

ความผูกพันต่อการของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย เขต 14 อุตรธานี

THE PERSONNEL'S ENGAGEMENT OF THE PREVENTION AND MITIGATION CENTER,
14th REGION, UDON THANI.

6

ธรณิศ เทพแพงตา*

ดร.วิทยา เจริญศิริ**

ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 96 คน ที่ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร และด้านความต้องการพื้นฐาน ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

This research aimed to study and to compare the personnel' s engagement of the Prevention and Mitigation Center, 14th Region, Udon Thani, including the useful suggestions how to develop the personnel' s engagement. The sample was 96 personnel working at the Prevention and Mitigation Center, 14th Region, Udon Thani; They' re selected by Taro Yamane sampling sized and the simple random sampling. The instrument was the Questionnaire as all with .96 of reliability. Statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and One Way ANOVA (F-test).

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

The research results were found as follows;

1. The personnel's engagement of the Prevention and Mitigation Center, 14th Region, Udon Thani as overall were at high level, sorting arithmetic mean from highest to lowest; the Working progressive, the Relationship, the Administrative support and the Basic needs respectively.
2. The comparison results of personnel's engagement of the Prevention and Mitigation Center, 14th Region, Udon Thani classified by working position and organization as overall and or aspect were indifferent.

บทนำ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ “กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ” โดยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มุ่งเน้นในการลดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และให้ประชาชนมีความปลอดภัยจากสาธารณภัย และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 คือการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน บรรเทา พิ้นพุงจากสาธารณภัย โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกันเตือนภัย พิ้นพุงหลังเกิดภัย และการติดตาม ประเมินผลเพื่อเป็นหลักประกันในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีอำนาจดังต่อไปนี้ ดำเนินการจัดทำนโยบาย แนวทางและวางมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบป้องกัน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สร้าง ความตระหนักและเตรียมความพร้อมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนดส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสภาพพื้นที่ อำนวยการและประสานการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และ ฟื้นฟูบูรณะสภาพพื้นที่ที่ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ประสานความช่วยเหลือในการป้องกันการช่วยเหลือ การบรรเทาและฟื้นฟูหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดำเนินการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2555 : 3)

ภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้กลายเป็นภารกิจที่สำคัญเนื่องจากทรัพยากรธรรมชาตินับวันยิ่งเกิดความไม่สมดุลเพิ่มมากขึ้นเป็นผลให้มีแนวโน้มในการเกิดภัยพิบัติ เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความซับซ้อนมากกว่าเดิม ดังจะเห็นได้จากการเกิดคลื่นยักษ์สึนามิเมื่อปี 2547 ที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้นคนเป็นจำนวนมากในพื้นที่ภาคใต้ 6 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ภูเก็ต พังงา ระนอง กระบี่ ตรัง และสตูล ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงและรวดเร็วโดยไม่มีผู้ใดคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นในประเทศไทย การเกิดมหาวิกฤตอุทกภัย 2554 ที่สร้างความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของประเทศชาติอย่างมหาศาล สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นภัยพิบัติที่ส่งผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2555 : 4)

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว จึงมีแนวโน้มที่จะมีการกิจกรรมมากขึ้นตามลักษณะของภัยพิบัติที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น บุคลากรของกรมจึงต้องเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลาเพราะภัยพิบัติต่างๆ ไม่สามารถที่จะพยากรณ์ได้แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ลักษณะงานของกรมมีความแตกต่างจากภารกิจของหน่วยงานราชการอื่น คุณลักษณะของบุคลากรของกรมจึงต้องมีความเสียสละ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2555 : 5)

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ได้ดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นั้น ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์การพัฒนา บันดาลความสำเร็จและรุ่งโรจน์ให้แก่องค์การได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจนำมาซึ่งความสูญสลายขององค์การได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ปรับเปลี่ยนปัจจัยมนุษย์ในองค์การในฐานะ “ชิ้นส่วน” หนึ่งในการผลิตตามแนวความคิดการบริหารจัดการยุคเครื่องจักร (Mechanistic model) มาเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นมนุษย์ (Human being) ซึ่งมีอารมณ์ (emotion) มีความต้องการ (Needs) และความรู้สึก (Feeling) ที่ต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างจากปัจจัยอื่น สามารถเรียนรู้และเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองได้หากองค์การสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการสร้างกลไกการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จและรุ่งโรจน์แล้วองค์การต่างๆ ความผูกพันกับองค์การก็มีความสำคัญเพราะว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนและองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสุขและภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกขององค์การ ความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะทำให้บุคคลมีความชื่นชมองค์การ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์การและไม่เต็มใจที่จะจากไปทำงานที่องค์การอื่น ดังนั้น การที่รู้ว่ามีอะไรบางอย่างที่จะทำให้ข้าราชการในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความรัก ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นสมาชิกของกรม รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับศูนย์ ผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมของศูนย์ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับกรมและเต็มใจที่จะอยู่และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้กับกรมอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทราบเพื่อจะได้นำไปวางแผนและพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการสูญเสียกำลังคนจากการออก โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่เป็นกำลังคนสายงานหลัก ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีอัตราการลาออกไบนย้ายประมาณปีละ 200 คน (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี. 2555 : 8)

