	3.93	0.695	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูง ในการทำงาน	4.32	0.657	มากที่สุด
3. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้อง มีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง และมีลักษณะการเป็นแบบอย่างของพ่อแม่หรือครูที่ดี	4.21	0.841	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.15	0.544	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูง ในการทำงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง และมีลักษณะการเป็นแบบอย่างของพ่อแม่หรือครูที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$ และ 4.21 ตามลำดับ) ส่วนข้อความลักษณะสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	3.60	0.706	มาก
การกระจายอำนาจในองค์การ	3.79	0.686	มาก
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.52	0.668	มาก

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.55	0.740	มาก
ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ	3.22	0.693	ปานกลาง
อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร	3.11	0.729	ปานกลาง
บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.15	0.544	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ และปัจจัยอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. เป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับอุดมการณ์ในการทำงาน ของท่าน	2.51	0.554	มาก
2. ท่านยินดีทำงานพิเศษนอกเวลาทำงาน ให้กับองค์การ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	2.59	0.546	มาก
3. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญ	2.84	0.372	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
4. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนเองในการปรับปรุง พัฒนางาน และนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	2.84	0.367	มาก
5. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้จะมีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดขององค์กรบ้างก็ตาม	2.79	0.420	มาก
6. คำขวัญขององค์กรที่ว่า “พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ” ตรงกับแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน	2.68	0.514	มาก
7. การทำให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดสามารถกลับตัวเป็น คนดีได้ ถือว่าท่านได้รับความสำเร็จในการทำงาน	2.80	0.445	มาก
8. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติแม้มีความเสี่ยงต่ออันตราย แต่ องค์กรมีระบบหรือมาตรการป้องกันความปลอดภัยที่ดี	2.20	0.643	ปานกลาง
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคมของ ประเทศ	2.71	0.526	มาก
10. ท่านภูมิใจทุกครั้งที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้	2.66	0.531	มาก
11. ท่านภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับองค์กร	2.68	0.518	มาก
12. ท่านพูดถึงคุณค่าประโยชน์ ความเลื่อมใสและศรัทธาที่มี ต่อองค์กรนี้อยู่เสมอ	2.53	0.565	มาก
13. ท่านมีความยินดี เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	2.64	0.525	มาก
14. ท่านรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อมีข่าวเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับองค์กร	2.74	0.480	มาก
15. หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดี ที่จะช่วยแก้ปัญหา และร่วมรับผิดชอบอย่างสุด ความสามารถ	2.82	0.394	มาก
16. ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้กิจการ ก้าวหน้า	2.78	0.454	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
17.	ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นท่านมั่นใจว่า ท่านจะทำงานใน องค์กรนี้ตลอดไป	2.54	0.607	มาก
18.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้แล้ว	2.70	0.518	มาก
19.	องค์กรนี้เป็นส่วนสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือเด็กและเยาวชน รวมทั้งผู้เยาว์ ในกระบวนการยุติธรรม	2.82	0.407	มาก
20.	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมี คุณค่าได้เสียสละและมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น	2.76	0.472	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.68	0.301	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อความลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติแม้มีความเสี่ยงต่ออันตราย แต่องค์กรมีระบบหรือมาตรการป้องกันความปลอดภัยที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนข้อความอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

H_0 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ดังนี้

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 320)	df	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	146	318	2.69	0.4318	.220	.826
หญิง	174		2.68	0.291		

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีเพศ
แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน
การวิจัย

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.725	.145	1.591	.162
ภายในกลุ่ม	314	28.621	.091		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีอายุ
แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน
การวิจัย

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.103	.052	.558	.573
ภายในกลุ่ม	317	29.243	.092		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.32 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.274	.137	1.495	.226
ภายในกลุ่ม	317	29.072	..092		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.33 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.747	.149	1.641	.149
ภายในกลุ่ม	314	28.599	.091		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.34 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.585	.195	2.144	.095
ภายในกลุ่ม	316	28.761	.091		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.35 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	.200	.050	.541	.706
ภายในกลุ่ม	315	29.146	.093		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.36 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	.323	.081	.876	.478
ภายในกลุ่ม	315	29.023	.092		
รวม	319	29.346			

จากตารางที่ 4.37 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีตำแหน่งในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 4.30- 4.37 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน

- ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ความท้าทายของงาน
- ความหลากหลายของงาน
- ความเป็นอิสระในการทำงาน
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ
- การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง
- ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์จะจำแนกตามลักษณะงานด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

ความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (n= 320)	df	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	98	163.369	2.56	0.322	4.849*	.000
ระดับมาก	222		2.74	0.278		

*p<.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความรู้
และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	จำนวน (n= 320)	df	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	96	169.697	2.58	0.310	3.884*	.000
ระดับมาก	224		2.73	0.290		

