

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว

ชื่อผู้เขียน นายนิกร วงศ์โสภ**

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการ สังกัด สถานีดับเพลิงลาดพร้าว จำนวนทั้งสิ้น 40 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ส่วนใหญ่ มีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทนที่ได้รับรวมถึงโอกาสก้าวหน้าในงาน ภาวะผู้นำ

** นักศึกษาหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

Abstract

The objective of this paper is to study the levels of organizational commitment of public servants in Ladphrao Fire Station by surveying opinions of 40 selected samples. Data collected are processed and interpreted through frequency, percentage, mean, standard deviation. The result reveals that they are very much committed in their organization. They are aged during 30-40 year. Under graduated, expertise, experienced more 10 years. Their commitment is concerned in work itself, supervisor relations, colleague relations, salary, work advancement, and leadership.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐ ถือเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุด เพราะทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในองค์กร และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ องค์กรจึงต้องมีการที่จะรักษาบุคลากรซึ่งมีความสามารถเหล่านี้ไว้ ต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเอง สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยความรู้สึกผูกพันให้เกิดกับบุคลากรในองค์กร อันทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร (พิเชษ รักสนิท, 2558)

การทำงานในองค์กร จำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตสำนึกของพนักงาน โดยพยายามสร้าง

ทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้พนักงานเล็งเห็นคุณค่าของงานและให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความจงรักภักดี และอยากทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และอยากร่วมพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า อันเนื่องมาจากรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง สรรหาวิถีทางต่างๆในอันที่จะทำให้พนักงานทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (รุจิวงษ์ ลอมโฮม, 2557)

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรของรัฐองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามที่มีการร้องขอ ซึ่งมีสถานีดับเพลิงเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบภารกิจในการให้บริการประชาชน จำนวนทั้งสิ้น 35 สถานี ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 50 เขตของกรุงเทพมหานคร โดยมีการกิจและอำนาจ

หน้าที่ ดังนี้ การป้องกันและระงับอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆ กำหนดมาตรการป้องกันระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆและประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการป้องกันระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย กำหนดและประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักให้เป็นไปตามแผนแม่บทกรุงเทพมหานคร ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จักต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึผูกพันต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรเดียวกัน

ปัจจุบันสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตของกรุงเทพมหานคร ทำให้การเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยต่างๆมากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานด้วยความเสียสละและทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจ ในการช่วยเหลือประชาชนและองค์กรในทุกๆด้าน แม้ว่าการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งจะตกอยู่ในความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและร่างกายของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพราะด้วยวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในสถานีดับเพลิง ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เกิดความอึดอัดใจท้อแท้ในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำเสี่ยง

อันตราย งานไม่มีความก้าวหน้า ไม่สบายใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่เป็นมิตร เกิดความขัดแย้งในการทำงาน หรือไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความเสียสละและทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรและประชาชนแล้ว ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็ไม่อยากทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เกิดความไม่จงรักภักดีและไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น ไม่อยากอยู่ในองค์กร ตัดสินใจอยากเปลี่ยนสายงานไปอยู่หน่วยงานอื่น โยกย้ายที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์กรในที่สุด ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและงบประมาณจำนวนมากที่ใช้ในการฝึกอบรมข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ที่ออกไปจากองค์กร

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว” โดยทำการศึกษาถึงปัจจัยใน 1.ด้านลักษณะงาน 2.ด้านความสัมพันธ์ในงาน 3.ด้านค่าตอบแทน 4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและ 5.ด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว เพื่อที่จะนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารงาน การปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่ได้รับของสถานีดับเพลิงลาดพร้าวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาความผูกพันต่อองค์การใน 5 ด้าน ได้แก่ 1.ลักษณะงาน 2.ความสัมพันธ์ในงาน 3.ค่าตอบแทน 4.โอกาสก้าวหน้าในงาน และ 5.ภาวะผู้นำ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการ สังกัด สถานีดับเพลิงลาดพร้าว กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2559- เดือนมีนาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว

2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นข้อมูล แนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันต่ออาชีพราชการของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การ ความทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายขององค์การ