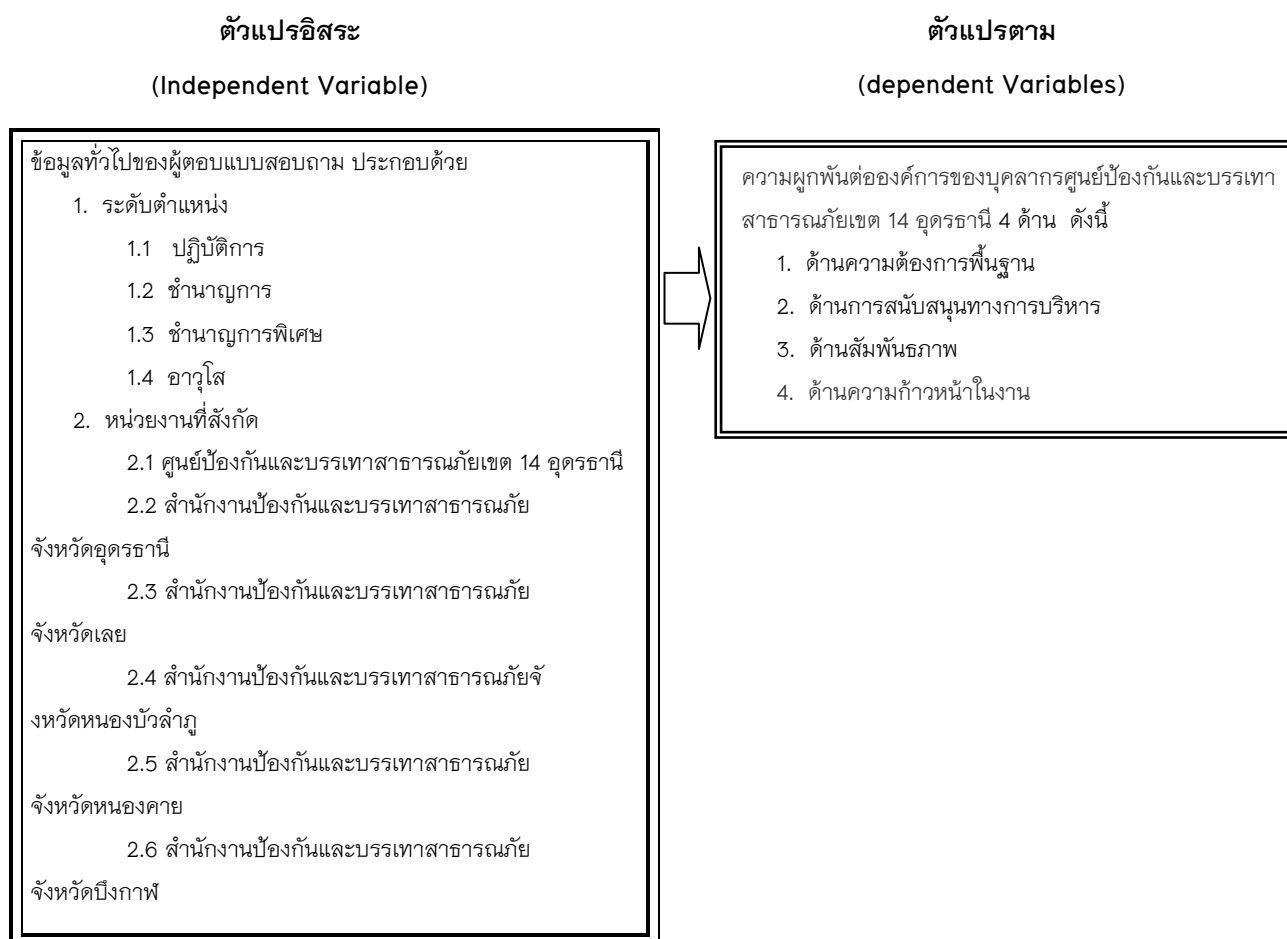
ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี เพื่อให้ทราบข้อมูลว่ามีถึงปัจจัยใดบ้างที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้บุคลากรในสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีเกิดความรักองค์การไม่ไบนย้ายหรือลาออกไปที่อื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกตามระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 4 ด้าน (Coffman and Gabriel. 2002 : 12-5) ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 125 คน (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2556 : 4)
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 96 คน ซึ่งได้จากขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และหน่วยงาน ที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จากนั้นนำมาวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล นำผลที่ได้เสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อดำเนินการค่าสถิติ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และอาวุโส และหน่วยงานที่สังกัด ประกอบด้วย ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุตรธานี สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเลย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดหนองคาย และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดบึงกาฬ ใช้ F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรดิตถ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร และด้านความต้องการพื้นฐาน ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรดิตถ์ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	3.58	0.53	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.76	0.48	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.93	1.13	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.25	0.43	มาก
รวม	3.88	0.44	มาก