*p<.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความท้า
ทายของงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	จำนวน (n= 320)	df	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	144	270.144	2.57	0.319	6.387*	.000
ระดับมาก	176		2.78	0.254		

*p<.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายของงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความเป็นอิสระในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.339	1.169	13.725*	.000
ภายในกลุ่ม	317	27.007	.085		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความเป็นอิสระในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับความเป็นอิสระในการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความเป็นอิสระในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.42	-	.1833	.3341*
2.ระดับปานกลาง	2.60	-	-	1.508*
3.ระดับมาก	2.75	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.42 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับความเป็นอิสระในการทำงาน ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าข้าราชการที่มีความเป็นอิสระในการทำงานระดับน้อยกับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.651	.826	9.449*	.000
ภายในกลุ่ม	317	27.695	.087		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.55	-	.0175	.1788
2.ระดับปานกลาง	2.57	-	-	.1614*
3.ระดับมาก	2.73	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.44 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ของระดับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามความมีเอกลักษณ์ของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.063	2.031	25.468*	.000
ภายในกลุ่ม	317	25.283	.080		
รวม	319	29.346			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.45 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับความมีเอกลักษณ์ของงาน
ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.55	-	.0175	.1788
2.ระดับปานกลาง	2.57	-	-	.1614*
3.ระดับมาก	2.73	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.46 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับความมีเอกลักษณ์ของงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าข้าราชการที่มีความมีเอกลักษณ์ของงาน ในระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.059	2.030	25.444*	.000
ภายในกลุ่ม	317	25.287	.080		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับความก้าวหน้าในตำแหน่ง
ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.48	-	.2113*	.3953*
2.ระดับปานกลาง	2.69	-	-	.1840*
3.ระดับมาก	2.87	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.48 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของระดับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ระดับน้อยกับระดับปานกลาง ระดับน้อยกับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	9.721	4.860	78.508*	.000
ภายในกลุ่ม	317	19.625	.062		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	1.95	-	.5290*	.8421*
2.ระดับปานกลาง	2.48	-	-	.3130*
3.ระดับมาก	2.79	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.50 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ ระดับน้อยกับระดับปานกลาง ระดับน้อยกับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.214	1.607	19.495*	.000
ภายในกลุ่ม	317	26.132	.082		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.48	-	.1361	.3082*
2.ระดับปานกลาง	2.62	-	-	.1721*
3.ระดับมาก	2.79	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.52 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheff e) ของระดับการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีการได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่งระดับน้อยกับระดับมาก และ ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.627	2.314	29.672*	.000
ภายในกลุ่ม	317	24.719	.078		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.48	-	.1361	.3082*
2.ระดับปานกลาง	2.62	-	-	.1721*
3.ระดับมาก	2.79	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.54 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheff e') ของระดับ ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ระดับน้อยกับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.195	2.098	26.440*	.000
ภายในกลุ่ม	317	25.151	.079		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.51	-	.1345*	.3098*
2.ระดับปานกลาง	2.65	-	-	.1953*
3.ระดับมาก	2.84	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.56 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ระดับน้อยกับระดับปานกลาง ระดับน้อยกับระดับมาก และ ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38- 4.56 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3

H_0 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะองค์การแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะองค์การแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

คุณลักษณะองค์การ

- ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน
- การกระจายอำนาจในองค์การ
- สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ
- อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร
- บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์จะจำแนกตามลักษณะองค์การด้านความชัดเจนของนโยบาย
กฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชนจำแนกตามความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและ
ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	6.031	3.016	41.001*	.000
ภายในกลุ่ม	317	23.315	.074		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความ
ชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอน ต่าง ๆ ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับ ความชัดเจนของนโยบาย
กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ของข้าราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชน

ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอน ต่าง ๆ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.30	-	.3139*	.5039*
2.ระดับปานกลาง	2.61	-	-	.1900*
3.ระดับมาก	2.80	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.58 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับ ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ระดับน้อยกับระดับปานกลาง ระดับน้อยกับระดับมาก และ ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการกระจายอำนาจในองค์การ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.029	1.014	11.772*	.000
ภายในกลุ่ม	317	27.317	.086		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีการกระจายอำนาจในองค์การแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่เป็นรายคู่ของระดับ การกระจายอำนาจในองค์การของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

การกระจายอำนาจ ในองค์การ	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.54	-	.0600	.2161
2.ระดับปานกลาง	2.60	-	-	.1560*
3.ระดับมาก	2.75	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.60 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ของระดับ การกระจายอำนาจในองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีการกระจายอำนาจในองค์กร ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.899	1.950	24.287*	.000
ภายในกลุ่ม	317	25.447	.080		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.37	-	.2421*	.4262*
2.ระดับปานกลาง	2.62	-	-	.1841*
3.ระดับมาก	2.80	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.62 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ของระดับ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการกรมพินิจและ

คุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ระดับน้อยกับระดับปานกลาง ระดับน้อยกับระดับมาก และ ระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.767	1.883	23.342*	.000
ภายในกลุ่ม	317	25.579	.081		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.63 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.37	-	.2421*	.4262*
2.ระดับปานกลาง	2.62	-	-	.1841*
3.ระดับมาก	2.80	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.64 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของระดับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานระดับน้อยกับระดับปานกลางระดับ

น้อยกับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามคำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.524	1.262	14.915*	.000
ภายในกลุ่ม	317	26.822	.085		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับคำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

คำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและ กำลังใจ	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.54	-	.1070	.2845*
2.ระดับปานกลาง	2.65	-	-	.1775*
3.ระดับมาก	2.83	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.66 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของระดับ คำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีคำตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ ระดับน้อย

กับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.224	1.112	12.999*	.000
ภายในกลุ่ม	317	27.122	.086		
รวม	319	29.346			

*p<.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ของระดับอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและ บุคลากร ของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและ บุคลากร	\bar{X}	1	2	3
1.ระดับน้อย	2.59	-	.0842	.2581*
2.ระดับปานกลาง	2.67	-	-	.1739*
3.ระดับมาก	2.85	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.68 การทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ของระดับ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร ของข้าราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าข้าราชการที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร ระดับน้อย

กับระดับมาก และระดับปานกลางกับระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน (n= 320)	df	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	75	101.556	2.53	.355	4.508*	.000
ระดับมาก	245		2.73	.270		

*p<.05

จากตารางที่ 4.69 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 4.57- 4.69 พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขขององค์กรและการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การ

จากแบบทดสอบตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุงแก้ไข หรือมีนโยบายใหม่ ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการกับองค์กรแห่งนี้ ผลปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนนี้จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รวมจำนวนประเด็นที่ตอบได้ทั้งหมด 104 ประเด็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ และแสดงจำนวนร้อยละของประเด็นต่าง ๆ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
แก้ไของค์กรและการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร (n = 104)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. คุณลักษณะงาน		
ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	5	4.81
ความท้าทายของงาน	1	0.97
ความหลากหลายของงาน	2	1.93
ความเป็นอิสระในการทำงาน	1	0.97
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	7	6.72
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4	3.85
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	12	11.52
ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน	3	2.89
การได้รับความยอมรับนับถือในตำแหน่ง	2	1.93
1.10 ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน	3	2.89
1.11 ความรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรม	6	5.76
2. คุณลักษณะองค์กร		
2.1 ความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	4	3.85
2.2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2	1.93
2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	5	4.81
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
2.4 เงินเดือน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ	22	21.12
2.5 อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร	8	7.69
2.6 บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน	10	9.61
3. อื่น ๆ		
3.1 การเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	4	3.85
3.2 ความสมานฉันท์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	2	1.93
3.3 ความศรัทธาต่อองค์กร	1	0.97
รวม	104	100.00

จากตารางที่ 4.70 พบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ เงินเดือน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 รองลงมาเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.52 บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 และอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นจำแนกตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ข้าราชการมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.01 รองลงมาคือปัจจัยด้านคุณลักษณะงานจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 44.24 และด้านอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการค้นพบ

3.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะทั่วไปด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่แตกต่างกัน

3.1.2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานทั้ง 11 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแตกต่างกัน

3.1.3 ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะองค์กรทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แตกต่างกัน

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.68$ ค่า S.D.= 3.01

3.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขของค์การ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะนำเสนอแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,428 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยานานะ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ โดยส่งแบบสอบถามในช่วงเดือนกันยายน - ตุลาคม 2551 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนได้ครบ จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ด้านคุณลักษณะงาน ด้านคุณลักษณะองค์กร และการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบแบบ t - Test F-test One - Way ANOVA และวิเคราะห์รายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระด้วยการนับจำนวน และสถิติร้อยละ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ด้านปัจจัยลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ด้านปัจจัยคุณลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงาน ด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือในตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานและการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะองค์กร ด้านความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร และบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีลักษณะทั่วไปของบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะองค์กรแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 *ด้านปัจจัยลักษณะทั่วไปของบุคคล* ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของขวัญใจ เลียดประดม (2545) และคุณดาว ศุภจิตกุลชัย (2546) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Glisson และ Durick (อ้างถึงใน ลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 21) และ Steers (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 22) ที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แม้จะมีคุณลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไร ข้าราชการก็มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในองค์กรคล้ายกัน คือให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร หรือผลการปฏิบัติงานต่อเด็กและเยาวชน มากกว่ายึดติดอยู่กับลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ องค์กรมีผลการตอบแทนเหมาะสม และข้าราชการเห็นว่างานนี้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ทัศนคติและความต้องการของตน ข้าราชการก็จะสามารถดำรงตนอยู่ในองค์กรต่อไป และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนสามารถพัฒนาเป็น

