

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

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

#### สมมุติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 125 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 96 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ

### 2. พื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ในการทำวิจัย คือ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น
  - 3.1.1 ระดับตำแหน่ง
  - 3.1.2 หน่วยงานที่สังกัด
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ใน 4 ด้าน ได้แก่
  - 3.2.1 ด้านความต้องการพื้นฐาน
  - 3.2.2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร
  - 3.2.3 ด้านสัมพันธภาพ
  - 3.2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 32 คน รองลงมาเป็นชำนาญการ จำนวน 27 คน ประชากรส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำนวน 29 คน รองลงมาสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเลย จำนวน 16 คน และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุตรธานี จำนวน 15 คน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร และด้านความต้องการพื้นฐาน

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

4. สรุปข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความต้องการพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ และที่อยู่อาศัย และการได้รับทราบเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงาน

4.2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ควรมีการเลื่อนตำแหน่งเมื่อผลงานที่โดดเด่น และการได้รับมอบหมายงานที่ทำมาจากหัวหน้าผู้เสมอ

4.3 ด้านสัมพันธภาพ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือปัญหาต่างๆ และควรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

4.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามผลงานหรือความสามารถ ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร และควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

## อภิปรายผล

จากการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังนี้

**สมมุติฐานข้อที่ 1** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบจึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

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

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังความร่วมมือกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เลียบประถม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า 1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรม พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรเดช ทศยาพันธุ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานองค์การเภสัชกรรมในสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ธนันท์ ทะสุดใจ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักสาคยุทธธรรมประจำภาค 5 พบว่าความผูกพันของข้าราชการทหารในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของธมตวรรณ แก้วจำจำรัส (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แพรคติก้า จำกัด พบว่า 1) ระดับความผูกพันของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปีพมา พรหมินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานบริษัทอิชูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานสำนักงานบริษัทอิชูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัย จารุวรรณ ประดา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า 1) ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย วันชะลี แก้วคง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน ในภาพรวมลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยชาลิสตา พรหมวินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอินโดน่า ฟาสเทนนิ่ง ซีสเท็มส์ จำกัด พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี แตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี บุคลากรแต่ละคนแม้จะมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่ในการทำงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีนั้น บุคลากรทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งความมีอิสระในการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานในบรรยากาศเช่นนี้รู้สึกสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ ประดา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมา พรหมมินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีทุกคนต่างปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ยึดถือและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบในการเซ็นชื่อเข้าทำงาน ระเบียบการลาต่างๆ การได้รับ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องการเพิ่มความรู้ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งกฎระเบียบเหล่านี้บุคลากรทุกคนต่างก็ยึดถือเหมือนกัน ทำให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน



ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มี สถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา ภักทรพิสิฐพงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ด้านความต้องการพื้นฐาน

1.1.1 ควรมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานีอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ควรให้ความสำคัญกับงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

#### 1.2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร

1.2.1 ควรมีการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.2.2 ควรมีการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ปฏิบัติออกมาดีอยู่เป็นประจำ

#### 1.3 ด้านสัมพันธภาพ

1.3.1 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบที่แบบ

นี้อยู่เป็นประจำ

1.3.2 ควรมีกิจกรรมนอกเวลางานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

#### 1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.4.1 ควรได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมในด้านต่างๆ

อย่างต่อเนื่อง

1.4.2 ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีจากศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี อย่างสม่ำเสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี

2.2 ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุตรธานี โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนทางการบริหารในพื้นที่จังหวัดอุตรธานีและพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน







บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY