

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Organizational Commitment to Increase Work Efficiency
of Firefighters at Fire and Rescue Operations Division 4,
Department of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok

ยงยุทธ งามเจริญ¹ และศักดิ์ ศิลปากัน²

Yongyuth Ngamcharoen¹ and Sakda Silapapisan²

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹Master of Public Administration Program, Siam Technology College

²Lecturer of the Master of Public Administration Program, Siam Technology College

E-mail: yongyuth.gn@gmail.com, sakdas@siamtechno.ac.th

Received: Jan. 9, 2025; Revised: Feb. 14, 2025; Accepted: Feb. 18, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ เจ้าหน้าที่ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย

Abstract

The objectives of this study were (1) to examine the level of organizational commitment among firefighters at Fire and Rescue Operations Division 4, Department of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok, and (2) to investigate the factors associated with their organizational commitment. The research utilized a quantitative approach. A sample consisted of 140 firefighters from the Fire and Rescue Operations Division 4, Department of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok. Data were collected using a questionnaire as the research instrument. Statistical analyses employed in the study included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that: (1) overall, the organizational commitment of firefighters at Fire

and Rescue Operations Division 4 was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean score was the willingness to perform duties for the organization, followed by organizational loyalty. Meanwhile, the lowest mean scores are found in dedication to performing work to the best of one's ability and self-sacrifice for the organization. (2) in terms of factors associated with the sample's organizational commitment, the study also identified that work nature was related with the organizational commitment of firefighters with a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Organizational Commitment, Firefighters, Fire and Rescue Operations Division

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (วรดา เสดุดมทรัพย์, 2565) ดังนั้นเมื่อทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนองค์กรแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะมีบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุวัย ประสบการณ์ในการทำงาน และความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคล ที่ทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งความแตกต่างนี้ส่งผลต่อเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่หวังความก้าวหน้าและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ หรือการทำงานที่หวังเพียงแค่ออให้ถึงวัยเกษียณโดยเร็ว หากขาดความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีใจรักในองค์กร จะทำให้การพัฒนาขององค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาไปในทิศทางหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จึงทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยมีการแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรรวมถึงลดความเสียหายขององค์กรลงและทำให้องค์กรดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อการเพิ่มผลงานความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers, 1977)

จากการศึกษายังพบว่า การที่องค์กรที่มีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ หรือแนวทางในการทำงาน รวมทั้งมีการติดตามงานที่มอบหมาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ สนับสนุนพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ (Mathis & Jackson, 2006) รวมถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (วันชัย มีชาติ, 2551) ปัจจัยความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นโครงสร้างที่มีประสิทธิผลที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามารถใช้ความยืดหยุ่นในการทำงานที่สามารถทำให้ พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ได้แก่ (1) ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นการที่พนักงานสามารถจัดการเวลาเป็นของตัวเองได้ (2) สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่นพนักงานสามารถเลือกที่ปฏิบัติงานเองได้โดยมีการส่งงานผ่านเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (3) การแบ่งปันงาน พนักงานมีการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้มีเวลาสำหรับทำงานอย่างอื่น และเมื่อพนักงานได้รับความยืดหยุ่นในเรื่องดังกล่าว พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และ

ทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำและเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล และความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด (รัชนิ ทิปปการ, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ซึ่งการวิจัยนี้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเพียงตั้งกลุ่มสมมุติฐานเบื้องต้นไว้เท่านั้นและจะทำการสอบถามเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ของสมการ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาการทำงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับผลความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side - Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

แคนเตอร์ (Kanter, 1968) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเต็มใจที่บุคคลยินดีทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณะของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฮอร์บินิค และอัลตูโต (Herbiniak & Alutto, 1972) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่น ๆ

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความผูกพันอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) เป็นการยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สตีเยอร์ (Steers, 1977) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กรโดยเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกในหนึ่ง ความผูกพันขององค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจโดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และยึดมั่นที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในการตลอดไป โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความพยายามอย่างเต็มที่ในการท างานเพื่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

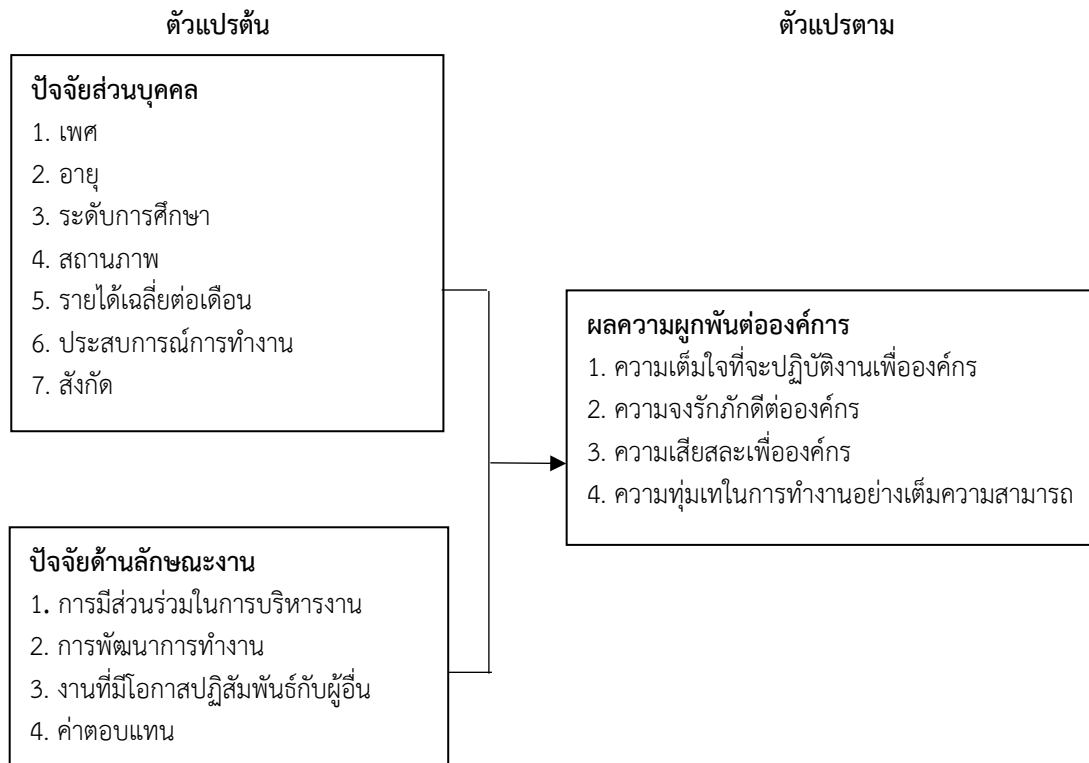
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เป็นต้น
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง โดยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสถานีนับพลีและกัญญาในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกัญญา 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จาก 5 สถานีนับพลีจำนวน 215 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณจากการใช้สูตร Taro Yamane (1973) จำนวน 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความถูกต้อง (correctively) และความเที่ยงตรง (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการสถานีนับพลีและกัญญาในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกัญญา 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สถานีนับพลี แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผล จัดประเภทของข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาข้อสรุปของผลการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อยู่ในสถานะสมรส มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,001-25,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี และส่วนใหญ่สังกัดสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลาดกระบัง-ร่มเกล้า-หนองจอก

2. ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง และการมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงานมี อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนาการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดอบรมพัฒนาการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซาก ไม่มีรูปแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับสูง และ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.3 ด้านที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ องค์กรมีการทำงานที่เป็นทีม อยู่ในระดับสูง และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรช่วยกันแก้ปัญหาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2.4 ด้านค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการพิจารณาเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณ หรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับสูง และความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

3.1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานนั้นทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง และ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข อยู่ในระดับสูง และมักจะแก้ต่างให้กับหน่วยงานเมื่อมีคนกล่าวหาหน่วยงานในทางที่ไม่ดี อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.3 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ จะทำงานกว่าจะสำเร็จลุล่วงแม้จะหมดเวลาทำงานแล้วก็ตาม

ตาม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และยินดีไม่ยอมรับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.4 ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยายามทุ่มเท แรงกาย แรงใจแม้ต้องทำงานที่ยาก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงาน ในทุกๆ ด้านแม้ว่าไม่ใช่งานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง และ ยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.560 0.458 และ 0.442 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.171

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย พบข้อสำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 ทุกคนเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานและเพื่อร่วมงานโดยไม่มีเงื่อนไข มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุกๆ ด้านแม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบ จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา ออมสินสมบูรณ์ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา : กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา การวางแผนงาน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งการได้มีปฏิสัมพันธ์เพื่อร่วมงานเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความสามัคคี การหล่อหลอมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และการได้รับ

คำตอบแทนที่เหมาะสม เป็นการมอบสวัสดิการให้บุคลากรได้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายและจิตใจ อุทิศให้กับการทำงานและเกิดเป็นความผูกพันที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ ของภัทราภรณ์ สุขพล (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงาน เช่น มีการอบรม สัมมนา การเพิ่มความรู้ความสามารถในทุกระดับชั้น เพื่อการพัฒนาตนเอง และเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1.2 ควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารหลากหลายช่องทาง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาความผูกพันในองค์กร

2.2 ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากร โดยการนำปัจจัยที่พบว่ามีแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงการได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 4(1), 36-45.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ภัทราภรณ์ สุขพล. (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- รัชณี ทิปกการ. (2556). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวาร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- วรดา เสดุดมทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee Engagement Survey*. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.pmat.or.th/>
- อริญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*.
7(2). 87-89.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work
Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19 (March 1974), 533-546.
- Herzberg, Frederick. (1969). *The Motivation to work*. New York: Jon Wiley and Sons.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of
organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in
utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson: South-Western.
- Sheldon, M.E. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the
Organizational. *Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971), 143.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.
Administrative Science Quarterly. 22 (march 1977), 46-56.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.