



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวสิริณัฐ แสงดารา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวสิริณัฐ แสงดารา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF BANGKOK YOUTH OBSERVATION AND PROTECTION
CENTER'S EMPLOYEES.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กรุงเทพมหานคร
โดย สิริณัฐ แสงดารา
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นไพร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. สุวิชา วรวิเชียรวงษ์)

60602334 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความสัมพันธ์, ความผูกพัน

นางสาว สิริณัฐ แสงดารา: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์กร 6 – 10 ปี มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 3) ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่ามีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.76

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้จากผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น อาจนำแนวคิด Happy Workplace (ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร



60602334 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Quality of Life, Relationship, Commitment

MISS SIRINAT SANGDARA : RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF BANGKOK YOUTH OBSERVATION AND PROTECTION CENTER'S EMPLOYEES. THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PITAK SIRIWONG

The objectives of this research were to study relationship between quality of work life and organizational commitment of Bangkok Youth Observation and Protection Center's employees. The population consisted of 80 cases of employees of Bangkok Youth Observation and Protection Center. The research tools comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1) Personal factors of the majority of population were female; aged between 30-40 years; status was single; education background was Bachelor's degree; working experience between 6 and 10 years; monthly income between 15,001 – 30,000 Baht; 2) overall quality of work life was at high level (mean = 3.94, S.D = 0.18); 3) organizational commitment categorized in accordance with personal factors, mean was 4.46 and standard deviation was 0.40; and 4) overall quality of work life and organizational commitment of Ban Karuna Youth Observation and Protection Center's employees had positive relationship at moderate level (Pearson's correlation coefficient (ρ) = 0.76)

Recommendation for application of research: employees working for Bangkok Youth Observation and Protection Center had overall quality of work life at high level. To enhance quality of work life for employees of Bangkok Youth Observation and Protection Center, Happy Workplace (8 basic happiness) should be utilized for sustainable happy life management, build positive attitude to living, living with others, social responsibility, good member of family, organization and society based on eight happiness. The research findings were applied for improving quality of work life for employees of Bangkok Youth Observation and Protection Center.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เอาใจใส่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี รวมทั้งอาจารย์ ดร.ปริญญา หรฺนโพธิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงตรวจสอบข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และอาจารย์ ดร.ปริญญา หรฺนโพธิ์ และขอขอบคุณผู้อำนวยการ บุคคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดี

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการประกอบการทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจกันตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าวนาม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด

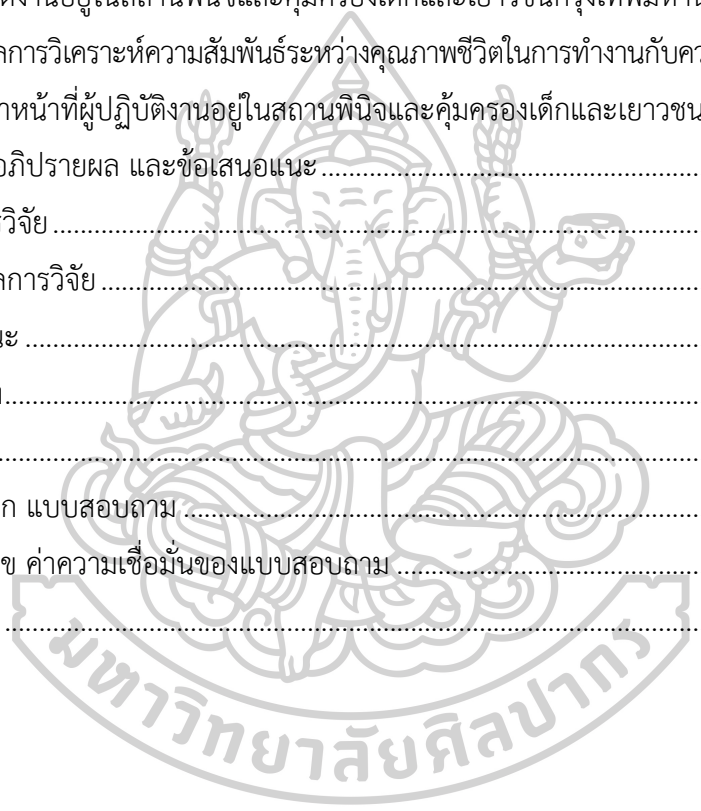


สิริณัฐ แสงดารา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	11
การดำเนินงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	14
การดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร	26
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร	28
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร	38
ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร.....	42
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร....	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	55
อภิปรายผลการวิจัย	64
ข้อเสนอแนะ	65
รายการอ้างอิง.....	68
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	73
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80
ประวัติผู้เขียน	86



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาน พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร.....	27
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	29
ตารางที่ 3	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	30
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	31
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	32
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	33
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	34
ตารางที่ 8	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีโดยในองค์กร.....	35
ตารางที่ 9	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	36
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	37
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	38
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก 39	
ตารางที่ 13	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม 40	
ตารางที่ 14	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม.....	41
ตารางที่ 15	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	42

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ44

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส45

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด46

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน.....47

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน
องค์กร 48

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม...50

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน
ทัศนคติความรู้สึก 51

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม
52

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับ
ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม53



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	16



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน บุคลากรคือหนึ่งในปัจจัยที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการบริหารองค์การ บุคลากรที่ดีจะสร้างความสำเร็จและเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ จึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น ความมั่นคง สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ รวมถึงกิจกรรมต่างๆที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมีความสุขทั้งกายและใจ ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ (ทีปกานูจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549: 11)

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์การ ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงพยายามทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพัน ต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น (สมภพ เจริญกุล, 2537: 29)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญ ประการหนึ่ง ที่้องค์การควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุข ดังนั้นสถานที่ทำงาน ต้องมีความเหมาะสม ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หากบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์การ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การนั้น เป็นผลทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับ

ปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Walton, 1973)

องค์การที่สามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์ผลงานร่วมกันกับองค์การเข้ามาปฏิบัติงาน และอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุด จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งจะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่าง ๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การ เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ (อรุณ รักรธรรม, 2537)

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมได้ยกฐานะจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้เป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเมื่อ พ.ศ. 2545 ซึ่งผลสืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วราชอาณาจักร มีภารกิจในการพินิจเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และการสงเคราะห์เพื่อให้สังคมไทยมีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง ชุมชนแข็งแรง สามารถร่วมกันดูแลสมาชิกในชุมชน ลดการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในความดูแล ให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสามารถกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถรับผิดชอบตนเอง รับผิดชอบต่อครอบครัวและเสริมสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2550:1)

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์การล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงาน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า บุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างไร เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ให้มีผูกพันต่อองค์การ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 80 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. เนื้อหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของ Walton (1973) ประกอบไปด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. เนื้อหาด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางของ Strees (1997) ประกอบไปด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับ 5) การศึกษา 6) ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 7) และระดับเงินเดือน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม 2) สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1)ทัศนคติความรู้สึก 2)พฤติกรรม 3) ความ ถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

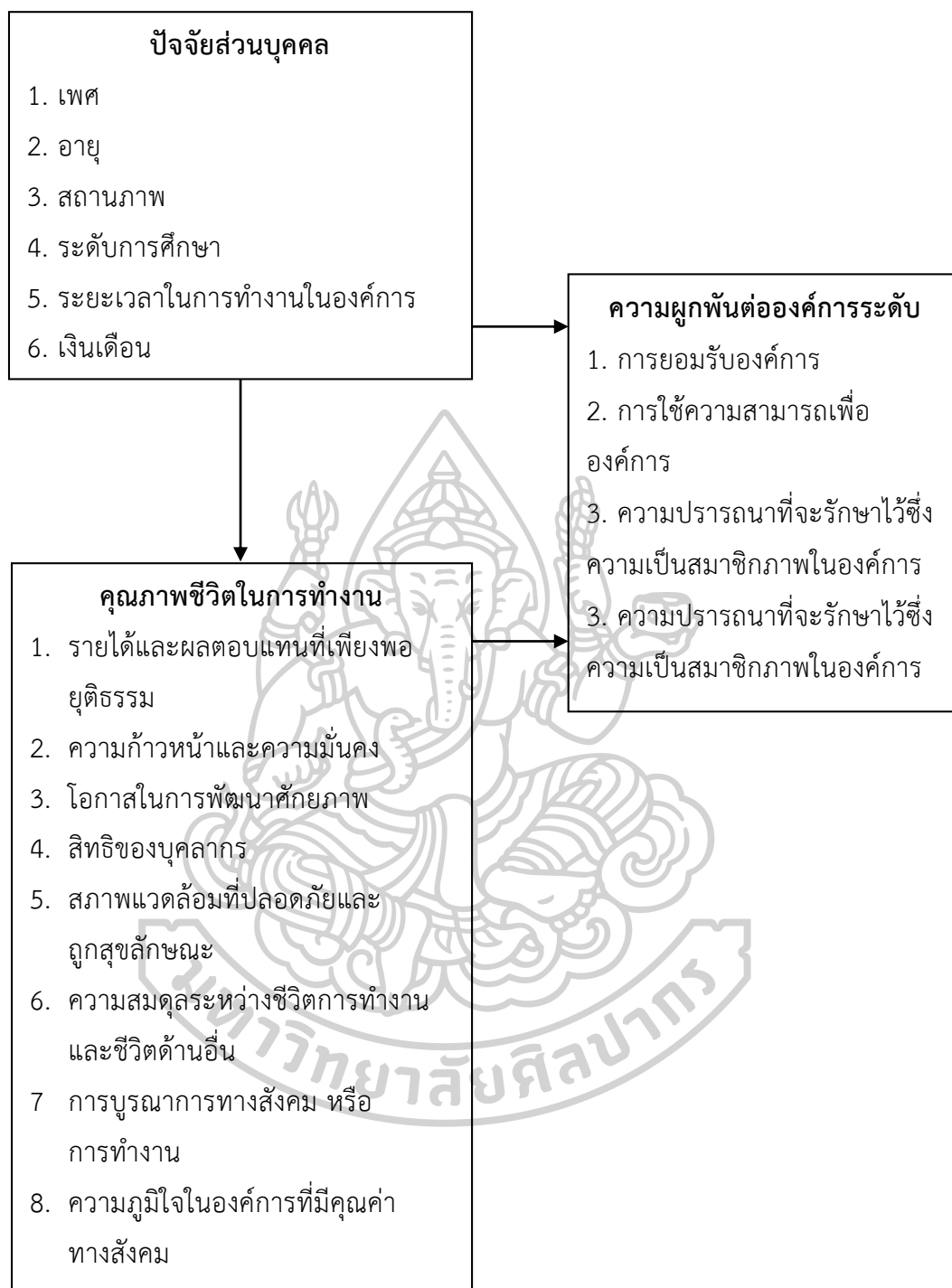
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2561 ถึงเดือน ตุลาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพฯ มีความผูกพัน ต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรประสบ ผลสำเร็จต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพฯ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว นำมาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของ Walton (1973) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวทางของ Strees (1997) มาเป็นกรอบแนวคิดวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามแนวคุณภาพชีวิต 8 ประการของ Richard E. Walton ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสมเหตุสมผล สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดอันตรายทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงาน บรรยากาศการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสภาพที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การให้ความสนใจโดยการเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากร เพิ่มทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่

1.4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

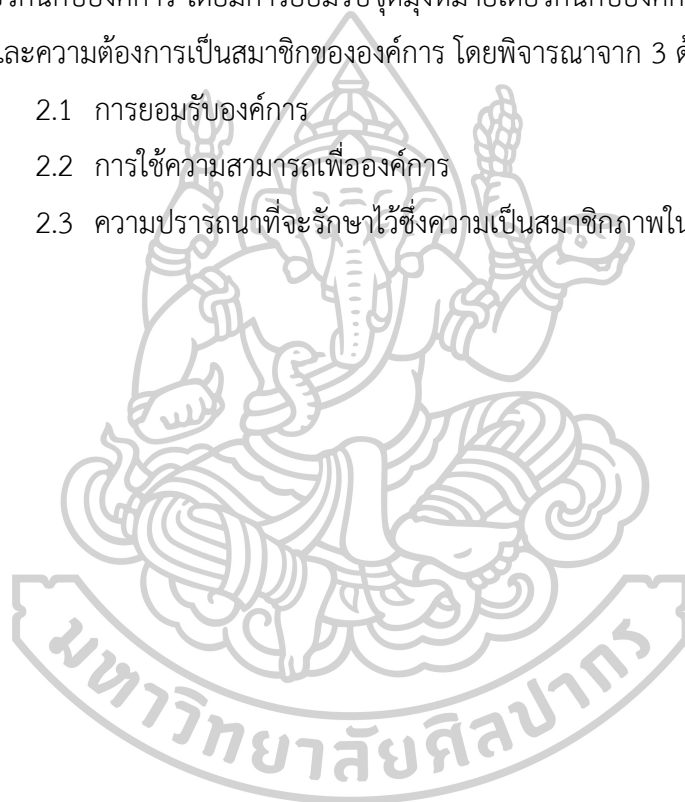
1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์กร การใช้ ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ

2.1 การยอมรับองค์กร

2.2 การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารวิชาการมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. การดำเนินงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
4. การดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เป็นการรับรู้ถึงความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงมีผู้กำหนดความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัยตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973: 12) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพ ตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึง รัฐิทธิพร หงษา, 2549: 10) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความสุขในงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547: 11) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการประเมินภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรและองค์กร

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548: 10) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ทองพูล สังก้าว (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะของการมีสภาพทางกาย จิตใจและอารมณ์ที่ดี รู้จักสิทธิหน้าที่ของพลเมือง การได้รับการศึกษาตามวัย การมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะทางดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีที่อยู่อาศัยเพียงพอ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรม การสันหนนาการ ความพอใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีโอกาสที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เท่าเทียมกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานจากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวถึงเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความ

ยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวความคิดของ Walton (1973) และ Huse and Cummings (1985 อ้างถึง ฐิติพร หงษา, 2549: 10) มาปรับ ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญมากในโลกปัจจุบัน การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นวิธีหนึ่งที่จะผูกใจบุคลากรไว้ในองค์กร ผล ที่จะได้รับกลับมาคือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาแนวคิดและความหมายของการผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Backer (n.d. อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Buchanan (n.d. อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์การ

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์การอื่นก็ตาม

Allen and Mayer (n.d. อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 35-36) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า

- 1.1 ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 1.2 ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ
- 1.3 ความมุ่งมั่นที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่ง น้าหนักว่า หากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความ

ผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Steers and Porter (1983: 442) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเอง ไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่ เป้าหมาย ขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่ บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับค่าตอบแทนสูง การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสจึงมีความผูกพัน ต่อองค์การโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะ จากองค์การไป

(Luthans, 1992) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ ความจงรักภักดี และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดงตนในนามขององค์การซึ่งเป็นทัศนคติ ของบุคคลากรที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ

Streers (1977: 46 – 121) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความ ต้องการของพนักงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น

Mowday, Steers, and Porter (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ

1. การยอมรับในเป้าหมาย
2. มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ภรณ์ มหานนท์ (2529) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตาม เวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การดำเนินงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ประวัติความเป็นมา

ก่อนเกิดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ขณะที่ใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 มีการควบคุมเด็กที่กระทำผิดโดยในปี พ.ศ. 2450 ได้จัดตั้งโรงเรียนดัดสันดานขึ้นที่เกาะสีชัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีเพื่อควบคุมผู้กระทำผิดซึ่งมีอายุระหว่าง 10-16 ปี อยู่ในความดูแลของกรมตำรวจ และในเวลาต่อมาได้โอนไปอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ หลังจากนั้นเมื่อพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 และพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวกพุทธศักราช 2479 วางหลักปฏิบัติต่อนักโทษผู้ใหญ่กับนักโทษเด็ก และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนดัดสันดานมาเป็นโรงเรียนฝึกอาชีพ พร้อมทั้งย้ายมาตั้งที่ตำบลเกาะใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเมื่อปี 2501 กรมราชทัณฑ์ได้โอนกิจการโรงเรียนฝึกอาชีพไปให้ กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ได้รับเด็กไว้ฝึกอบรม ณ เยาวชนสถาน บ้านห้วยโป่ง จังหวัดระยอง (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2561)

รัฐบาลเห็นว่าการปฏิบัติต่อเด็กในระหว่างจับกุมหรือพิจารณาคดีโดยใช้วิธีการเช่นเดียวกับผู้ใหญ่เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม และเป็นผลเสียต่อเด็กจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และกระทรวงยุติธรรม ได้เปิดดำเนินการ ศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง กับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 มีที่ทำการชั่วคราวที่ศาลแขวงพระนครใต้ (เดิม) ตำบลตลาดน้อย อำเภอสัมพันธวงศ์

จังหวัดพระนคร ซึ่งภายหลังได้ย้ายมาอยู่อาคารที่ถนนราชินี ใกล้ศาลเจ้าพ่อหลักเมืองต่อมาเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวว่ามีความสำคัญต่อการแก้ไข้ปัญหาของเด็กและเยาวชนจึงนำคดีครอบครัวมาพิจารณาในศาลนี้ด้วย โดยยกเลิกกฎหมายเดิมทั้งสองฉบับและให้ใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 แทน พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อศาลคดีเด็กและเยาวชนและสถานพินิจและคุ้มครองเด็กมาเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเยาวชนและครอบครัวพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เมื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเกิด กรมก่อกำเนินโดยมาตรา 33 (6) แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก. เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 3 ตุลาคม 2545 และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 มีหน่วยงานในสังกัด 5 หน่วยงาน ได้แก่สำนักงานเลขาธิการกรม ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนโดยภารกิจของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเดิมนั้นถูกแยกส่วนการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนไปอยู่ที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนแทน และกรมได้เปิดดำเนินการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนครบทุกจังหวัด เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549 ส่วนศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนมีกระจายอยู่ทั่วประเทศ รวม 19 ศูนย์

ภายหลังกรมเกิดแล้วมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายอีกครั้งหนึ่ง คือได้ยกเลิกกฎหมายเดิมและใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2553 โดยมีผลให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2550)

วิสัยทัศน์

“ เป็นผู้ผู้นำในการพิทักษ์ผู้เยาว์และคืนเด็กดีสู่สังคม”

พันธกิจ

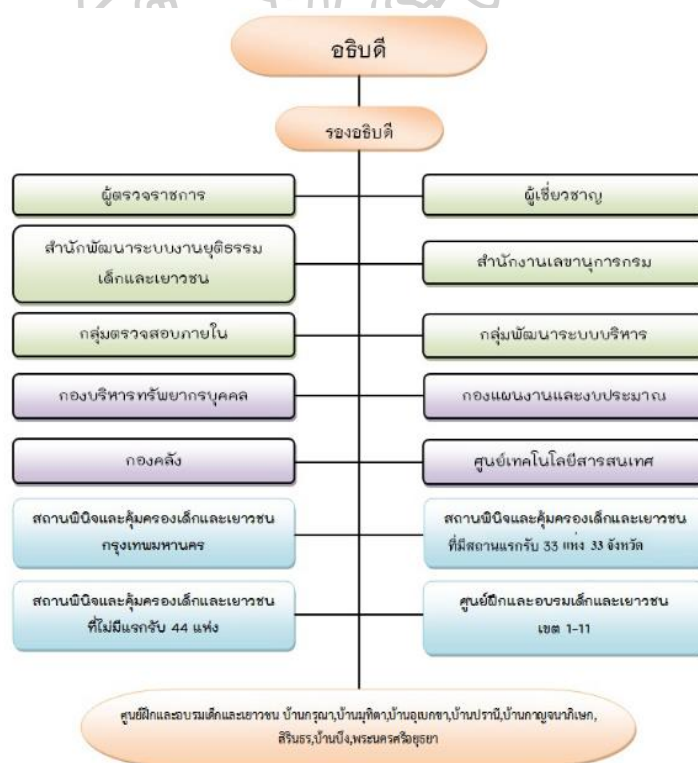
1. ส่งเสริมการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชนโดยใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์การหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมและมาตรการอื่น ๆ
2. ดำเนินการด้านคดีอาญาคดีครอบครัวกำกับกรปกครองและการบำบัดแก้ไข้ฟื้นฟูป้องกันพัฒนาและสงเคราะห์ตลอดจนการติดตามและประเมินผล
3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชนองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้ง ภายในและต่างประเทศเพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็ก และเยาวชน
4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนากฎหมายการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนรวมทั้งระบบรูปแบบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดีและการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

5. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้เข้าสู่มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ ภารกิจ

1. พัททักษณ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน ผู้เยาว์ และครอบครัวที่เข้าสู่กระบวนการ ยุติธรรม โดยส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นๆ
2. ดำเนินการดำเนินคดี ด้านการป้องกัน บำบัด แก้ไข พิ้นฟู พัฒนาและสงเคราะห์ติดตาม ประเมินผล
3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน
4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน
5. พัฒนาการบริหารจัดการและบุคลากรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมร่วม

“สามัคคี (Unity) มีเมตตา (Kindness) มุ่งมั่น (Effort) พัฒนาเด็กและเยาวชน(Development)”



ภาพที่ 2 โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ที่มา: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www2.djop.moj.go.th/about/structure>

การดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมา

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตั้งขึ้นครั้งแรกพร้อมกับศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2495 ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2594 เรียกว่า “สถานพินิจและคุ้มครองเด็ก-กลาง” ขึ้นตรงต่อศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง มีผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิบดีศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีบทบัญญัติให้ศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรม โดยมาตรา 475 “กำหนดให้ศาลมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมเป็นอิสระ มีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา” เมื่อศาลแยกออกมาจากกระทรวงยุติธรรมตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นงานทางด้านบริหาร ก็ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และต่อมาเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

โครงสร้างอำนาจและหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ปี 2545 ในวาระประเทศไทยได้ปฏิรูประบบราชการได้ออกพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 กระทรวงยุติธรรม ได้จัดตั้งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนขึ้น โดยปรับปรุงโครงสร้างภายใน ปราบกฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจฯ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้กรมพินิจฯ มีภารกิจเกี่ยวกับการพินิจเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด โดยให้การศึกษา การฝึกอาชีพ การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และการสงเคราะห์เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัว และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

อำนาจหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีดังนี้

1. พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน โดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรม และมาตรการอื่น ๆ
2. ดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับการปกครองและการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา และสงเคราะห์ ตลอดจนการติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน
3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
4. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากฎหมายการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบรูปแบบ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. ดำเนินการสืบเสาะ ประมวลข้อเท็จจริงในคดีอาญาครอบครัว กำกับการปกครอง และดูแลรักษาทรัพย์สิน และสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ ผู้ไร้ความสามารถตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
2. ดำเนินการด้านการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา พฤตินิสัย และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนระหว่างการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี
3. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชน และประสานความร่วมมือเพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
4. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

คำขวัญ

“พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

วฐุ สวานานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และของพนักงานต่อองค์การ และเมื่อแยกพิจารณาลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ได้รับข้อมูลย้อนกลับก็ได้ผลเช่นเดียวกันนั่นคือลักษณะงานในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ลลิตา จันทรงาม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้าน

การพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัย ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

รุจิรา เชาว์สุโข (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ และด้านที่อยู่ ในอันดับท้ายสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และพบว่าพนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการคงอยู่ก็บ่งชี้การมากที่สุด ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และอันดับท้ายสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

อริศา ฤทธิ์จรูญ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีโดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับดังนี้ โดยบุคลากร กลุ่มเบบี้บูม

เมอร์สมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือกลุ่มเจเนอเรชั่นวายซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

โชติรส คนรักษา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8 จากผลการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน สอดคล้องกับงานของ ปันตดา ตันติธรรมรง (2555)

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม) และระดับความระมัดระวังความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (โดยรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมา แรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

(รัชมงคล คำชู (2556)) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร สิทธิของพนักงานยังไม่ค่อยดี และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมยังไม่ดีพอ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปิยวรรณ พลฤกษ์วัน และกาญจนาท เรืองวราร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลออลดี เทรดิง จำกัด พบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์การบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน (สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร, 2561) โดยจะนำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะทำการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยแบบสอบถามผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ในองค์กร และระดับ โดยคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีของ Walton (1973) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อความทั้งหมดจำนวน 40 ข้อแบ่งออกเป็น 8 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี ของ Allen and Mayer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 35-36) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อความทั้งหมดจำนวน 15 ข้อแบ่งออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านทัศนคติความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านพฤติกรรม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ให้เลือกตอบตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลความหมาย เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร คำนวณโดยใช้สูตรของ Best (1977: 174, อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550: 60)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ขั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 26$$

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร ระดับความคิดเห็นน้อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมาไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความในแต่ละข้อว่าตรงตาม จุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ ศึกษา ได้แก่ ที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.91

3.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น = 0.90

ดังนั้นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านมากกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2553: 474)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยเครื่องมือ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 80 ชุด
3. ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้องแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.50 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตารางโดยใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นค่า ร้อยละ (Percentage of Frequency) คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้าน และโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percent)
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)
3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

$ r \geq 0.80$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง
$0.5 < r < 0.80$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$ r \leq 0.50$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้/ค่าตอบแทน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

(N= 80)

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	17	21.25
หญิง	63	78.75
2 อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	18.75
30 – 40 ปี	35	43.75
41 – 50 ปี	17	21.25
50 ปีขึ้นไป	13	16.25
3 สถานภาพการสมรส		
โสด	44	55.00
สมรส	36	45.00
4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	16.25
ปริญญาตรีขึ้นไป	67	83.75
5 รายได้/ค่าตอบแทน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	3.75
15,001-30,000 บาท	43	53.75
30,001-50,000 บาท	24	30.00
มากกว่า 50,000 บาท	10	12.50
6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
1 – 5 ปี	19	23.75
6 – 10 ปี	34	42.50
10 ปีขึ้นไป	27	33.75

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้/ค่าตอบแทน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกว่าครึ่งหรือร้อยละ 78.75 เป็นหญิง และร้อยละ 21.25 เป็นชาย

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 43.75 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี รองลงมาร้อยละ 21.25 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.75 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุต่ำกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.25

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกว่าครึ่งหรือร้อยละ 55.00 มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.00

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกว่าครึ่งหรือร้อยละ 83.75 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.25

รายได้/ค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.75 มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 30.00 มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 12.50 มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.75

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 42.50 มีอายุงานในองค์กร 6 - 10 ปี รองลงมาร้อยละ 33.75 มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป และอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 1 - 5 ปี มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 23.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประกอบไปด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2 ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(N= 80)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	การแปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.78	0.33	มาก
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.96	0.34	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.91	0.34	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.10	0.29	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.79	0.38	มาก
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	3.72	0.25	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.89	0.17	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.39	0.34	มากที่สุด
รวม	3.94	0.18	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 ตามลำดับ

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแจกแจงเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(N= 80)

ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	4 (5.00)	46 (57.50)	27 (33.75)	3 (3.75)	0 (0.00)	3.64	0.64	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3 (3.75)	62 (77.50)	15 (18.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.85	0.45	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2 (2.50)	52 (65.00)	26 (32.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.70	0.51	มาก
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	1 (1.25)	54 (67.50)	25 (31.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.70	0.49	มาก
5. สวัสดิการในองค์กรมีความเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน	3 (3.75)	74 (92.50)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.28	มาก
รวม						3.78	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อสวัสดิการในองค์กรมีความเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(N= 80)

ด้านสถานภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม	39 (48.75)	38 (47.50)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.57	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	62 (77.50)	17 (21.25)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.76	0.46	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีกับบุคลากรทุกคน	1 (1.25)	11 (13.75)	68 (85.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.16	0.40	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของ พนักงาน	2 (2.50)	40 (50.00)	38 (47.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.55	0.55	มาก
5. องค์กรของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร	7 (8.75)	57 (71.25)	16 (20.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	0.53	มาก
รวม						3.96	0.34	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า บุคลากรรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และเรื่องพึงพอใจที่องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปีกับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(N= 80)

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	30 (37.50)	50 (62.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.49	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	2 (2.50)	59 (73.75)	19 (23.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.47	มาก
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	7 (8.75)	46 (57.50)	27 (33.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.75	0.61	มาก
4. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน	2 (2.50)	50 (62.50)	28 (35.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.68	0.52	มาก
5. หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	13 (16.25)	52 (65.00)	15 (18.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.59	มาก
รวม						3.91	0.34	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือเรื่อง หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และเรื่องความพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(N= 80)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้มีโอกาสในการใช้ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	51 (63.75)	28 (35.00)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.63	0.51	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ และ ความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงงาน	56 (70.00)	24 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ เพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	51 (63.75)	29 (36.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.64	0.48	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และประสบการณ์	2 (2.50)	20 (25.00)	58 (72.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.30	0.51	ปาน กลาง
5. หน่วยงานของท่านวาง แผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็น มาตรฐาน	1 (1.25)	15 (18.75)	64 (80.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.21	0.44	ปาน กลาง
รวม						4.10	0.29	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือเรื่องการมีโอกาเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และเรื่องหน่วยงานวางแผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(N= 80)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	36 (45.00)	29 (36.25)	15 (18.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.76	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	1 (1.25)	57 (71.25)	22 (27.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.47	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน	0 (0.00)	39 (48.75)	41 (51.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.49	0.50	มาก
4. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ	0 (0.00)	38 (47.50)	42 (52.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.48	0.50	มาก
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0 (0.00)	78 (97.50)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.16	มาก
รวม						3.79	0.38	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 รองลงมาคือเรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.16 และเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

(N= 80)

ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	4 (5.00)	75 (93.75)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.25	มาก
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	9 (11.25)	48 (60.00)	23 (28.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.83	0.61	มาก
3. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหาร ของหน่วยงานของท่าน	2 (2.50)	52 (65.00)	26 (32.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.70	0.51	มาก
4. ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ที่ทำงานของท่านต้องฟังเสียงข้างมาก	0 (0.00)	77 (96.25)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.19	มาก
5. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน	1 (1.25)	8 (10.00)	66 (82.50)	5 (6.25)	0 (0.00)	3.06	0.46	ปานกลาง
รวม						3.72	0.25	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 รองลงมาคือเรื่องในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ที่ทำงานของท่านต้องฟังเสียงข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 และท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

(N= 80)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	76 (95.0 0)	4 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.0 0)	4.9 5	0.2 2	มาก ที่สุด
2. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วง อิสระจากงานในแต่ละวัน	77 (96.2 5)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.0 0)	4.9 6	0.1 9	มาก ที่สุด
3. นอกเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนท่าน ไม่ได้นำเรื่องงานมาเป็นกังวลจนทำให้เกิด ความเครียด	0 (0.00)	59 (73.7 5)	19 (23.7 5)	2 (2.50)	0 (0.0 0)	3.7 1	0.5 1	มาก
4. ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัว และทำงานอดิเรกอื่น ๆ	3 (3.75)	59 (73.7 5)	18 (22.5 0)	0 (0.00)	0 (0.0 0)	3.8 1	0.4 8	มาก
5. ท่านมีงานคั่งค้างที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน	0 (0.00)	1 (1.25)	12 (15.0 0)	53 (66.2 5)	0 (0.0 0)	2.0 0	0.6 2	น้อย
รวม						3.8 9	0.1 7	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.96 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.19 รองลงมาคือเรื่องท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 และท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(N= 80)

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน้าที่หลักหน่วยงานของท่านคือช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น	74 (92.50)	6 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.93	0.27	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม	76 (95.00)	4 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.95	0.22	มากที่สุด
3. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าหน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	35 (43.75)	25 (31.25)	20 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.81	มาก
4. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้	21 (26.25)	34 (42.50)	24 (30.00)	1 (1.25)	0 (0.00)	3.94	0.79	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	0 (0.00)	76 (95.00)	3 (3.75)	1 (1.25)	0 (0.00)	3.94	0.29	มาก
รวม						4.39	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 รองลงมาคือเรื่อง หน้าที่หลักของหน่วยงานคือช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 และสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ และมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 3.94 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และ 0.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ทศนคติความรู้สึก 2) พฤติกรรม และ 3) ที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 11 ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การ

(N= 80)

ความผูกพันต่อองค์การ	μ	σ	การแปลผล
1. ทศนคติความรู้สึก	4.21	0.46	มากที่สุด
2. พฤติกรรม	4.66	0.36	มากที่สุด
3. ที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	4.53	0.49	มากที่สุด
รวม	4.46	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การ ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.49 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ทัศนคติความรู้สึก 2) พฤติกรรม 3) ที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแจกแจงเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ได้ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก

(N= 80)

ด้านทัศนคติความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	19 (23.75)	46 (57.50)	15 (18.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.65	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	21 (26.25)	40 (50.00)	19 (23.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.71	มาก
3. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและ การดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร	11 (13.75)	42 (52.50)	27 (33.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.80	0.66	มาก
4. ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน	24 (30.00)	53 (66.25)	3 (3.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.52	มากที่สุด
5. ท่านไม่คิดจะลาออกและทำงานกับองค์กรจนถึงวัยเกษียณ	72 (90.00)	8 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม						4.21	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อไม่คิดจะลาออกและ

ทำงานกับองค์กรจนถึงวัยเกษียณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 รองลงมาคือเรื่อง รู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และเรื่องรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและ การดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านพฤติกรรม

(N= 80)

ด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	52 (65.00)	28 (35.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย	70 (87.50)	10 (12.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.88	0.33	มากที่สุด
3. ท่านพร้อมจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด	71 (88.75)	9 (11.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.89	0.32	มากที่สุด
4. ทำพร้อมจะทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับเสมอ	42 (52.50)	37 (46.25)	1 (1.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.51	0.53	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	36 (45.00)	36 (45.00)	8 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.66	มากที่สุด
รวม						4.66	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อพร้อมจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 รองลงมาคือเรื่อง

พร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์การของท่านในทางเสียหาย มีค่าเฉลี่ย 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 และเรื่องเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การ
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

(N= 80)

ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					μ	σ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	57 (71.25)	23 (28.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.71	0.46	มากที่สุด
2. ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	38 (47.50)	30 (37.50)	12 (15.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.73	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	33 (41.25)	23 (28.75)	24 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.84	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์การ	73 (91.25)	7 (8.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.91	0.28	มากที่สุด
5. เมื่อท่านทำงานนานขึ้นยิ่งทำให้ท่านมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย	48 (60.00)	30 (37.50)	2 (2.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.55	มากที่สุด
รวม						4.53	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อเต็มใจที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.28 รองลงมาคือเรื่องมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และเรื่องเต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรการ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	เพศ	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ชาย	17	4.54	0.40
	หญิง	63	4.44	0.40
ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก	ชาย	17	4.34	0.49
	หญิง	63	4.17	0.44
ด้านพฤติกรรม	ชาย	17	4.68	0.35
	หญิง	63	4.65	0.36
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	ชาย	17	4.59	0.46
	หญิง	63	4.51	0.50

