

Title	Quality of Work Life of Thung Mahamek Fire Fighters Station, Bangkok Metropolitan Administration
Advisor	Assoc. Prof. Pakorn Priyakorn, Ph.D.
Name	Chalong Datsom
Degree	Master of Public Administration
Academic year	2023

Abstract

This independent study is in order to study the quality of work life and problems of fire fighters of Thung Mahamek Station Bangkok Metropolitan Administration. The survey research had been conducted by distributing questionnaires to the 47 samples. The collected data had been managed and analyzed by the descriptive statistics and presented in frequency and percentages, and Standard Deviation. The results reveal that;

1. most of them are males and singles, aged in 41-45 years, expertise levels, graduated, monthly earned in more 20,001 baht and more 16 year experienced,

2. in their opinions, most of them have been found in the high level ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .389), it can be detailed respectively;

2.1 the highest one ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .414) in Organizational Pride

2.2 the high one ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .610) in Development of Human Capacities

2.3 the high one ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .974) in Constitutionalism

2.4 the high one ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .639) in relations within

2.5 the high one ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .877) in Growth and Security

2.6 the high one ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .533) in Safe of Environment

2.7 the less one ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = .751) in Total Life Space

2.8 the less one ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = .686) in Adequate and Fair Compensation

Keywords: Quality of Work Life Thung Mahamek fire fighters Station
Bangkok Metropolitan Administration

ความสำคัญของเรื่องที่ว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพันเสียสละ และทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะพิจารณาจากการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีการทำงานร่วมกัน และสัมพันธ์ภาพที่ดี มีสิทธิส่วนบุคคลมีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม โดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนกิจกรรมการทำงานเป็นไปในลักษณะที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน มีความอดทนสูง มีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ต้องรับผิดชอบช่วยเหลือชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นประจำ เพราะพนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของกรุงเทพมหานครที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้งานอย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวหน้าทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องทบทวนบทบาทแผนงานและวิธีการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหา ภาวะคุกคาม และการแข่งขันที่สูงได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพันเสียสละ และทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work

Life Indicator) จะพิจารณาจากการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ที่ดี มีสิทธิส่วนบุคคล มีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม โดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนกิจกรรมการทำงานเป็นไปในลักษณะที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องมีความพร้อมในทุกๆด้าน ต้องมีความอดทนสูง มีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจต้องรับผิดชอบช่วยเหลือชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย ผู้บริหารควรให้ความสนใจปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขปัญหารวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นประจำ เพราะพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของกรุงเทพมหานคร ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้งานอย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกในด้าน

ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวหน้าทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องทบทวนบทบาท แผนงานและวิธีการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหา ภาวะคุกคาม และการแข่งขันที่สูงได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้

ผู้วิจัยจึงสนใจทำเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้รับในครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 47 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านภาวะอิสระจากงาน 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ตามแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน ปาจรีย์ แน่นหนาและคณะ, 2564)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร
3. ผลวิจัยที่ได้รับอาจใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สาธารณภัย** หมายถึง อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณชนไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรม

2. **ข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร** หมายถึง ผู้ซึ่งถูกแต่งตั้งให้มีหน้าที่ป้องกันและระงับอัคคีภัยภายในพื้นที่เขตยานนาวาและเขตสาทร

3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร

4. **ปัจจัยคุณภาพชีวิต** หมายถึง ข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบในการประเมินคุณภาพชีวิตมี 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้จากการทำงานที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การกระทำที่ให้ได้มาซึ่งความร่วมมือ การช่วยเหลือ ความรักใคร่กันระหว่างบุคคล
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม วัฒนธรรม ที่จะมีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของคนต่องาน
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง ความเจริญขึ้นเป็นลำดับของหน้าที่การงาน
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการ

ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

6. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงที่ได้คลายเครียดจากภาระรับผิดชอบต่อหน้าที่

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่พนักงานเต็มที่ในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้อำนาจรับผิดชอบ