ความผูกพันต่อองค์กร ได้เหมือนกัน ด้วยเหตุนี้ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ด้านปัจจัยคุณลักษณะงานผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าข้าราชการที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคุณลักษณะงานที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร 11 ด้าน คือ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยตัวแปรดังกล่าวทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Baron (อ้างถึงในคูจดาว ศุภจิตุชชัย, 2546 ,หน้า 17) Fucamai และ Larson (อ้างถึงในลำพูน เอกฐิน , 2542 , หน้า 20) Glisson และ Curick (อ้างถึงในลำพูน เอกฐิน , 2542 , หน้า 21) ขวัญใจ เลิศประถัม(2545)สันสนีย์ เดชสหงส์(2546)อลิษา สุขปิติ(2548)กฤษกร ดวงสว่าง (อ้างถึงในลำพูน เอกฐิน , 2542 , หน้า 25) นักรบ ทองประชุม (อ้างถึงในอดิพล หมวมณี , 2545) ซึ่งพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากตัวแปรด้านคุณลักษณะงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าข้าราชการถ้ามีความคิดเห็นหรือความรู้สึกน้อย ต่อตัวแปรคุณลักษณะงานแล้ว จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีความคิดเห็นหรือความรู้สึกสูง อาจเป็นเพราะคุณลักษณะงานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแต่ละคน มีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทุกตำแหน่งล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การแก้ไขเด็กและเยาวชนให้กลับตนเป็นคนดีคืนสู่สังคม ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้สึกต่อคุณลักษณะงานของตนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นการเสริมสร้างความรู้สึกให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน แม้อยู่ในบริบทที่ต่างกันก็สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรู้สึกและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการให้เพิ่มสูงขึ้นได้

2.1.3 ด้านปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีคุณลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แสดงว่าข้าราชการที่มีคุณลักษณะองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน โดยคุณลักษณะขององค์การที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ด้าน คือ ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร และบุคลิกภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกลิตสัน และคูริก (อ้างถึงในลำพูน เอกธิน , 2542 , หน้า 21) ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (อ้างถึงในขวัญใจ เลิศประถม , 2546 , หน้า 10) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg Bowdich and Buono (อ้างถึงในธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว ,2548, หน้า 30-33) ศิริรัช ปราบศรีภูมิ (2544) นฤมล ธนะ โสภณ (2548) กฤษกร ดวงสว่าง (อ้างถึงในลำพูน เอกธิน ,2542 , หน้า 25) จำนง บุญมาก (อ้างถึงในขวัญใจ เลิศประถม , 2546 , หน้า 13) ซึ่งพบว่าปัจจัยคุณลักษณะขององค์การด้านต่าง ๆ ดังกล่าว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน แต่ละแห่งมีโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน กล่าวคือกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้แบ่งโครงสร้างภายในองค์การตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็น 7 หน่วยงาน คือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักเลขานุการกรม สำนักพัฒนาระบบงาน ยุติธรรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ซึ่งองค์การย่อย ทั้ง 7 หน่วยงาน ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต่างมีโครงสร้างภายในขององค์การแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การย่อยดังกล่าว มีความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อทราบว่าคุณลักษณะขององค์การมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การแล้ว กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรมีนโยบายปรับเปลี่ยนโครงการขององค์การย่อยให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเหล่านี้ เพื่อเป็นการรักษา ระดับความผูกพัน และเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีระดับความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นต่อไป

2.2 จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งถือว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคง นอกจากนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีทัศนคติต่อการประกอบอาชีพรับราชการว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ได้รับใช้สังคมและประเทศชาติและ

มีความมั่นคงในอนาคตมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rosabeth Moss Kanter (อ้างถึงในถาวร ศุภศิริวุฒิ, 2543, หน้า 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษาของ Lawrence Grebiniak and Joseph Alutto พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอทางองค์กรอื่น ๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ ยังหมายความถึง ทัศนคติหรือความโน้มเอียงต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ ของบุคคลเข้ากับองค์กร หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กร ให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น และแนวคิดของ Steers (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 7-8,10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึก นี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความมั่นคงในเรื่องรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานกับองค์กรเอกชน ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (อ้างถึงในอลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 8) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นหากในการบริหารงานถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน โดยรักษาระดับความผูกพันให้คงอยู่และพยายามเสริมสร้างระดับความผูกพันให้สูงขึ้น โดยใช้แนวทางตามทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในจุฬากาญจน์ เลอะหะเดช, 2545, หน้า 17-18) โดยได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจ ของ Maslow โดยตรงได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษา Alderfer เห็นว่า ความต้องการ ของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์การนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีขบวนการเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการเติบโตก้าวหน้าของู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขงกว้างขวางออกไปเรื่อย และความพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์การจะหมายถึง ความต้องการที่ได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความ ต้องการอยาก ได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น และทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor) ซึ่ง Bowditch and Buono (อ้างถึงในธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 30-33) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ สิ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน จากทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) สรุปว่า Herzberg ได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ปัจจัย

งูใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ ปัจจัย
 คำจุน ดังนั้น ภายใต้สถานการณ์ของการงูใจ ถ้าหากว่าเรารู้ว่า ความต้องการอะไร (Maslow)
 ของบุคคลที่เราต้องการมีอิทธิพลมีความรุนแรงสูงแล้ว เราสามารถพิจารณาถึงเป้าหมาย
 (Hertzberg)ที่ใช้ ในการงูใจบุคคลดังกล่าวได้ในขณะเดียวกันถ้าหากว่าเรารู้เป้าหมายอะไรที่บุคคล
 ต้องการตอบสนอง เราสามารถคาดคะเนถึงความต้องการที่รุนแรงสูงของพวกเขาได้ สิ่งเหล่านี้
 เป็นไปได้ เพราะเราเคยพบว่าเงินและผลตอบแทนพิเศษต่างๆ ตอบสนองความต้องการทางด้าน
 ร่างกายและความมั่นคงได้ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นงานที่ท้าทาย ความเจริญเติบโตและ
 ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยงูใจ ที่ตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังของ
 ชีวิตได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นประกอบกับลักษณะงานของกรมพินิจและ
 คุ้มครองเด็ก และเยาวชน ที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติต้องมีใจรักและทุ่มเทใส่ใจกับงานที่มีความ
 ละเอียดย่นกว่าผู้รับบริการ โดยยึดมั่นจุมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมายสูงสุด จึงทำให้งาน
 ประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จต่อองค์การ ลดความเสียหาย
 ขององค์การ และทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และสามารถ
 นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
 ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ด้วยความรู้สึที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ฉะนั้นแม้จะมีบริบทภายนอก
 มากระทบขององค์การ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงได้ จากความคิดเห็น
 ข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางหนึ่ง ในการเสริมสร้างความผูกพัน
 ต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมา
 ประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของงานและบริบทขององค์การในแต่ละสถานการณ์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก
 ให้แก่ข้าราชการทุกคนในสังกัดเล็งเห็นความสำคัญของตนเองต่อองค์การและความเป็นส่วนหนึ่ง
 ขององค์การร่วมกัน อีกทั้งต้องพยายามดูแลและหมั่นตรวจสอบขวัญและกำลังใจและความต้องการ
 ของข้าราชการอยู่เสมอว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีส่วนสำคัญและมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ
 เพื่อเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าวให้แก่ข้าราชการในการดึงดูใจให้ข้าราชการยังคงอยู่กับองค์การ
 ตลอดไป ซึ่งการกระทำดังกล่าวยังส่งผลให้เป็นการยกระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มี
 ประสิทธิภาพสูงขึ้นจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอจากผลการวิจัยและรวบรวมจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างและรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นและตลอดไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เิงนโยบาย

3.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร และเสริมสร้างให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

3.1.2 การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการต่อไป

3.2 เิงปฏิบัติ

3.2.1 ควรมีการส่งเสริมด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจกับ ข้าราชการในทุกระดับ ทุกตำแหน่ง อย่างเสมอภาคกันทุกคน

3.2.2 ควรส่งเสริมให้ทุกตำแหน่ง มีความก้าวหน้าเข้าสู่ระดับตำแหน่งระดับสูงได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ควรส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความสามานฉันท์ที่เกิดขึ้นใน องค์กร เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของและหุ้นส่วนขององค์กร

3.2.4 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเน้นผลของการปฏิบัติงาน มากกว่าแนวทางปฏิบัติ โดยยึดเด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมายสำคัญ

3.2.5 ควรส่งเสริมด้านการพัฒนาตัวข้าราชการ ด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ที่จำเป็นสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผลการปฏิบัติงานต่อไป

3.2.6 **ควรส่งเสริมความภาคภูมิใจและยอมรับนับถือในทุกตำแหน่ง** เนื่องจากทุกตำแหน่งมีความสำคัญ ในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน

3.2.7 **การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร และงบประมาณ** อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

