

หัวข้อ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีนิตบเพลิงและกัญญลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	ว่าที่ร้อยตรีธนากร วิเวกอรุณ
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีนิตบเพลิงและกัญญลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 42 คน ซึ่งเป็นข้าราชการสถานีนิตบเพลิงและกัญญลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาประมวลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 ถึง 40 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ปฏิบัติงานเป็นเวลามากกว่า 5 ปี และได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 1.5 ชั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีนิตบเพลิงและกัญญลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= .238) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.= .413) 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.= .489) และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .246) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้งอันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการนิตบเพลิงและกัญญที่มีต่อแต่ละสถานีนิตบเพลิงในสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 49 สถานี

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการสถานีนิตบเพลิงและกัญญลาดพร้าว

Title	Organizational Commitment of Officers in Lat Phrao Fire and Rescue Station Bangkok Fire and Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration
Advisor	Assoc. Prof. Pakorn Priyakorn, Ph.D.
Name	Acting Sub Lt. Tanakorn Wiwekarun
Degree	Master of Public Administration
Academic Year	2023

Abstract

The study aims to study the organizational commitment of officers in Lat Phrao Fire and Rescue Station Bangkok Fire and Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration. The researchers applied the collected questionnaires from 42 people to process and analyze the basic statistical values such as frequency, average percentage and Standard Deviation. Findings showed that :

1. Most of the respondents were males, aged 31 to 40, marital status, completed education below a bachelor's degree, a income per month of 20,001 – 30,000 Baht, worked for more than 5 years and was considered 1.5 levels of merit.

2. Organizational commitment of officers in Lat Phrao Fire and Rescue Station Bangkok Fire and Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration was at high level ($\bar{X}=3.74$, S.D. = .238). When considering each aspect in descending order 1) Continuance commitment was at the most level ($\bar{X}=4.34$, S.D. = .413) 2) Affective commitment was at high level ($\bar{X}=3.62$, S.D.= .489) and 3) Normative commitment was at medium level ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .246).

3. The recommendations for further research are as follows: Further research should be conducted on factors affecting organizational commitment in personnel attitudes. In order to know the needs of personnel in depth, which will result in strengthening engagement with the organization that is suitable for the needs of personnel. And the organizational commitment of firefighting and rescue officials to each fire station under the Department of Disaster Prevention and Mitigation should be studied. Bangkok all 49 stations.

Keywords: Organizational Commitment, Officers in Lat Phrao Fire and Rescue Station

ความสำคัญของเรื่องที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ฉบับปรับปรุง ได้มีการดำเนินการทบทวนความสอดคล้องกับแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และทิศทางของแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งมีการวิเคราะห์จุดยืนทางยุทธศาสตร์ต่อทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนอันเป็นกระแสการพัฒนาสำคัญของโลก ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) วิสัยทัศน์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางภูมิทัศน์การบริหารจัดการเมืองในโลกที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเฉกเช่นในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้จากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขนาดใหญ่ในหลายมิติ ทั้งโครงสร้างประชากร เทคโนโลยีและนวัตกรรมโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีของพลเมือง ดังนั้น แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ฉบับปรับปรุง จึงได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมศักยภาพของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเมืองในด้านต่าง ๆ ให้ไม่เพียงแต่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างเข้มข้นเท่านั้นหากแต่ยังส่งเสริมให้ก้าวมาเป็นเมืองแนวหน้าในฐานะมหานครแห่งเอเชียผ่านการยกระดับยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ฉะนั้นแล้ว แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับปรับปรุง จะเป็นกรอบการกำกับและทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรุงเทพมหานครในทุกภาคส่วนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และทิศทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในระยะเวลา 20 ปี ต่อจากนี้ไป (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพฯ, [ออนไลน์], 2566) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดมาตรการดูแลด้านการป้องกันและบรรเทาอัคคีภัยให้กับประชาชนในเขตชุมชน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะต้องดำเนินการกิจด้านการป้องกัน ระวังเหตุ และฟื้นฟูให้การสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านการป้องกันก่อนเกิดเหตุ โดยได้ดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เพื่อป้องกันอัคคีภัยให้กับประชาชนในชุมชน อาทิเช่น การตรวจสอบอาคารและพื้นที่เสี่ยงภัย โครงการชุมชนปลอดภัย โครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ โครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร. เป็นต้น