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ หมายถึง มีความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีนิตะเพ็ญและกุฎยพุ่มหามาเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยนำมาสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความเป็นมาและโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีนิตะเพ็ญและกุฎยพุ่มหามาเขต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ผจญ เฉลิมสาร (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสถานีนิตะเพ็ญและกุฎยพุ่มหามาเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพในการทำงานที่ดีย่อมหมายถึงการมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปให้เกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น งานมีคุณภาพ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีด้วย มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้มาก โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับ การวิจัย ดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 : อ้างถึงใน ปาจรีย์ แน่นหนาและคณะ, 2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันปราศจาก การแบ่งแยกเป็นกลุ่มพนักงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง นอกจากงาน จะ ช่วย เพิ่ม พูน ความรู้ ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงาน ได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ให้โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

6. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาผ่อนคลายจากหน้าที่รับผิดชอบเป็นภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและ

กันหรือการ กำหนดแนวทางในการทำงาน ร่วมกับบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิ ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ถึงการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน ปาจารย์ แน่นหนา และคณะ, 2564) ทั้ง 8 ด้าน มาใช้ในงานวิจัย คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. ด้านการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านภาวะอิสระจาก งาน 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงในปรียาพร วงศ์ อนุตรโรจน์, 2553) ได้คิดทฤษฎีความต้องการ ที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์ (ERG: Existence - Relatedness - Growth theory) โดยแบ่ง ความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs :G) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ก็มีสภาพเหมือนกันแต่ จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้า หรือ ความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งใสถานการณ์ เช่นนี้ Alderferชี้ให้ทราบว่าประเภทของความ ต้องการ ที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของ องค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ

ความเป็นมาและโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ทั้งหน้าที่โดยตรงและหน้าที่โดยอ้อม นั่นก็คือ หน้าที่ที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงาน อื่นๆ การบริหารงานจึงมีปัญหาและอุปสรรค ตามมาเสมอ เป็นเพราะกรุงเทพมหานครเป็น

หน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบภารกิจสำคัญในการให้บริการประชาชนทางด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เช่น ภารกิจด้านการศึกษา การแพทย์ และสาธารณสุข การระบายน้ำ ด้านโยธา สิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น การให้บริการประชาชนโดยตรง ปัญหาหลายๆ เรื่องจะได้รับการช่วยเหลือล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญ เนื่องจากเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ขึ้นในแต่ละครั้งไม่ว่าจะในใดก็ตาม เช่น อาคาร บ้านพัก ชุมชน สลัม อาคารสูง สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง โรงงาน บริษัทห้างร้านต่างๆ เป็นต้น ย่อมส่งผลทำให้เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนเกิดความสูญเสียในทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวง (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, [ออนไลน์], (2566))

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ

ประวัติการก่อตั้งสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2515 เปิดทำการเมื่อปี พ.ศ. 2515 บนที่ดินของราชพัสดุ มีเนื้อที่ 6 งาน 28 ตารางวาเป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก มีความสูง 4 ชั้น ด้านหน้าเป็นที่ทำการสถานีฯ และจอดรถดับเพลิง ด้านหลังเป็นอาคารที่พักอาศัยของเจ้าหน้าที่ประจำสถานีฯ รับผิดชอบ ขนาดพื้นที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากร

ทิศเหนือ จากแยกราชวิภาฯ ตัดสาทรไปตามถนนสาทรใต้ ถึงแยกวิฑูฯ ไปตามถนนพระราม 4 ถึงทางรถไฟตัดถนนพระราม 4 ตัดเขตรับผิดชอบสถานีดับเพลิงบางรัก, สถานีดับเพลิงบ่อนไก่

ทิศใต้ เลียบไปตามแม่น้ำเจ้าพระยา ตั้งแต่ตรงควบคุมคุณภาพน้ำชองนนทรีถึงรอยต่อแม่น้ำเจ้าพระยากับถนนเชื้อเพลิง ตัดเขตรับผิดชอบจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันออก จากทางรถไฟตัดถนนพระราม 4 ไปตามถนนเชื้อเพลิงถึงแม่น้ำเจ้าพระยาตัดเขตรับผิดชอบสถานีดับเพลิงคลองเตย

ทิศตะวันตก จากโรงควบคุมคุณภาพน้ำชองนนทรี เลียบไปตามถนนนราธิวาสราชนครินทร์ถึงแยกราชวิภาฯ ตัดสาทร ตัดเขตรับผิดชอบสถานีดับเพลิงถนนจันทร์

ขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ประมาณ 5.53 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ ประมาณ 158,695 คน จำนวนบ้านเรือนประชาชน ประมาณ 55,291 หลังคาเรือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย อุทัยน้อย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีบทบาทและปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการพิจารณา

ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างพอเพียงให้แก่ ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

พิริยญา นิลพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอ เมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอ เมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอ เมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอ เมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

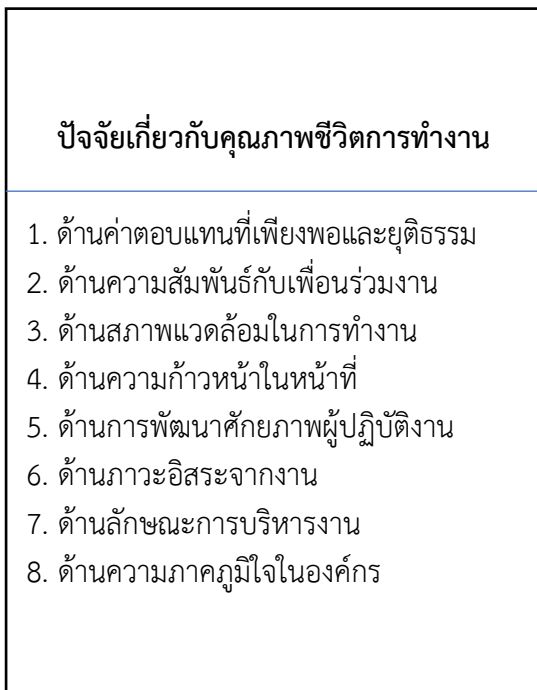
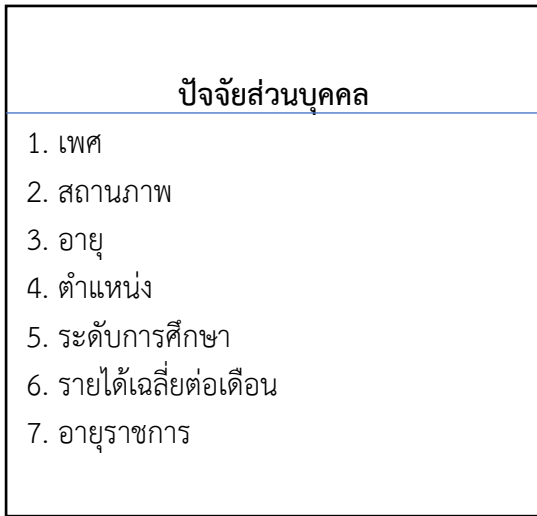
.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอ เมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาจริย์ แน่นหนาและคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัด เชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

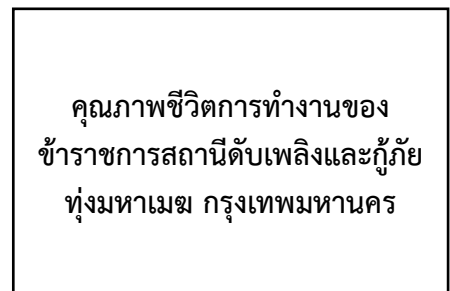
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาปรับใช้โดยผู้วิจัยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) อ้างถึงใน ปาจริย์ แน่นหนาและคณะ, (2564) ทั้ง 8 ด้าน มาใช้ในงานวิจัย คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านภาวะอิสระจากงาน 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร” ในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำข้อมูล
6. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัยสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร จำนวน 47 คน โดยใช้วิธีศึกษาประชากรทั้งหมดในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบ

การศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. สถานภาพ 3. อายุ 4. ตำแหน่ง 5. ระดับการศึกษา 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านภาวะอิสระจากงาน 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตและการทำงาน

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานครแจกและขอรับคืนแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อดีคือสามารถอธิบายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้อย่างรวดเร็วตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามได้

2. นำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสรุปตามประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

วิธีจัดกระทำข้อมูล

1. ใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะของตัวแปร เช่น ร้อยละ (Percentage) ตัวแปรในการวิจัย (Independent Variable) เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้ คะแนนของ Likert โดยแบ่ง Scale ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายในการวัดระดับคุณภาพชีวิต ได้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.30 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.29 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำมาก

ดังนั้น ค่าเริ่มต้นของช่วงชั้นที่ 1 ถึง 5 ที่ได้จะได้ค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับ 1 มีค่าเท่ากับ 1.00 - 1.80

หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 มีค่าเท่ากับ 1.81 - 2.60

หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 3 มีค่าเท่ากับ 2.61 - 3.40

หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 4 มีค่าเท่ากับ 3.41 - 4.20

หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 5 มีค่าเท่ากับ 4.21 - 5.00

หมายถึง ระดับมากที่สุด

3. เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตและการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. สถานภาพ 3. อายุ 4. ตำแหน่ง 5. ระดับ

การศึกษา 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. อายุราชการ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 6. ด้านภาวะอิสระจากงาน 7. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสถานีดับเพลิง และ กู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสถิติเบื้องต้นในการอภิปรายผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

1. ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพโสด มีอายุ 41 – 45 ปี มีตำแหน่งระดับทั่วไประดับชำนาญงาน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป

มีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป

2. ความคิดเห็นข้าราชการสถานีดับเพลิง และ กู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร ด้าน

ภาพรวม พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .389) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความภูมิใจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .414)

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .610)

3. ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .974)

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .639)

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .877)

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .533)

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = .751)

8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = .686) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมชาย อุทัยน้อย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีบทบาทและปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างพอเพียงให้แก่ ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรงานยุติธรรมอื่น อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพค่าทำงานล่วงเวลาค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ สวัสดิการที่ได้รับจากการ

ปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามค่าครองชีพในปัจจุบัน และเบิกจ่ายให้ในเวลาที่เหมาะสม ควรจัดให้สวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็นตามสิทธิให้ครบถ้วน หรือสวัสดิการเพิ่มเติม

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกายเป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดการพื้นที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวก

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะ ตามความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางด้านการศึกษา อบรม ที่สามารถช่วยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปรับตำแหน่งหน้าที่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมอย่างเต็มที่ ตรงกับศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด

6. ด้านภาวะอิสระจากงาน ควรมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ จัดเวร โดยพิจารณาถึงกำลังพล ปริมาณงาน และความสามารถที่จะ

กระทำได้ในระยะเวลา เนื่องจากในแต่ละสายงานต้องอยู่ปฏิบัติงานหรือเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในยามปกติและยามฉุกเฉิน เพื่อรองรับสารพันปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนและสังคม ดังนั้น หากสามารถยืดหยุ่นเรื่องเวลาได้ ในยามปกติ ควรอนุญาตให้ข้าราชการลาได้ตามสิทธิ ในยามฉุกเฉิน ควรอนุญาตให้ข้าราชการลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ อีกทั้งควรไม่สร้างหรือเพิ่มความวิตกกังวลและความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน และควรจัดปริมาณงานในแต่ละหน้างานให้เหมาะสมกับเวลา

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน ควรมีการปรับกระบวนการทำงานกำหนดแผนงานผู้ปฏิบัติ ขั้นตอน ระยะเวลา มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อนกันปรับแผนการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เพื่อให้งานทันเวลาและถูกต้อง ครบถ้วน

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยให้ประชาชนรับรู้การทำงาน ทั้งนี้ตัวผู้ปฏิบัติงานเองมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งจะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถจัดสรรเวลาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีนีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอ

เสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าข้าราชการสถานีนีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้ได้แก้ไข และเสนอนโยบายให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการ

2. ควรขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการสถานีนีดับเพลิงและกู้ภัย เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานสูงต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือภาษาไทย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2565). **คู่มือการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน สำหรับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษตรและสหกรณ์.

บทความจากวารสาร

ผจญ เฉลิมสาร. (2556). “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. **วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต**. Productivity World. 2 (7): 23.

บทนิพนธ์

ปาจริย์ แน่นหนาและคณะ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมชาย อุทัยน้อย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ภาษาอังกฤษ

Alderfer, C. P. (1972). **Existence : Relatedness and Growth**. New York: Free Press.

Walton, R. E. (1973). “Quality of Working Life: What is it”. **Sloan Management**. 15 (1): 11-21.

แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. [ออนไลน์]. (2566). **ประวัติหน่วยงาน**. การกิจ

ดับเพลิงคืนสู่กรุงเทพมหานคร เข้าถึงได้จาก: <https://www.bangkokfire.go.th/history/>.

(วันที่ค้นข้อมูล: 20 มีนาคม 2566).