3.2.8 **ควรส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน** ได้แก่ สามัคคี (Unity) มีเมตตา (Kindness) มุ่งมั่น (Effort) พัฒนาเด็กและเยาวชน (Development) แก่ข้าราชการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

3.3 เจริญวิชาการ

3.3.1 **ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยตัวอื่น** เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.3.2 **ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน** อีกครั้งหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขวัญใจ เลียดประคม (2546) “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา”
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- จุฬากาญจน์ เลหาเดช (2545) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล
กบินทร์บุรี” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- เจริญผล สุวรรณโชติ (2357) *ทฤษฎีบริหาร* กรุงเทพมหานคร ดาวันพับลิชชิ่ง
- ไชย ณ พล (2539) *สุดยอดนักบริหารยุคโลกาภิวัตน์ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร เพรส มีเดีย
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541) *การจัดการทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- คุณดาว สุจิตกุลชัย (2546) “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ”
มหาวิทยาลัยบูรพา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2538) *ทฤษฎีองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ตราชูหญิง (2543) “สารมาหาเล่า...อดีต : อดีตของศาลเยาวชนและครอบครัว” *ดุลพາห 2,47*
(พ.ค. – ส.ค. 2543) : 99 – 106 .
- ถาวร สุกสิริวิวุฒิ (2543) “ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุง
อากาศยานฝ่ายช่างบริษัทรการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *การบริหารงานส่วนบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นฤมล ธนะโสภณ (2547) “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน” กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม
- นรา เหล่าวิชา (2539) ความพึงพอใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อการ
กระจายอำนาจการบริหารงานให้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขต
การศึกษา 7 โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ , พ.ค.ค.(2545) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจประจำสถานี
ตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

- พะยอม วงศ์สารศรี (2538) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต*
 พรรณราย ทวีพะยะประภา (2536) *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร กรุงเทพมหานคร*
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรราชาฯ (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน
 ของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
 บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พสุ เดชะรินทร์ (2550) *เทคนิคสำคัญ..ผลักดัน HPO (High Performance Organization)*
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
 สืบค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 จาก สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
<http://www.eppo.go.th/admin/HPO>
- ภัทริน อัฐสุวรรณศิลป์ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”
 วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- มณฑา มานะประสพสุข (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการครูสายงาน
 การสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ
- ลำพูน เอกฐิน (2542) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
 กรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
 การศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- คันสนีย์ เดชสงฆ์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์”
 วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริชัย ปราบศรีภูมิ (2544) “ปัญหาพิเศษทางการบริหารทั่วไปเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
 : ศึกษากรณีโรงไฟฟ้าพระนครใต้” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ* ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.(2538) *ทรัพยากรบุคคล : กลยุทธ์ในการพัฒนาแบบ*
ยั่งยืน กรุงเทพมหานคร: หนังสือที่ระลึกประจำปีเล่มที่ 12 สำนักงาน ก.พ.
- สมชาย หิรัญกิตติ (2523) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมิหรา จิตตถาวร (2546) *ทฤษฎีองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3 ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์*
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง แสงเทียนการพิมพ์

- สมยศ นาวิการและมุสตี รุมาคุม (2520) *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม* สำนักพิมพ์ ดวงกลม
- สรุปลการประชุมที่ประชุม อ.ก.พ.วิสามัญ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ (2547) “การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)” สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สืบค้นวันที่ 19
พฤษภาคม 2552 จาก http://opdc.dgr.go.th/HRScorecard_result.doc
- อดิพล หมวคณั (2545) “ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี การจัดตั้งกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพของซูติโตโม อิเล็กตริก ไร่รังษิตเต็มส์ (ประเทศไทย จำกัด)” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- อูทัย หิรัญโต (2523) *หลักการบริหารงานส่วนบุคคล* กรุงเทพมหานคร โอเคียนส์โตร์
- อรุณ รักธรรม (2538) *ทฤษฎีองค์การ และพฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โครงการ
เอกสารและตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรุณ รักธรรม และ อริชัย รักธรรม (2540) *พฤติกรรม “ตัวแสบ” ร้อยประเภทในองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3
โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อลิษา สุขปิติ (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา
- อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัย
พยาบาลภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย
(สังคมวิทยา) คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เอกสารประชาสัมพันธ์ (2549) “พินิจด้วยรัก พินิจด้วยใจ” กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กระทรวงยุติธรรม 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 –
2554) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก
นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตต์ เจนนพกาญจน์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. นายทรงพล ธรรมครองอาตม์ | ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
เขต 6 จังหวัดนครสวรรค์ |
| 4. นางบุษกร อรรถโกมล | ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ |
| 5. นายภูมิพงษ์ ขุนสนมจ๋า | ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชนจังหวัดอุบลราชธานี |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัยข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

อนึ่ง ข้อมูลที่ท่านได้ให้ไว้จะถือเป็นความลับ ไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำมาใช้ในการวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมาพร้อมนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางนุสรา แสนนาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตอนที่ 1 ด้านลักษณะทั่วไปของบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26 – 35 ปี 36 – 40 ปี
 41 – 45 ปี 46 – 55 ปี 55 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สถานภาพการสมรส

- โสด สมรส หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

5. อัตราเงินเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่ง (ซี)

- 1 – 2 3 – 5
 6 – 8 9 – 11

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ไม่เกิน 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี
 21 – 25 ปี 26 ปีขึ้นไป

8. ท่านเป็นข้าราชการตำแหน่ง(โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เลือกตอบ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เลือกตอบ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

เลือกตอบ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

เลือกตอบ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

เลือกตอบ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา กฎหมาย สังคมวิทยา มานุษยวิทยา กระบวนการยุติธรรม รวมทั้งความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะด้าน					
2.	ท่านมีทักษะการสัมภาษณ์ การให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา การสังเกต การเยี่ยมบ้าน การแก้ไขปัญหา การบำบัดฟื้นฟู การเขียนรายงาน และทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน					
4.	การทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ต้องใช้ความรู้สทวิชาชีพจึงจะประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
6.	ในองค์กรของท่าน บุคลากร มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7	ท่านศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป					
9.	ความท้าทายของงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ยากน่าสนใจ เพราะต้องทุ่มเท ต้องใช้ความพยายาม ต้องอดทน และต้องมีความมุ่งมั่นสูง					
10.	ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างชำนาญ					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่กดดันท้าทาย และเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัย ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา					
12.	ความหลากหลายของงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความหลากหลายสลับซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานหลากหลาย ด้านร่วมกัน					
13.	แม้ว่าท่านต้องปฏิบัติงานในปริมาณมากและหลากหลายแต่ทว่าก็ไม่ทำให้คุณภาพของผลงานลดลง					
14.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาให้กับเด็กและเยาวชนและวิชาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	องค์กรที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีระบบงานที่หลากหลายชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน					
16.	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย					
17.	ความมีอิสระในการทำงาน ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบด้วยตัวของตนเอง					
18.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานตามหน้าที่ของตนเองได้					
19.	ผู้บังคับบัญชาจะไม่ก้าวก่ายวิธีการทำงานของท่านถ้าท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา					
20.	ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่					
21.	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกองค์กรที่มาติดต่องาน					
22.	ท่านคิดว่าการที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่ท่านสามารถทำได้ดี					
23.	ในการปฏิบัติงานนั้นท่านต้องประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอ					
24.	เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการวางตนของท่านเมื่อต้องปฏิบัติงานด้วยกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริงใจ รวมทั้งมองเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดอย่างไร้โอกาสมากกว่าการลงโทษ					
26.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้นจึงจะทำได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าต่อสังคม					
27.	องค์กรที่ท่านทำอยู่นี้ มีภารกิจหลักในการ “ทำเด็กคือ ให้เป็นเด็กดี”					
28.	มีคนจำนวนน้อยที่จะมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานที่น่าสนใจกับองค์กรนี้เช่นท่าน					
29.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงานกับองค์กรนี้ ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านได้คาดหวังไว้					
30.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง					
31.	การที่องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32.	ในองค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครบทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	องค์การของท่านให้โอกาสข้าราชการในการศึกษาต่อ โดยสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
34.	องค์การจัดให้ข้าราชการไปศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน พัฒนาสายอาชีพทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
35.	ข้าราชการทุกคนในองค์การของท่านสามารถเลื่อนสู่ตำแหน่งในระดับสูงได้ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน					
36.	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีความสามารถและสมรรถนะสูงได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปมากกว่าข้าราชการทั่วไป					
37.	ท่านคิดว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอดีตจะช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าการทำงานในองค์การอื่น					
38.	ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ท่านทำมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี					
39.	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานกับองค์การในตำแหน่งนี้					
40.	ท่านรู้สึกว่าเป็นเกียรติอย่างสูง ที่ได้เป็นข้าราชการขององค์การแห่งนี้					
41.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42.	<u>การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง</u> ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและเยาวชน และผู้ปกครองตลอดจนผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่าน และผลการทำงานของท่าน					
43.	องค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก					
44.	ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้					
45.	<u>ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน</u> ทุกครั้งที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จท่าน และเพื่อนร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าว มาเป็นตัวอย่างในการทำงานหรือ ปรับปรุงและ พัฒนางานด้านอื่นๆต่อไป					
46.	งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยังทำมากยิ่งทำให้ ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น					
47.	ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ท่าน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้					
48.	<u>ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรม</u> องค์กรของท่านมีระบบการพิจารณา ความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน					
49.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ในองค์กรของท่านเป็นระบบที่ให้ความ เสมอภาคและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน					
50.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ในองค์กรนี้ที่ท่านมายุติธรรมดีแล้ว					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51.	<u>ความรู้สึที่ดีต่อนโยบาย กฏระเบียบ</u> <u>ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน</u> กฏ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การช่วยให้ท่านได้รับความสะดวก ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
52.	กฏ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ที่ถือปฏิบัติภายในองค์การทำให้ การปฏิบัติงานเป็นระบบและ มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
53.	การทราบนโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและ วิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ					
54.	<u>การกระจายอำนาจในองค์การ</u> เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสทุกคนในการ ตัดสินใจอย่างเต็มที่จนกว่างานจะประสบ ความสำเร็จ					
55.	องค์การของท่านมอบหมายให้หัวหน้าฝ่าย/งาน ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในฝ่าย/งาน ได้					
56.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57.	<u>สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</u> องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะ สบายงามและบรรยากาศ ในการทำงานที่อบอุ่น					
58.	องค์กรอื่นที่ร่วมดำเนินงานกับองค์กร ของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ราบรื่นและเอื้อต่อ การปฏิบัติงานกันดี					
59.	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคี ร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่น และเป็นกันเอง					
60.	ภายในสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง มีอุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ อย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบ ไม่มีเสียงรบกวน					
61.	สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีความปลอดภัย และมีการคมนาคม ที่สะดวก					
62.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร แต่ละคนสร้างความสัมพันธ์ คู่้นเคย ทั้งระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
63.	สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผัง การจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม					
64.	<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</u> ท่านมีโอกาสดในการแสดงความคิดเห็นและ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงาน ทุกชั้นตอน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
65.	ท่านมีโอกาสร่วมถกเถียงและแก้ไข ปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
66.	การบริหารงานในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน และเพื่อนร่วมงาน					
67.	เงินเดือน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก องค์กรแห่งนี้ เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
68.	ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์กร แห่งนี้ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการ ตามสมควร					
69.	ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาท่านพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งหมด ที่ได้รับจากองค์กร					
70.	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ สวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการอย่างมาก					
71.	ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรม และตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว					
72.	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในองค์กร ของท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว					
73.	เงินรางวัล (โบนัส) ในองค์กรของท่าน มีการแบ่งปันอย่างยุติธรรม					
74.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ ทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
75.	อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร องค์การของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอในการปฏิบัติตามที่กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้					
76.	องค์การของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
77.	องค์การของท่านนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
78.	บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ					
79.	ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้องทุ่มเท และมีความอดทนสูง ในการทำงาน					
80.	ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง และมีลักษณะการเป็นแบบอย่างของพ่อแม่หรือครูที่ดี					

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มาก หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ปานกลาง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

น้อย หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1.	เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับอุดมการณ์ในการทำงานของท่าน			
2.	ท่านยินดีทำงานพิเศษนอกเวลาทำงาน ให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน			
3.	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ			
4.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนเองในการปรับปรุงพัฒนางาน และนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร			
5.	ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดขององค์กรบ้างก็ตาม			
6.	คำขวัญขององค์กรที่ว่า “พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ” ตรงกับแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน			
7.	การทำให้เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดสามารถกลับตัวเป็นคนดีได้ ถือว่าท่านได้รับความสำเร็จในการทำงาน			
8.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติแม้มีความเสี่ยงต่ออันตราย แต่องค์กรมีระบบหรือมาตรการป้องกันความปลอดภัยที่ดี			
9.	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนร่วมสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคมของประเทศ			
10.	ท่านภูมิใจทุกครั้งที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
11.	ท่านภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับองค์กร			
12.	ท่านพูดถึงคุณค่าประโยชน์ ความกลมใสและศรัทธาที่มีต่อองค์กรนี้อยู่เสมอ			
13.	ท่านมีความยินดี เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้			
14.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อมีข่าวเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับองค์กร			
15.	หากเกิดความเสียหายหรือปัญหาขึ้นในองค์กร ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหา และร่วมรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ			
16.	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรก้าวหน้า			
17.	ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นท่านมั่นใจว่า ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป			
18.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้แล้ว			
19.	องค์กรนี้เป็นส่วนสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือเด็กและเยาวชนรวมทั้งผู้เยาว์ ในกระบวนการยุติธรรม			
20.	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้เสียสละและมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น			

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ท่านต้องการให้องค์การปรับปรุงแก้ไข
หรือมีนโยบายใหม่ ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการกับองค์กรแห่งนี้

4.1 ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ด้านอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนุสรรา แสนนาม
วัน เดือน ปีเกิด	27 ธันวาคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2535 นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2540 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2551
สถานที่ทำงาน	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