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของ
สังคม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.46 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ



ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	อายุ	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.52	0.37
	30-40 ปี	35	4.46	0.40
	41-50 ปี	17	4.48	0.46
	50 ปี ขึ้นไป	13	4.39	0.39
	รวม	80	4.46	0.40
ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก	ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.23	0.45
	30-40 ปี	35	4.19	0.46
	41-50 ปี	17	4.21	0.48
	50 ปี ขึ้นไป	13	4.23	0.45
	รวม	80	4.21	0.46
ด้านพฤติกรรม	ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.69	0.30
	30-40 ปี	35	4.65	0.36
	41-50 ปี	17	4.72	0.41
	50 ปี ขึ้นไป	13	4.54	0.36
	รวม	80	4.66	0.36
ด้านที่เกี่ยวกับความ ถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ของสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.63	0.46
	30-40 ปี	35	4.54	0.48
	41-50 ปี	17	4.52	0.59
	50 ปี ขึ้นไป	13	4.40	0.44
	รวม	80	4.53	0.49

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.45 เท่ากัน รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุช่วง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และบุคลากรที่มีช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.19 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุช่วง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุช่วง 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม	สถานภาพการสมรส	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	โสด	44	4.50	0.38
	สมรส	36	4.42	0.43
ด้านทัศนคติความรู้สึก	โสด	44	4.25	0.43
	สมรส	36	4.16	0.48
ด้านพฤติกรรม	โสด	44	4.67	0.34
	สมรส	36	4.64	0.38
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม	โสด	44	4.57	0.48
	สมรส	36	4.48	0.50

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ตัวแปรตาม	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.36	0.45
	ปริญญาตรีขึ้นไป	67	4.48	0.39
ด้านทัศนคติความรู้สึก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.09	0.50
	ปริญญาตรีขึ้นไป	67	4.23	0.45
ด้านพฤติกรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.55	0.35
	ปริญญาตรีขึ้นไป	67	4.67	0.36
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.45	0.55
	ปริญญาตรีขึ้นไป	67	4.54	0.48

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด (ต่อ)

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบน 0.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบน 0.50 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบน 0.35 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบน 0.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม	รายได้/ค่าตอบแทน	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	4.20	0.48
	15,001-30,000 บาท	43	4.48	0.41
	30,001-50,000 บาท	24	4.49	0.40
	มากกว่า 50,000 บาท	10	4.40	0.36
	รวม	80	4.46	0.40
ด้านทัศนคติความรู้สึก	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	3.80	0.53
	15,001-30,000 บาท	43	4.22	0.45
	30,001-50,000 บาท	24	4.23	0.47
	มากกว่า 50,000 บาท	10	4.22	0.40
	รวม	80	4.21	0.46
ด้านพฤติกรรม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	4.40	0.40
	15,001-30,000 บาท	43	4.66	0.37
	30,001-50,000 บาท	24	4.72	0.34
	มากกว่า 50,000 บาท	10	4.56	0.34
	รวม	80	4.66	0.36
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	4.40	0.60
	15,001-30,000 บาท	43	4.55	0.50
	30,001-50,000 บาท	24	4.54	0.51
	มากกว่า 50,000 บาท	10	4.42	0.43
	รวม	80	4.53	0.49

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001–30,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.22 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และ 0.40 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ -3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001–50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

ตัวแปรตาม	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ	N	μ	σ
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	1 – 5 ปี	19	4.43	0.38
	6 – 10 ปี	34	4.44	0.42
	10 ปีขึ้นไป	27	4.52	0.40
	รวม	80	4.46	0.40

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
(ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน องค์กร	N	μ	σ
ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก	1 – 5 ปี	19	4.19	0.46
	6 – 10 ปี	34	4.16	0.46
	10 ปีขึ้นไป	27	4.28	0.45
	รวม	80	4.21	0.46
ด้านพฤติกรรม	1 – 5 ปี	19	4.61	0.36
	6 – 10 ปี	34	4.64	0.36
	10 ปีขึ้นไป	27	4.71	0.36
	รวม	80	4.66	0.36
ด้านที่เกี่ยวกับความ ถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ของสังคม	1 – 5 ปี	19	4.49	0.47
	6 – 10 ปี	34	4.51	0.53
	10 ปีขึ้นไป	27	4.57	0.48
	รวม	80	4.53	0.49

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของ สังคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน องค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครโดยแปลงผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

(N= 80)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ความสัมพันธ์
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.40**	ปานกลาง
2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.12	ไม่สัมพันธ์กัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.70**	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.51**	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.57**	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิของพนักงานวิชาชีพในองค์กร	0.66**	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.27*	ต่ำ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.60**	ปานกลาง
รวม	0.76**	ปานกลาง

** p = 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.76 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.70, 0.66, 0.60, 0.57, 0.51 และ 0.40 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.27 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ความรู้สึก

(N= 80)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ความสัมพันธ์
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.36**	ต่ำ
2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.11	ไม่สัมพันธ์กัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.69**	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.50**	ต่ำ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.54**	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	0.62**	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.18	ต่ำ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.55**	ปานกลาง
รวม	0.71**	ปานกลาง

** $p = 0.01$

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.71 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.69, 0.62, 0.55 และ 0.54 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.50, 0.36 และ 0.18 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

(N= 80)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ความสัมพันธ์
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.42**	ต่ำ
2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.11	ไม่สัมพันธ์กัน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.60**	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.43**	ต่ำ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.51**	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	0.57**	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.26*	ต่ำ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.54**	ปานกลาง
รวม	0.68**	ปานกลาง

** p = 0.01, * p = 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.68 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.60, 0.57, 0.54 และ 0.51 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.43, 0.42 และ 0.26 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

(N= 80)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p)	ความสัมพันธ์
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.34**	ต่ำ
2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.11	ต่ำ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.64**	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.48**	ต่ำ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.53**	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	0.64**	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.30**	ต่ำ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.57**	ปานกลาง
รวม	0.71**	ปานกลาง

