

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและ  
กู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>

Factors Affecting to Quality of work life of civil servants under the Fire and  
Rescue Operations Division 1, Fire and Rescue Department Bangkok.

รชนีย์ แก้วสุข<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในสังกัด จำนวน 210 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 98.10 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 67.62 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.43 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 47.14 มีตำแหน่ง/ระดับชำนาญงาน ร้อยละ 47.62 มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 34.29 และมีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 51.90 มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน

**Abstract**

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The purpose of this study aims to study the status of quality of work life. Factors that affect quality of work life and guidelines for improving the quality of working life of civil servants under the Fire and Rescue Operations Division 1 , Fire and Rescue Department Bangkok. The sample group consists of 210 government officials. The research tool is questionnaires. The data is analyzed with descriptive statistics and statistics by Average, Percentage, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The study found that most of the sample groups are male 98.10 %, married 67.62%, aged between 41-50 years 41.43 % , bachelor's degree or higher 47.14 % , professional positions/work experience 47.62 % , between 11-15 years of age 34.29% and a salary 15,001-25,000 baht 51.90 % . There is an average factor affecting the quality of work life in general at a moderate level. The average level of working life was at a high level. Personal factors is different, which affects the quality of work life differently. By the way compensation factors affect the quality of working life in 3 areas, namely Physical domain, Psychological domain and Environment. Human resource development factors affect the quality of work life in 3 areas, namely Psychological domain, Social relationships and Environment. The factor of career advancement affects the quality of working life in Social relationships. Lastly factor of working environment affects the quality of working life in all 4 areas, namely Physical domain, Psychological domain, Social relationships and Environment, at the significance level as 0.05.

**Keyword:** Quality of Work Life

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงของประเทศและเป็น "มหานคร" ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน มีพื้นที่ 1,568.737 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครอง 50 สำนักงานเขตออกเป็น 6 กลุ่ม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การดูแลพื้นที่และบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีประชากรที่มีหลักฐานตามทะเบียนราษฎร (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562) จำนวนทั้งสิ้น 5,666,264 คน (ประกาศสำนักทะเบียนกลาง, 2563) และมีประชากรที่อพยพย้ายถิ่นฐาน เพื่อเข้ามาประกอบอาชีพ เพื่อการศึกษา หรือท่องเที่ยว โดยไม่ได้แจ้งย้ายทะเบียนราษฎร มาอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครอีกกว่า 3 ล้านคน และการที่กรุงเทพมหานครเป็นมหานครที่มีผู้คนมากมายจากทั่วประเทศหลั่งไหลเข้ามาอยู่อาศัย ทำให้มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุขต่าง ๆ เป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะต้องสร้างมหานครที่มีความสะดวกสบาย ประหยัดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นมหานครสำหรับทุกคน อีกทั้งต้อง

บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนได้อย่างดี ที่สุด

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นตามมติของคณะรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. 2546 โดยการถ่ายโอนภารกิจดับเพลิง มาจากกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญ ที่จะให้บริการประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความสงบสุข ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน มีหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งบรรเทาสาธารณภัยประเภทอื่น ๆ ในเขตพื้นที่กรุงเทพ ปริมาณพลหรือตามที่ร้องขอ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายและมีผลกระทบต่อสุขภาพสูง นอกจากงานดับเพลิงและกู้ภัยในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จะต้องเข้าไปดำเนินการในอาคารสูง หรืออาคารขนาดใหญ่พิเศษ หรือสถานประกอบการที่มีสารเคมี ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการบรรเทาสาธารณภัย หรือช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน แม้ว่าข้าราชการที่จะปฏิบัติงานด้านกู้ภัยและดับเพลิงได้ ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กรุงเทพมหานครกำหนดไม่น้อยกว่า 70 ชั่วโมง แต่การปฏิบัติหน้าที่ก็ยังมีความเสี่ยง ความกดดัน ความคาดหวังของบุคคลในครอบครัว และประชาชนทั่วไป

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านกู้ภัยและดับเพลิง ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การในการบริหาร การพัฒนาองค์การ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น มีความสุขกับงาน จะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ จากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การ ทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น คุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะไม่เพียงส่งผลต่อตนเอง บุคคลในครอบครัว และองค์การเท่านั้น แต่ส่งผลไปยังประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วย