ด้านการระงับเหตุ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินการกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนเผชิญเหตุ โดยสนธิกำลังระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การเข้าทำการดับเพลิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ โดยให้การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยในพื้นที่กรุงเทพฯ ทั้ง 50 เขต โดยมอบถุงยังชีพ เครื่องอุปโภคบริโภค เงินค่าที่พักอาศัยชั่วคราวหรือค่าเช่าบ้าน เงินค่าวัสดุสมทบสร้างหรือซ่อมแซมบ้านเรือนที่พักอาศัย เงินทุนประกอบอาชีพ ค่าจัดการศพผู้เสียชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินปลอบขวัญ ค่าครองชีพ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาในการ

ขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, [ออนไลน์], 2566)

สถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวเป็นหนึ่งในสถานีหลักของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตลาดพร้าว มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 28.8 ตารางกิโลเมตร มีรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 46 ตำแหน่ง แต่เนื่องด้วยมีการขอย้ายออกของเจ้าหน้าที่สะสมทุกปี ในปี 2565 ที่ผ่านมาก็มีเจ้าหน้าที่ขอย้ายออกไปเพิ่มอีก 1 ตำแหน่ง และยังไม่สามารถหาเจ้าหน้าที่ใหม่มาทดแทนได้ จึงทำให้มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่คงเหลือทั้งสิ้นเพียง 42 ตำแหน่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีในปัจจุบันไม่เพียงพอ และที่ผ่านมาสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มักประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากการขอย้ายไปยังหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร หรือสอบเปลี่ยนสายงานอื่นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดตำแหน่งว่างในหน่วยงาน สาเหตุอันเนื่องมาจากความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่ขาดความผูกพันต่อองค์กร ขาดความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติ และกอบกบกับการเปิดรับสมัครเจ้าหน้าที่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างเพียง 1-2 ครั้งต่อปี เท่านั้น ทำให้องค์กรประสบกับปัญหาขาดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุต่อเป้าหมายขององค์กรทำได้ยากยิ่งขึ้น

เนื่องด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จึงสนใจทำวิจัย

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญที่สุดขององค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตอบสนองการบริการต่อประชาชนและการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ใช้ความผูกพันต่อองค์การผ่านแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัยครั้งนี้ พื้นที่ในการวิจัยสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 42 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 – สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชา อันเป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่แสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ ความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความตั้งใจจริงที่จะยังคงอยู่กับองค์การ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์การและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีผลเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก มีความเป็นส่วนร่วมและสนุกกับการเป็นสมาชิกในองค์การ รวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ

ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ภาวะความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมจริยธรรม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการสังกัด สถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร จัดสรรให้เป็นเงินเดือนแก่ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

องค์กร หมายถึง สถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว

กรุงเทพมหานคร หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ของประเทศไทย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงาน

สม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

วิลาสินี จงกลพิช (2563) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง

1. การระบุดตนเองเข้ากับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความตั้งใจจริงที่จะยังคงอยู่กับองค์กร โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน 2) บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ และ

3) ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความสำเร็จขององค์การ

พัทธราภรณ์ อยู่หนูช (2556) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความารู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่าเป็นหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

5. ช่วยขจัดความควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ ถ้าหากมีความผูกพันสูง อัตราการลาออกจากงานของบุคลากรจะต่ำ ในทางกลับกันหากมีความผูกพันที่ต่ำ อัตราการลาออกจากงานของบุคลากรจะสูง และยังกล่าวได้อีกว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ 2) การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การมากขึ้น 3) ความ

ปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น 5) การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น และ 6) ความผูกพันต่อองค์การก็เป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยสะท้อนความปรารถนา ความต้องการ และภาระหน้าที่ในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยผ่านไปยังแบบจำลอง 3 ส่วนประกอบ (Three Component Model: TCM) ที่มีความแตกต่างกันใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก มีความเป็นส่วนร่วมและสนุกกับการเป็นสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การรวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป สิ่งที่จะบ่งบอกได้ว่าพนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกกับองค์การ ได้แก่ พนักงานมีความสุขที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์การตลอดไป รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเกี่ยวกับองค์การของตนกับบุคคลภายนอก รู้สึกเสมอว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์การก็คือปัญหาของตน เป็นต้น นอกจากนี้ Kanter (1968) ยังกล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยการสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง

ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานโดยพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ยังคงมีความต้องการอยู่กับองค์การหรือเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนรับรู้ได้หากต้องออกจากองค์การ โดยสิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ พนักงานไม่ต้องการลาออกจากองค์การ พนักงานรู้สึกว่าการได้อยู่กับองค์การนั้นมีความหมายกับตน พนักงานรู้สึกว่าหากลาออกจากองค์การขณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น นอกจากนี้ Kanter (1968) ที่กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) คือ บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันทางจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อต้องการตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ และรู้สึกว่าพวกเขาควรที่จะยังคงอยู่กับองค์การ โดยสิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานมีความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมกับองค์การ ได้แก่ พนักงานทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การ พนักงานรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อองค์การ พนักงานจะรู้สึกผิดหากลาออกจากองค์การ เป็นต้น ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Kanter

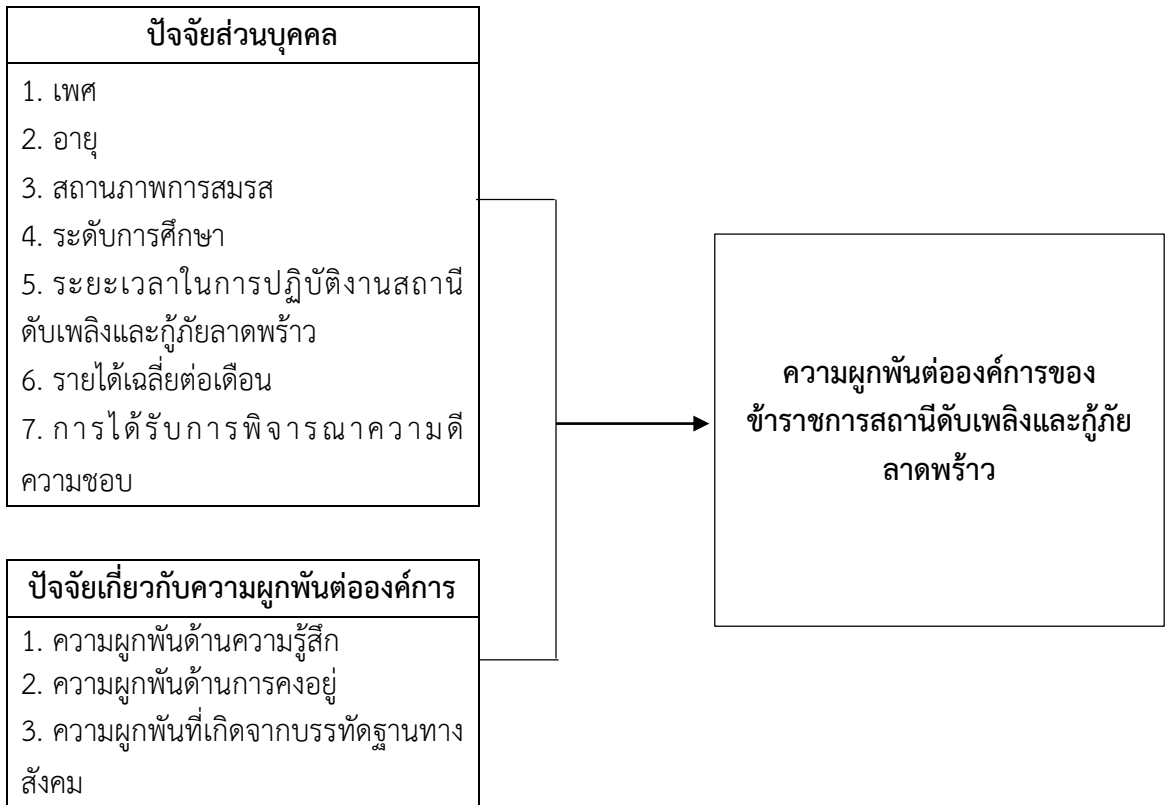
(1968) ที่กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งมี 3 ด้านประกอบด้วย 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร (Population) ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว จำนวน 42 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบสำรวจแบบรายการ (Check List) ซึ่งคำถามจะประกอบไปด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ เป็นแบบวัด

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบบสอบถามจะทำการวัดตัวแปรที่สำคัญ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ข้าราชการของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaires) และเก็บแบบสอบถามกลับคืนภายใน 5 วัน ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์

วิธีจัดการกระทำกับข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาให้คะแนน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ นำมาทำการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 97.6 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมา คืออายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และอายุ 21 ถึง 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และสถานภาพหย่า/ร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลามากกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมา คือ 4 ถึง 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 รองลงมาคือ 2 ถึง 3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และไม่เกิน 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมามีจำนวนเท่ากันคือ มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และสุดท้ายมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 1.5 ครั้ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาความดี

ความชอบ 2 ชั้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= .238) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.= .413) 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.= .489) และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .246)

อภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้พฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อองค์กรกลายเป็นสิ่งที่ดีด้วยสอดคล้องกับแนวคิดของฉันทะพันธุ์ เจริญนันทน์ (2551) ที่กล่าวไว้ว่าทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ 1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่

สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป 2) ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual - Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับและปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติตามร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และ 3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความผูกพันด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและสนุกกับการเป็นสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรรวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา กุลอ่อน (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความคิดคำนึงที่ยังคงมีความต้องการอยู่กับองค์กรหรือเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนรับรู้ได้หากต้องออกจากองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลนั้นให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระยุทธ ยุพิน (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร” พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นสูง

ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีภาระผูกพันทางจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมในระดับปานกลาง เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อต้องการตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความ

จงรักภักดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าเขาควรจะต้องอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา กุลอ่อน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพองค์กรตลอดไปอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันมาก ดังนั้นแล้วสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครควรพัฒนาแนวทางส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการในสังกัดมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การฝึกอบรมในสายงานดับเพลิงและกู้ภัย การให้ทุนในการศึกษาในระดับปริญญาตรี-โท-เอก การส่งไปดูงานต่างประเทศ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและสนุกกับการเป็นสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หุ่นเทและอุทิศตนให้กับองค์กร รวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันมาก ดังนั้นแล้วสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครควรพัฒนาแนวทางส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการในสังกัดมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การฝึกอบรมในสายงานดับเพลิงและกู้ภัย การให้ทุนในการศึกษาในระดับปริญญาตรี-โท-เอก การส่งไปดูงานต่างประเทศ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและสนุกกับการเป็นสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หุ่นเทและอุทิศตนให้กับองค์กร รวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า อาชีพข้าราชการดับเพลิงเมื่อมีอายุมากขึ้น ก็จะไม่กล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนสายงานหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน อาจเพราะเกิดความเคยชินกับสถานที่ทำงานเดิม งานประจำแบบเดิม ๆ สภาพแวดล้อมเดิม ๆ ไม่ต้องการการปรับตัวใหม่ และหากสอบเปลี่ยนสายงานใหม่เงินเดือนก็ต้องเริ่มใหม่ จึงมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่คุ้มหากต้องไปเริ่มใหม่ ประกอบกับสายงานดับเพลิงส่วนใหญ่จะยังคงให้ความสำคัญกับความเป็นอาวุโส ยิ่งอายุงานมาก ก็อาวุโสมาก การทำงานก็จะสบายมากขึ้น เพราะมีข้าราชการรุ่นน้องคอยทำงานให้ และความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของตัวบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ จะยังคงมีความต้องการอยู่กับองค์กรหรือเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนรับรู้ได้หากต้องออกจากองค์กร โดยสิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ บุคคลไม่ต้องการลาออกจากองค์กร บุคคลรู้สึกว่าการได้อยู่กับองค์กรนั้นมีความหมายกับตน บุคคลรู้สึกว่าหากลาออกจากองค์กรขณะนี้ จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และส่วนใหญ่ข้าราชการที่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือสอบเปลี่ยนสายงานใหม่ จะมีอายุราชการไม่เกิน 6 ปี

3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถานดับเพลิงและกู้ภัยลาดพร้าวสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันปานกลาง ดังนั้นแล้วสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครควรพัฒนาเรื่องภาวะผูกพันทางจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมให้กับตัวข้าราชการเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อต้องการตอบแทนในสิ่งที่ข้าราชการได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของข้าราชการต่อองค์กร และรู้สึกว่าจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

2. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีต่อแต่ละสถานดับเพลิงในสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 49 สถานี

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พัศราภรณ์ อยู่หนูช. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซาโต้ ออโต้-ไอดี (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหาร มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลาสินี จงกลพีช. (2563). **คุณภาพการให้บริการในมุมมองของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจเครื่องแก้ว วิทยาศาสตร์ ภูมิศึกษา บริษัท เอ็น เค แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระยุทธ ยุพิน. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุนิสา กุลอ่อน. (2560). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์], (2566). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)**. เข้าถึงได้จาก: <http://www.oic.go.th/infocenter9/923/>. (วันที่ค้นข้อมูล: 13 กรกฎาคม 2566).
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. [ออนไลน์], (2566). **ภารกิจสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. เข้าถึงได้จาก: <https://www.bangkokfire.go.th/missions/>. (วันที่ค้นข้อมูล: 19 กุมภาพันธ์ 2566).
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. [ออนไลน์], (2566). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ฉบับปรับปรุง**. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/hPRuL>. (วันที่ค้นข้อมูล: 19 กุมภาพันธ์ 2566).
- Delamotte, Y. and Takesawa, S. L. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Hackman, J. R. and Suttle, J. L. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica. CA: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. West Saint Paul: Minnesota West.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". **The Journal of Occupational Psychology**. 1 (63) : 1-18.
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopia Commitment". **American Sociological Review**. 33 (4) : 499-517.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22 (2) : 46-56.