องค์การ หมายถึง สถานีดับเพลิงลาดพร้าว สังกัด กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งปฏิบัติงานด้านดับเพลิงและกู้ภัย หรือสาธารณภัยอื่นๆ

สถานีดับเพลิงลาดพร้าว หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ภายใต้สังกัด กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ที่ต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

ความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้าสถานีฯ หัวหน้าชุดและเพื่อนร่วมงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าวได้รับในแต่ละเดือน

ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บังคับบัญชาและความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของข้าราชการ สถานีดับเพลิงลาดพร้าวเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสถานีนิตะเพลิ่งลาดพร้าว ผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิด ของการศึกษาครั้งนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เมเยอร์ (Meyer,1993, อ้างถึงใน รชต มาเจริญ, 2557 : 21) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อ องค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและ พฤติกรรม ที่บุคคลแสดงต่อองค์การที่ตนอยู่ โดย ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องการที่จะอยู่ กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันตอบสนองบุคคล จะผูกพัน และคงอยู่กับองค์การตราบเท่าที่ความคาดหวังและ ความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้าน ประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่องบุคคลผูกพันต่อ องค์การ เนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคล ผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ อัลแลนและเมเยอร์(Allen and Meyer,1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2548 : 32) ประกอบด้วย 1. ส่วนของ 2. ส่วนของความต่อเนื่อง 3. ส่วนของบรรทัดฐาน

ความผูกพัน จึง เป็น ผล มา จาก ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงาน มีความรู้สึกผูกพันจึงเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์การเขาก็จะเป็นสมาชิกขององค์การ นั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์การมีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) นับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้้องค์การ มีประสิทธิผลและอยู่รอดตลอดไป นอกจาก องค์การจะสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็น สมาชิกขององค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากร เหล่านี้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการ สร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของ สมาชิกในทางที่ดีกับองค์การ เพื่อนำทางองค์การ ให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความยึดมั่นผูกพันจึงมี ความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งสามารถสรุปได้โดย นักวิชาการต่างๆดังนี้

บุชานัน (Buchanan,1974, อ้างถึงใน ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์, 2557 : 28) ให้ความเห็น ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ ทำนายอัตราการเข้า-ออก (turn-over) จากงานได้ ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไป ที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดย ส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้

เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงาน
ในแง่ใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมี
เสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่า
เหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงาน จะมี
ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน
แต่สภาพการณ์ชั่วคราว จะไม่มีผลกระทบต่อความ
ยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977, อ้างถึงใน รชต
มาเจริญ, 2557 : 23) ได้รวบรวมผลการศึกษา
ของนักวิชาการหลายท่านแล้ว นำมาสร้างกรอบ
ความคิดเพื่อศึกษา ถึงที่มาหรือตัวแปร ที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลที่ตามมาของ
การมีความผูกพันต่อองค์การ และได้เสนอ
แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, อ้างถึงใน
พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554 : 18-20) กล่าวว่า
มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และ
ความต้องการของคนไม่มีสิ้นสุด ในขณะที่
ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนอง
หรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว
ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ความ
ต้องการของคนเรานั้นมักเป็นไปตามลำดับชั้น จาก
ต่ำไปหาสูง เป็นขั้นๆ ไป เรียกว่า ลำดับชั้นของ

ความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งความ
ต้องการตามลำดับชั้น 5 ชั้นของ Maslow

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึง
ใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556 : 20-21) ได้ศึกษา
ทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์
พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่าง
สิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละ
แบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการ
ทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า
“ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene
Factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความ
พอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อ
ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ”
(Motivation Factor)