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรดิตถ์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรดิตถ์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss	ms	F	Sig
ด้านความต้องการพื้นฐาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.016	1.008	3.121	.065
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93	114.971	.323		
	รวม	96	116.987			
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.467	.229	.612	.543
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93	113.017	.374		
	รวม	96	113.475			
ด้านสัมพันธภาพ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.281	.141	.298	.742
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93	167.928	.472		
	รวม	96	168.209			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.363	.681	1.574	.209
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93	154.139	.433		
	รวม	96	155.502			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.810	.405	1.392	.250
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93	103.523	.291		
	รวม	96	104.332			

ตาราง 3 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 14 อุตรธานี
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss	ms	F	Sig
ด้านความต้องการ พื้นฐาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.872	.436	1.337	.264
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91	116.115	.326		
	รวม	96	116.987			
ด้านการสนับสนุน ทางการบริหาร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.374	.187	.500	.607
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91	133.101	.374		
	รวม	96	133.457			
ด้านสัมพันธภาพ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	1.077	.539	1.147	.319
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91	167.132	.469		
	รวม	96	168.209			
ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	1.088	.544	1.254	.287
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91	154.414	.434		
	รวม	96	155.502			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	.111	.056	.190	.829
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91	104.221	.293		
	รวม	96	104.332			

3. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี พบว่า ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ควรมีสวัสดิการ
ช่วยเหลือค่าครองชีพ และที่อยู่อาศัย ควรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ควรมีการเลื่อนตำแหน่งเมื่อผลงานที่โดดเด่น
เด่น ควรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือปัญหาต่างๆ ควรมีการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตาม
ผลงานหรือความสามารถ และควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร

ตาราง 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	
1.1 ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	36
1.2 ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ และที่อยู่อาศัย	28
1.3 การได้รับทราบเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงาน	23
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	
2.1 ควรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม	41
2.2 ควรมีการเลื่อนตำแหน่งเมื่อผลงานที่โดดเด่น	30
2.3 การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายจากหัวหน้าอยู่เสมอ	25
3. ด้านสัมพันธภาพ	
3.1 ควรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือปัญหาต่างๆ	63
3.2 ควรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	33
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	
4.1 ควรมีการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามผลงานหรือความสามารถ	38
4.2 ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร	35
4.3 ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	23

จากการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบจึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนี้แล้วจะทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีความศรัทธาและยอมรับนโยบาย และการบริหารงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีอย่างเต็มที่

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังความรวมกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เลียบประถม (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยจากรูรณ ประตา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์กร กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า 1) ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางไม่สอดคล้องกับงานวิจัยจรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า 1) ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี แตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี บุคลากรแต่ละคนแม้จะมีตำแหน่งที่ต่างกัน แต่ในการทำงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีนั้น บุคลากรทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งความมีอิสระในการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานในบรรยากาศเช่นนี้รู้สึกสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรูรณ ประตา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์กร กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังความรวมกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีทุกคนต่างปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ยึดถือและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบในการเซ็นชื่อเข้าทำงาน ระเบียบการลาต่างๆ การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องการเพิ่มความรู้ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งกฎระเบียบเหล่านี้บุคลากรทุกคนต่างก็ยึดถือเหมือนกัน ทำให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่มี สถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังความรวมกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน ควรได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ควรมีการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ด้านสัมพันธภาพ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบพี่น้องอยู่เป็นประจำ
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี
2. ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนทางการบริหารในพื้นที่จังหวัดอุตรธานีและพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์. ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว). ปัญหาพิเศษ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. รายงานประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: กองระบบสารสนเทศ, ขวัญใจ เลียดประถม. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- จารุวรรณ ประดา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์กรกับ ความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลลภณ์ โกมารกุล ณ นคร. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- บัญชา นิ่มประเสริฐ. ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- บุญพา ไชยวงศา. ความผูกพันในองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.

มานัส เลอะหมัดจิตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.

มาริสสา ทรงพระ. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2546.

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 14 อุตรธานี. จำนวนประชากร. อุตรธานี: ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 14., 2556.

สุกานดา ศุภคติสันดี. ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

สุภาสิณี วิเชียร. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2554.

Coffman, E.L. and Gabriel. Increasing and Measuring Engagement. New York: The Macmillan Company, 2003.

Yamane, T. Statistics : An introductory analysis. New York: Harper & Row, 1973.