ดังนั้น จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อให้สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีลำดับขั้น ความความต้องการของมาสโลว์ ที่เขาได้นำเสนอในปี ค.ศ. 1943 (จาก <https://moneyhub.in.th/article/maslows-hierarchy-of-needs-and-success> สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2563) ปรากฏในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” ทฤษฎีนี้เสนอว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติแล้วมีความพร้อมที่จะทำสิ่งที่ดี หากเขาได้รับความต้องการตามลำดับ ซึ่งแสดงไว้ในรูปของฐานพีระมิต โดยความต้องการลำดับแรกจะมีมากที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในบันไดขั้นที่ 5 ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ชั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ และขั้นที่ 5 ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

2. ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg and other) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ โฮแมนส์ แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า เป็น 7 ขั้นตอน คือ 1) บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม 2) กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน 3) บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน 4) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง 5) หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปและจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน 6) หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของ

บุคคลทั้งสองฝ่าย ย่อมหมายถึงความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง 7) ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่นย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

4. ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี x ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ คือ ผู้บริหารแบบทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ จากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะหรือสั่งการหรือถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุดผู้บริหารตามทฤษฎี x จึงต้องสร้างแรงจูงใจ โดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้บริหารแบบทฤษฎี y มีความเชื่อมั่นว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความพึงพอใจ การข่มขู่ด้วยวิธีลงโทษไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานทฤษฎี y จึงเน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ที่เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้ถูกต้องรู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงานในการบริหารนั้น

5. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่มาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย ซึ่งฝังแน่นทางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะฉะนั้นนิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีที่จะวัดในรายละเอียดของอาการของโรคหรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรค และวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือแบบภาวะวิสัย และอัตวิสัยจะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน 2) ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย ประกอบด้วย

8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 6) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มี 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

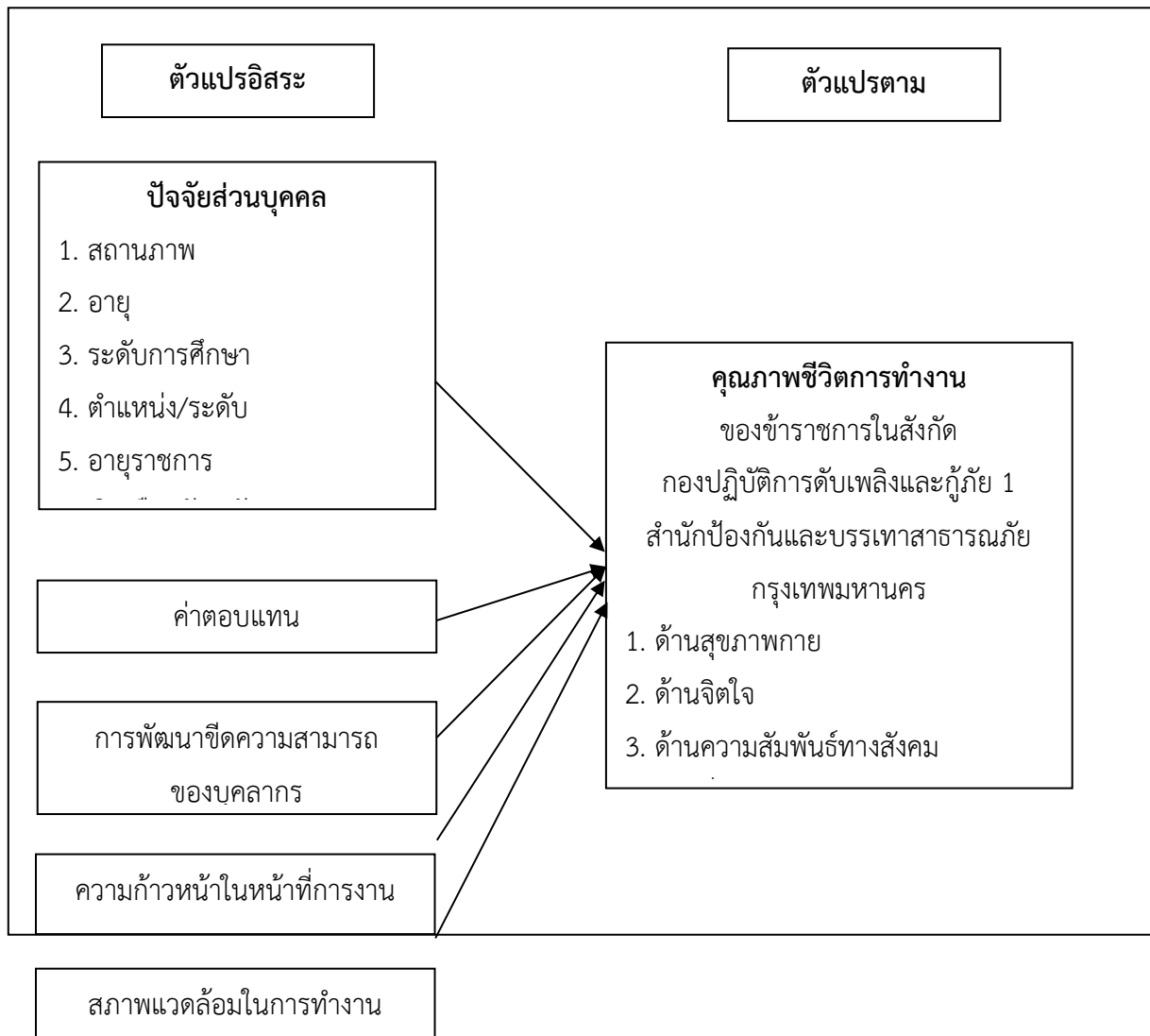
สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ได้ทำการศึกษาการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครพบว่าการบริหารค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้งสิ้น และยังพบว่าลักษณะงานของสายงานนี้ไม่มีความชัดเจนเกิดความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ รูปแบบการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและปริมาณงานมีมากกว่าอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลให้ข้าราชการในสายงานนี้โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จากปัจจัยจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของ ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน ทางด้านความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ พบว่าสิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับคือ 1) ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเสี่ยงภัย 2) อุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 3) ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ 4) ให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม 5) การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