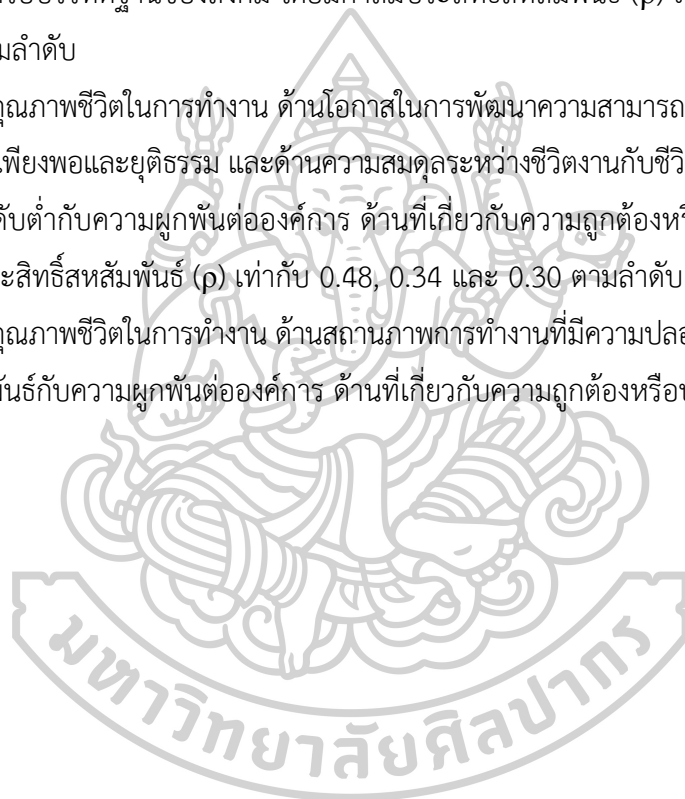
** $p = 0.01$

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.71 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.64, 0.64, 0.57 และ 0.53 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.48, 0.34 และ 0.30 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครจำนวน 80 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.75 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.75 มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.75 มีอายุงานในองค์กร 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อสวัสดิการในองค์กรมีความเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ

ด้านสภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และเรื่องท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปีกับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือเรื่อง หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และเรื่องความพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือเรื่องมีโอกาสเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และเรื่องหน่วยงานวางแผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือใน

การทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 รองลงมาคือเรื่องหน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.16 และเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ

านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานมีการบริหารแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 รองลงมาคือเรื่องในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ที่ทำงานต้องฟังเสียงข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 และสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่เหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า มีความพอใจกับช่วงเวลาทำงาน และช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 รองลงมาคือเรื่องมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 และมีงานคั่งค้างที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 รองลงมาคือเรื่อง หน้าที่หลักของหน่วยงานคือช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.94 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และ 0.29 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกล้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ทักษะคติความรู้สึก 2) พฤติกรรม และ 3) ที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

ด้านทักษะคติความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อท่านไม่คิดจะลาออกและทำงานกับองค์กรจนถึงวัยเกษียณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 รองลงมาคือเรื่อง ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และเรื่องท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและ การดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อท่านพร้อมจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 รองลงมาคือเรื่องท่านพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย มีค่าเฉลี่ย 4.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เรื่องท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ตามลำดับ

ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในหัวข้อท่านเต็มใจที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 รองลงมาคือเรื่องท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เรื่องท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน สำเร็จ ลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทักษะคติความรู้สึก จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย คือ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึกร่วมกัน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 เท่ากัน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เท่ากัน รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุช่วง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และบุคลากรที่มีช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.19 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุช่วง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุช่วง 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.54 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม พบว่า บุคลากรที่มีสถานโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบน 0.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบน 0.50 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.55 มีส่วนเบี่ยงเบน 0.35 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบน 0.55 ตามลำดับ

5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001-30,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.22 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และ 0.40 ตามลำดับ และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ -3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนช่วง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 และบุคลากรที่มีรายได้/ค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ตามลำดับ

6. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย คือ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.76 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.70, 0.66, 0.60, 0.57, 0.51 และ 0.40 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.27 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึทงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.71 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ

การทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ความรู้สึก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.69, 0.62, 0.55 และ 0.54 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.50, 0.36 และ 0.18 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.68 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.60, 0.57, 0.54 และ 0.51 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.43, 0.42 และ 0.26 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือ บรรทัดฐานของสังคม ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.71 เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.64, 0.64, 0.57 และ 0.53 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.48, 0.34 และ 0.30 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยประชากรคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานจากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของอาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรจากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่พร้อมจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุดพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย ปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ พร้อมจะทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับเสมอ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของอาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความระมัดระวังความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รู้สึกความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้รับสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร และเจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความจำเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพนักงานทำงานด้วยความสุขและเต็มใจที่จะทำงานย่อมส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นและจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร โดยมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน (Put the right man on the right job) และอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยให้เกิดคุณภาพแก่องค์กรอย่างสูงสุด และควรรับฟังเสียงข้างมากในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักประกันว่าผลการเลือกเป็นไปตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ และคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์มาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกล้นน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยอาจจะมีการมอบหมายงานในแต่ละบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานหรือในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อทำให้ให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานในองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น

3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กร ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของเจ้าหน้าที่ โดยอาจกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้ชัดเจน และและเป็นธรรมมากกว่าเดิม มีการสนับสนุนและส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่เพื่อก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นในการศึกษารายต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น อาจนำแนวคิด Happy Workplace (ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองใน

การดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน สุขสบายแปรปรวนที่สมดุลกับชีวิต เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการหาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Allen and Mayer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย, 2529: 35-36) ประกอบไปด้วย 1) ทศนคติความรู้สึก 2) พฤติกรรม 3) ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday และคณะฯ (1982: 27) ประกอบไปด้วย 1) การยอมรับในเป้าหมาย 2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานครมากขึ้น

3. ควรขยายขอบเขตหรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ เพราะในแต่ละพื้นที่อาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2550). รวมกฎระเบียบและความรู้เกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. นนทบุรี: กระทรวงยุติธรรม.

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2561). โครงสร้างกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www2.djop.moj.go.th/about/structur>

โชติรส คนรักษา. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8." การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ฐิติพร หงษา. (2549). "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามสังกัด สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองพูล สังก้าว. (2540). "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีโอ (ประเทศไทย) จำกัด." สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). "ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ท็อป.

- ปิยวรรณ พุกษะวัน และกาญจนาท เรืองวารการ. (2556). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด." วารสารการเงินการคลัง การตลาดและการบริหารธุรกิจ 3(4): 290-308.
- พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). "คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟ้าใส พุ่มเกิด. (2547). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาล นพรัตน์ราชธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชมงคล คำชู. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา." การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุจิรา เซาว์สุข. (2560). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2560). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล." การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2547). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมภพ เจริญกุล. (2537). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรตม. (2552). ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์กร.” จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9(34), 34-41.
- อริสา ฤทธิจัญญ. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรุณ รักธรรม. (2537). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Arthur, P. B. (1981). **Managing Job Stress**. Boston: Life, Brown and Company.
- Davis, L. E. (1977). "Enhancing the quality of work life : Development in the United States." **International Labour Review** 116: 53.
- Dubrin, A. T. (1981). **Human Relation: A Job Oriented Approach**. Verginia: RestonPublishing.
- Luthans, F. (1992). **Organization Behavior**. 6th ed. New Jersey: McGraw-Hill Inc.
- Mowday, R., Steers, R. M., and Porter, L. (1982). **Employee Organization. Linkage : The**

Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York: Academy
Prees.

Steers, R. M., and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior.** 3rd ed.
New York: McGraw-Hill Inc.

Strees, R. M. (1997). **Organization Effectiveness.** California: Goodyear Publishers Inc.

Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is It?." **Sloan Management Review**
15: 11-12.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถาม ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด
แต่อย่างไรใคร่ขอความกรุณาท่านตอบคำถามโดยประเมินตามความจริง คำตอบของท่านจะเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ความคิดเห็นของท่านถือ
ว่าเป็นความลับในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 - 40 ปี

41 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้/ค่าตอบแทน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001-30,000 บาท

30,001-50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

- มากที่สุด หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับน้อยที่สุด

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
5. สวัสดิการในองค์การมีความเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน					
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม					
7. ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
8. ท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี กับบุคลากรทุกคน					
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
9. องค์กรของท่านมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของ พนักงาน					
10. องค์กรของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง					
12. หน่วยงานของท่านหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม					
13. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของ ท่านสนับสนุนและส่งเสริม					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านให้ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
15. หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
16. ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
17. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงงาน					
18. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
19. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์					
20. หน่วยงานของท่านวางแผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นมาตรฐาน					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
21. เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
22. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
23. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน					
24. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอก เห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันใน เรื่องต่างๆ					
25. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร					
26. หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย					
27. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
28. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหาร ของหน่วยงานของท่าน					
29. ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก					
30. ทำสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
และอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					
31. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
32. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน					
33. นอกเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนท่านไม่ได้นำเรื่องงานมาเป็นกังวลจนทำให้เกิดความเครียด					
34. ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่น ๆ					
35. ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน					
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
36. หน้าที่หลักหน่วยงานของท่านคือช่วยเหลือให้สังคมดีขึ้น					
37. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม					
38. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าหน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
39. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้					
40. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านทัศนคติความรู้สึก					
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ท่านเป็นอย่างดี					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
3. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและ การดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร					
4. ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
5. ท่านไม่คิดจะลาออกและทำงานกับองค์กรจนถึงวัยเกษียณ					
ด้านพฤติกรรม					
6. ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ					
7. ท่านพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย					
8. ท่านพร้อมจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด					
9. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับเสมอ					
10. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม					
11. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน					
12. ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจาก งานในหน้าที่รับผิดชอบ					
13. ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					
14. ท่านเต็มใจที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กร					
15. เมื่อท่านทำงานนานขึ้นยิ่งทำให้ท่านมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัย





ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	155.50	55.776	.469	.863
b2	155.30	57.390	.368	.865
b3	155.47	54.809	.675	.858
b4	155.30	55.941	.588	.861
b5	155.00	59.793	.098	.869
b6	154.50	60.741	-.108	.876
b7	154.13	59.568	.094	.869
b8	155.90	58.093	.359	.866
b9	155.53	59.844	.000	.873
b10	155.00	59.724	.056	.870
b11	154.60	56.869	.392	.865
b12	155.23	54.047	.710	.857
b13	155.20	53.131	.767	.855
b14	155.37	53.620	.688	.857
b15	154.97	58.930	.113	.870
b16	154.30	58.562	.194	.868
b17	154.23	58.599	.215	.868
b18	154.23	57.840	.339	.866
b19	155.70	56.769	.368	.865
b20	155.77	57.426	.363	.865
b21	154.60	53.834	.537	.861

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b22	155.30	55.528	.652	.860
b23	155.43	55.909	.529	.862
b24	155.47	55.499	.579	.861
b25	155.03	60.102	.000	.869
b26	154.97	59.482	.142	.868
b27	155.20	53.338	.671	.857
b28	155.37	53.482	.791	.855
b29	155.10	59.266	.198	.868
b30	155.87	59.016	.123	.870
b31	154.07	59.375	.247	.868
b32	154.03	60.102	.000	.869
b33	155.43	57.564	.260	.868
b34	155.37	54.861	.610	.859
b35	156.93	63.375	-.352	.884
b36	154.10	60.024	.004	.870
b37	154.07	59.375	.247	.868
b38	154.73	52.478	.608	.858
b39	154.93	52.616	.628	.858
b40	155.07	60.409	-.120	.870

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	63.87	36.878	.736	.944
c2	63.80	35.614	.794	.943
c3	64.13	36.671	.766	.944
c4	63.57	37.495	.653	.946
c5	63.03	42.240	.263	.952
c6	63.33	37.747	.835	.943
c7	63.17	39.454	.693	.946
c8	63.17	39.040	.784	.945
c9	63.47	37.844	.672	.946
c10	63.57	36.461	.729	.945
c11	63.23	38.323	.824	.943
c12	63.60	34.455	.868	.941
c13	63.63	33.137	.923	.940
c14	63.13	39.775	.688	.946
c15	63.30	37.459	.787	.943

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	55

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	223.50	178.672	.420	.940
b2	223.30	180.838	.361	.940
b3	223.47	175.913	.692	.938
b4	223.30	176.907	.694	.938
b5	223.00	185.103	.056	.941
b6	222.50	186.879	-.115	.943
b7	222.13	185.085	.028	.941
b8	223.90	182.714	.276	.941
b9	223.53	185.430	-.020	.942
b10	223.00	184.828	.056	.941
b11	222.60	178.731	.477	.940
b12	223.23	174.185	.751	.938
b13	223.20	173.062	.770	.938
b14	223.37	174.378	.666	.938
b15	222.97	183.826	.093	.942
b16	222.30	182.769	.201	.941
b17	222.23	182.530	.247	.941
b18	222.23	181.426	.349	.940
b19	223.70	179.666	.372	.940
b20	223.77	180.737	.370	.940
b21	222.60	175.490	.487	.940
b22	223.30	177.528	.641	.939
b23	223.43	178.185	.525	.939
b24	223.47	176.809	.623	.939

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b25	223.03	185.413	.000	.941
b26	222.97	184.033	.191	.941
b27	223.20	172.717	.721	.938
b28	223.37	173.551	.803	.938
b29	223.10	184.300	.152	.941
b30	223.87	184.257	.075	.942
b31	222.07	183.995	.279	.941
b32	222.03	185.413	.000	.941
b33	223.43	180.737	.288	.941
b34	223.37	176.171	.616	.939
b35	224.93	191.789	-.372	.946
b36	222.10	184.990	.052	.941
b37	222.07	183.995	.279	.941
b38	222.73	171.513	.638	.939
b39	222.93	172.409	.624	.939
b40	223.07	186.133	-.151	.942
c1	222.90	173.059	.723	.938
c2	222.83	170.489	.773	.937
c3	223.17	172.006	.789	.937
c4	222.60	174.731	.622	.939
c5	222.07	183.995	.279	.941
c6	222.37	174.999	.803	.938
c7	222.20	178.028	.716	.939
c8	222.20	177.821	.737	.939
c9	222.50	176.052	.596	.939
c10	222.60	173.421	.645	.938
c11	222.27	175.995	.809	.938
c12	222.63	167.964	.844	.937
c13	222.67	165.264	.889	.936
c14	222.17	179.316	.645	.939
c15	222.33	174.782	.731	.938

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสิริณัฐ แสงดารา
วัน เดือน ปี เกิด	09 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	บุรีรัมย์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาปริญญา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2560 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	28/690 the politan rive ซ.นนทบุรี 15 ถ.สนามบินน้ำ ต.บางกระสอ อ. เมือง จ.นนทบุรี 11000.