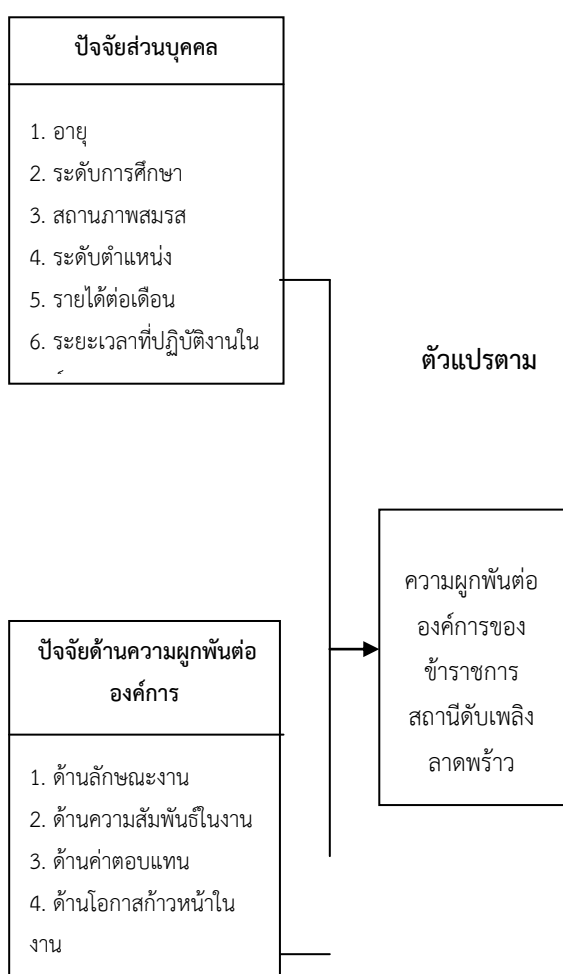
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

สถานีดับเพลิงลาดพร้าว สังกัด กอง
ปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบ
เกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่นๆ
ที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว
เขตวังทองหลางและเขตห้วยขวาง หรือตามที่ได้รับ
การร้องขอจากหน่วยงานอื่นๆ การกู้ภัยและ
ช่วยเหลือผู้ประสบภัย การตรวจตราเพื่อป้องกัน
อัคคีภัยและภัยพิบัติอื่นๆ สำรวจและจัดทำแผนที่
แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย
เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่
รับผิดชอบ ดูแลและรักษาเครื่องมืออุปกรณ์
ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่
จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน

ให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ประชาชน ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2553 : 106)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



วิธีการวิจัย

ในการการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ทั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับความ

ผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดและขั้นตอนวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสังกัด สถานีดับเพลิงลาดพร้าว กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Questionnaire) จำนวน 40ชุด เป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยแบบสอบถาม เพื่อวัดตัวแปรที่สำคัญและแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.อายุ 2.ระดับการศึกษา 3.สถานภาพการสมรส 4.ระดับตำแหน่ง 5.รายได้ต่อเดือน และ6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1.ลักษณะงาน 2.ความสัมพันธ์ในงาน 3.ค่าตอบแทน 4.โอกาสก้าวหน้าในงานและ 5.ภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยกำหนดแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เป็นข้อความแบบมาตราประเมีนค่างานของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น ระดับการตัดสินใจ

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถามที่เป็นมาตรส่วนประมาณค่า ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert โดยแบ่ง Scale ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้ระดับคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ระดับคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ระดับคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ระดับคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ระดับคะแนนเท่ากับ	1

ดังนั้นค่าเริ่มต้นของช่วงชั้นที่ 1 ถึง 5 ที่ได้จะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 1	มีค่าเท่ากับ	1.00 -1.80
---------	--------------	------------

หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 มีค่าเท่ากับ 1.81 -2.60
หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 3 มีค่าเท่ากับ 2.61 -3.40
หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 4 มีค่าเท่ากับ 3.41 -4.20
หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 5 มีค่าเท่ากับ 4.21 -5.00
หมายถึง ระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบบสอบถามจะทำการวัดตัวแปรที่สำคัญ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามกลับคืนภายใน 5 วัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ 2560 เมื่อผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว กรอกแบบสอบถาม และเมื่อได้ข้อมูลกลับมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วลงรหัส (Code Book) ให้ถูกต้องเรียบร้อย จากนั้นจะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาให้คะแนนลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

นำมาประมวลผลจากคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลแยกต่างหาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับตำแหน่ง 5. รายได้ต่อเดือน และ 6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1. ลักษณะงาน 2. ความสัมพันธ์ในงาน 3. ค่าตอบแทน 4. โอกาสก้าวหน้าในงานและ 5. ภาวะผู้นำ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษ รักสนิธ (2558) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการสังกัด สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัด สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยเฉพาะประเด็นรู้สึกพึงพอใจต่อสถานีดับเพลิงลาดพร้าวที่เป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือสังคม รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงลาดพร้าวมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในสถานีดับเพลิงลาดพร้าวมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานีดับเพลิงลาดพร้าว เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน สถานีดับเพลิง

ลาดพร้าวเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม รวดเร็ว สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งสตรีศรีแต่งอ่อน และบรรพต กิติสุนทร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

2. ด้านความสัมพันธ์ในงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยเฉพาะประเด็น ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก สมาชิกในทีมทุกคนต่างมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาสมาชิกในทีมทุกคนจะให้ความร่วมมือและช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ กรณีผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้สมาชิกในทีม

สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐติภาณุจน์ วงศ์เจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เริ่มจากด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

3. ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) โดยเฉพาะประเด็น ได้รับค่าชมเชยและรางวัลตอบแทน จากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ รองลงมาคือ สถานีดับเพลิงลาดพร้าวมีสวัสดิการที่เกิดประโยชน์แก่ครอบครัว ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและความเสี่ยงในการทำงาน ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่าสวัสดิการ

ต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ จ้อยรุ่ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ในสังกัด ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. โอกาสก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) โดยเฉพาะประเด็น การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ สถานีดับเพลิงลาดพร้าวมอบความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าอาชีพข้าราชการ สถานีดับเพลิงลาดพร้าว ส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเรียนรู้ การพัฒนา และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาและขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจุบันเหมาะสมแล้ว สถานีดับเพลิงลาดพร้าว ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ทบทุนและอบรม ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุพรรณวษา โสภภาพรม และ วลัยพร ศิริภริมย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างคุณค่าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ทั้งนี้ ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5. ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) โดยเฉพาะประเด็น ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาและแนะนำในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมาขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สถานีดับเพลิงลาดพร้าวมีผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุพรรณวษา โสภภาพร และ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างคุณค่าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ทั้งนี้ ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระดับตำแหน่งชำนาญงาน มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในงาน รองลงมา คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ด้านภาวะ

ผู้นำ และ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1. ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรู้สึกพึงพอใจต่อสถานีดับเพลิงลาดพร้าวที่เป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

2.2. ด้านความสัมพันธ์ในงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมทุกคนต่างมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.3. ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่าสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร

2.4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสถานีดับเพลิงลาดพร้าวมอบความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าอาชีพรับราชการ ส่งเสริมให้เลื่อน

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมและอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.5. ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาและแนะนำในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาควรรักษาระดับความผูกพันนี้ไว้และพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงลาดพร้าว

มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ในด้านค่าตอบแทน แต่เป็นระดับความผูกพันที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับอีก 4 ด้านข้างต้น ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญค่าตอบแทนที่เพียงพอให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาไปตามหน่วยต่างๆที่สังกัด สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความแตกต่างหรือความเหมือนกันที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยในด้านอื่นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

บรรณานุกรม

หนังสือภาษาไทย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์.และคณะ (2548). การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน (Marketing Research).

กรุงเทพฯ : ไตมอน อิน บิสซิเนสเวิร์ล.

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. (2553). อยู่กับภัยใกล้ตัว. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

วารสาร

สุพรรณวษา โสภภาพรม และ วลัยพร ศิริภิรมย์. (2557). “การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.:หน้า 193.

บทนิพนธ์

ณัฐติกาญจน์ วงศ์เจริญ. (2555). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. วิทยาลัยทองสุข.**

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์. (2557). **บรรยากาศต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

พิเชษ รักสนิท. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสถานีดับเพลิงบ่อนไก่กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.การศึกษา ค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**

รุจิวงษ์ ลอมโฮม. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการสื่อสารทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(นโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่).มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**

รชต มาเจริญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. ปัญหาพิเศษ หลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน).วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.มหาวิทยาลัยบูรพา.**

สมบัติ จ้อยรุ่ง. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ฝ่ายเทศกิจสำนักงานเขตบางนา**

กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

หนึ่งสตรี ศรีแดงอ่อน และ บรรพต กิตติสุนทร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการ สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต .
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.