รณชฎี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานปัจจัยด้านการงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตรารายเดือนและอายุราชการ

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่

#### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ระดับ อายุราชการ และเงินเดือนปัจจุบัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 408 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน แต่เนื่องจากต้องการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 210 คน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ระดับ อายุราชการ และเงินเดือนปัจจุบัน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 ใช้สถิติค่าที (Independent sample T-test)

2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลให้ค่าคะแนนพร้อมลงรหัส และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คนโดยจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปได้ ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 98.10 และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

2. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 67.62 และมีสถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.38

3. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.48 และมีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมาคือมีการศึกษาอยู่ในประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

5. ตำแหน่ง/ระดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งหรือระดับ ชำนาญงาน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมาคือมีตำแหน่งหรือระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.76 มีตำแหน่งหรือระดับ ชำนาญการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 และตำแหน่งหรือระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

6. อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 รองลงมาคือมีอายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30 อายุราชการมากกว่า 16 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีอายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

7. เงินเดือนปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาคือมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.52 ตามลำดับ

#### **การทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านสิ่งแวดล้อม

( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านสุขภาพกาย ( $\bar{X} = 3.46$ ) ตามลำดับ

สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคลและด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

1. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ไม่สอดคล้อง	สอดคล้อง
1. สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		✓
2. อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน		✓
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		✓
4. ตำแหน่ง/ระดับที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		✓
5. อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		✓
6. เงินเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		✓

จากการใช้สถิติที (Independent sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน
--------	---------------------

	สุขภาพกาย	จิตใจ	ความสัมพันธ์ทางสังคม	สิ่งแวดล้อม
1. ค่าตอบแทน	✓		✓	✓
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร		✓	✓	✓
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			✓	
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงด้านเดียวคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือด้านสุขภาพกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่แตกต่างกัน จำนวน 4 ปัจจัย กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน หากต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทน เสนอแนะให้หน่วยงานพัฒนา และปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน และปรับเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ อีกทั้งการจัดสวัสดิการห้องพักให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในสังกัด

2. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เสนอแนะให้หน่วยงานจัดกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ เพิ่มเติมจากการฝึกทบทวนที่มีอยู่ โดยบุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง พัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้สามารถกำหนดมาตรฐานของอุปกรณ์ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เอง

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เสนอแนะให้หน่วยงานให้โอกาสกับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่ง/ระดับปฏิบัติงาน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และรับราชการมานาน จนถึงตำแหน่ง/ระดับชำนาญงาน มีโอกาสสมัครสอบข้ามไปดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอแนะให้หน่วยงานวางแผนเรื่องการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสม และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. รัฐประศาสน-  
ศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย  
มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี. ศิลปะศาสตร-  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้  
ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ. (2558). นนทบุรี: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.