

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตรีศึกษา เจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนาและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
- 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1.1 จำนวนคนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

(N = 286)

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	75	26.2
4-6 ปี	83	29.0
7-9 ปี	98	34.3
10 ปีขึ้นไป	30	10.5
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.1.1 พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จะมีอายุราชการ 7-9 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคืออายุราชการ 4-6 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคืออายุราชการ 1-3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ส่วนต่ำสุด 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ทั้งนี้เนื่องจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้รับโอนภารกิจมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังไม่ถึง 10 ปี เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่สอบคัดเลือกบรรจุมาส่วนใหญ่ที่มีอายุราชการไม่ถึง 10 ปี จึงมีจำนวนมากที่สุด

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ตารางที่ 4.2.1 จำนวนคนและร้อยละของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

(N=286)

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ปัจจัยที่ 1 ความมั่นคงในการทำงาน					
หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิต ของท่านอยู่อย่างสบาย	0	14	196	67	9
		(4.9)	(68.5)	(23.4)	(3.1)
หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ตำแหน่ง	12	14	157	97	6
	(4.2)	(4.9)	(54.9)	(33.9)	(2.1)
หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของ บุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	2	8	109	134	33
	(0.7)	(2.8)	(38.1)	(46.9)	(11.5)
ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความ ปลอดภัย					
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการ ทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการ ทำงาน	3	45	150	79	9
	(1.0)	(15.7)	(52.4)	(27.6)	(3.1)
ท่านมีความมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นในการ ทำงาน	1	33	172	71	9
	(0.3)	(11.5)	(60.1)	(24.8)	(3.1)

ตารางที่ 4.2.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	2 (0.7)	20 (7.0)	170 (59.4)	79 (27.6)	15 (5.2)
ปัจจัยที่ 3 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม					
ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	2 (0.7)	16 (5.6)	180 (62.9)	79 (27.6)	9 (3.1)
ท่านได้รับการปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งที่ยุติธรรม เหมาะสมกับผลการทำงานของท่าน	7 (2.4)	27 (9.4)	152 (53.1)	88 (30.8)	12 (4.2)
ปัจจัยที่ 4 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและ องค์กร					
หน่วยงานมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการดำเนินงาน และติดตามงานเป็นประจำ	16 (5.6)	44 (15.4)	147 (51.4)	76 (26.6)	3 (1.0)
หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและ บุคลากรกับผู้บริหารอย่างเพียงพอและเป็นอิสระ	36 (12.6)	46 (16.1)	136 (47.6)	66 (23.1)	2 (0.7)
ปัจจัยที่ 5 การมีส่วนร่วมในองค์กร					
ท่านมีส่วนในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ของหน่วยงาน	40 (14.0)	54 (18.9)	123 (43.0)	64 (22.4)	5 (1.7)
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆของ หน่วยงาน	19 (6.6)	54 (18.9)	126 (44.1)	82 (28.7)	5 (1.7)

จากตารางที่ 4.2.1 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ความมั่นคงในการทำงาน

หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 68.5 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 23.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 4.9 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1 เนื่องจากหน่วยงานมีสวัสดิการที่พอกาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ระดับเพลิง แต่ยังไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ระดับเพลิง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงพอใจในระดับปานกลาง

หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 54.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 33.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 4.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 4.2 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.1 เนื่องจากลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน และเวลาที่ปฏิบัติงานแต่ละคนไม่ตรงกัน จึงกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงมีความพอใจในระดับปานกลาง

หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน เจ้าหน้าที่ระดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 46.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.5 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 2.8 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจาก หน่วยงานเปิดรับสมัครเจ้าหน้าที่ดับเพลิงบ่อยครั้งเพราะตำแหน่งที่ต้องการบรรจุยังขาดเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอยู่ เนื่องจากมีการโอนย้ายไปทำงานที่อื่น และยังมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องสอบบรรจุดี จึงเป็นที่สนใจของบุคคลเป็นอย่างมาก

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในระดับมาก หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย และ หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย

หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 52.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 15.7 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 เนื่องจาก อุปกรณ์ เครื่องมือบางอย่าง ยังไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ชุดเครื่องช่วยหายใจในการปฏิบัติการ ซึ่งมีไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ท่านมีความมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นในการทำงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 60.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 24.8 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 11.5 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 เนื่องจากระดับเพลิง อุปกรณ์ เครื่องมือหลายอย่างอยู่ในสภาพที่เก่า เพราะใช้งานมาตั้งแต่ยุคที่ยังสังกัดอยู่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งรถดับเพลิง และอุปกรณ์ดังกล่าวได้รับโอนมาพร้อมกับการโอนภารกิจให้กรุงเทพมหานคร จึงมีสภาพที่เก่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงส่วนใหญ่จึงมั่นใจในระดับปานกลาง

ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 59.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 7.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.2 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจาก สภาพของสถานที่ทำงานมีสภาพเก่าและชำรุดเพราะก่อสร้างมาเป็นเวลานาน และบริเวณพื้นที่ที่ตั้งของหน่วยงานคับแคบ ที่พักและสถานที่จอดรถดับเพลิงมีไม่เพียงพอ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยเกี่ยวกับเรื่อง หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน ท่านมีความมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นในการทำงาน ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ ในระดับปานกลาง

ผลตอบแทนที่ยุติธรรม

ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 59.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 7.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.2 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจาก สวัสดิการเรื่องที่พ้ออาศัยของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงยังมีไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ท่านได้รับการปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งที่ยุติธรรม เหมาะสมกับผลการทำงานของท่าน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 53.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 30.8 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 9.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.2 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.4 เนื่องจากการปรับเงินเดือนของข้าราชการในกรุงเทพมหานคร ยังปรับช้ากว่าข้าราชการส่วนกลาง เงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงน้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องการปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งที่ยุติธรรม เหมาะสมกับผลการทำงานในระดับระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเกี่ยวกับ การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้รับการปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งที่ยุติธรรม เหมาะสมกับผลการทำงาน ในระดับปานกลาง

การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์การ

หน่วยงานมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการดำเนินงานและติดตามงานเป็นประจำ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 51.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 26.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 15.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 5.6 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 เนื่องจาก หน่วยงานมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการ

ดำเนินงานน้อย เพราะลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ดับเพลิงทำงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องจัดการทำงานแบบหมุนเวียนกันทำงาน จึงมีเวลาไม่ตรงกันทำให้ไม่สะดวกในการที่จะจัดให้มีการประชุมที่บ่อยครั้ง เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหารอย่างเพียงพอและเป็นอิสระ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 47.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 23.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 16.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 12.6 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจาก มีการแบ่งชุดปฏิบัติงานเป็น 4 ชุด หมุนเวียนกันปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้การติดต่อสื่อสารโดยส่วนใหญ่มีเพียงภายในชุดปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันในแต่ละวัน จึงทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นส่วนรวมน้อย เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหารในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร เกี่ยวกับ มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการดำเนินงานและติดตามงานเป็นประจำ และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหารอย่างเพียงพอและเป็นอิสระ ในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมในองค์กร

ท่านมีส่วนในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 43.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 22.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 18.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 14.0 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7 เนื่องจาก การกำหนดยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ หน่วยงานส่วนกลางคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ ส่วนหน่วยงานในระดับกองปฏิบัติการเป็นหน่วยงานปฏิบัติ จึงมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์น้อย เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของหน่วยงานระดับปานกลาง

ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 44.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 28.7 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 18.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 6.6 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7 เนื่องจาก กิจกรรมส่วนใหญ่ของหน่วยงานนอกเหนือจากการระงับเหตุเพลิงไหม้ และช่วยเหลือด้านสาธารณภัยซึ่งเป็นหน้าที่หลักแก่ประชาชนแล้ว ยังมีกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ด้านอัคคีภัย และภัยพิบัติต่างๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย แผ่นดินไหว ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจำนวนน้อยที่รับผิดชอบกิจกรรมดังกล่าว เพราะเจ้าหน้าที่ดับเพลิงส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลัก เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง การมีส่วนร่วมในองค์กร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ตารางที่ 4.3.1 จำนวนคนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1 ความมีสุขภาพดี					
ข้าราชการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี	7 (2.4)	9 (3.1)	114 (39.9)	140 (49.0)	16 (5.6)
หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	5 (1.7)	40 (14.0)	181 (63.3)	57 (19.9)	3 (1.0)
2 การมีบ้านพักอาศัยถาวร					
มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านพักมีสภาพคงทนถาวร	7 (2.4)	61 (21.3)	102 (35.7)	91 (31.8)	25 (8.7)
มีการจัดบ้านพักอาศัยสะอาดถูกสุขลักษณะ	6 (2.1)	47 (16.4)	151 (52.8)	55 (19.2)	27 (9.4)
บ้านพักอาศัยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	2 (0.7)	34 (11.9)	141 (49.3)	81 (28.3)	28 (9.8)
3 การมีหนี้สินลดลง					
ท่านมีหนี้สินในครัวเรือนลดลงกว่าปีที่แล้ว	7 (2.4)	58 (20.3)	187 (65.4)	31 (10.8)	3 (1.0)
ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว	9 (3.1)	54 (18.9)	188 (65.7)	33 (11.5)	2 (0.7)
4 สภาพครอบครัว					
การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	17 (5.9)	55 (19.2)	116 (40.6)	89 (31.1)	9 (3.1)
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบอาชีพนี้	1 (0.3)	7 (2.4)	124 (43.4)	121 (42.3)	33 (11.5)

ตารางที่ 4.3.1 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และ ช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน	14 (4.9)	55 (19.2)	141 (49.3)	63 (22.0)	13 (4.5)

จากตารางที่ 4.3.1 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

ความมีสุขภาพดี

ข้าราชการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 49.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 3.1 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.4 เนื่องจาก ทางหน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิงเป็นประจำทุกปี และเข้มงวดให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงทุกคนต้องทำการตรวจสอบสุขภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก

หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 63.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 19.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 14.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 เนื่องจาก ทางหน่วยงานมีแผนในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิง แต่เวลาปฏิบัติงานต้องปรับการปฏิบัติงานตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น และยังมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพราะหน่วยงานแต่ละหน่วยงานยังขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่องความมีสุขภาพดีเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปีในระดับมาก การมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

การมีบ้านพักอาศัยถาวร

มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านพักมีสภาพคงทนถาวร เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 35.7 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 31.8 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 21.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.7 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.4 เนื่องจาก หน่วยงานยังมีห้องพักให้แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่เพียงพอ เพราะอัตรากำลังที่มากขึ้นแต่จำนวนห้องพักไม่ได้มีการจัดสร้างให้เพิ่มขึ้นตามจำนวนเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ประกอบกับห้องพักที่มีอยู่เดิมก็มีสภาพเก่าเพราะก่อสร้างมาเป็นเวลานาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

มีการจัดบ้านพักอาศัยสะอาดถูกสุขลักษณะ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 52.8 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 19.2 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 16.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.4 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.1 เนื่องจาก หน่วยงานมีพื้นที่ที่คับแคบทำให้การจัดแบ่งพื้นที่ในการเก็บอุปกรณ์ตลอดจนที่พักอาศัยมีอย่างจำกัด และมีสภาพเก่า ทำให้ดูแลและทำความสะอาดยาก เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดบ้านพักอาศัยในระดับปานกลาง

บ้านพักอาศัยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 49.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 11.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.8 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจากหน่วยงานมีสถานที่คับแคบ และมีสภาพที่เก่า เนื่องจากก่อสร้างมานาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการมีบ้านพักอาศัยถาวร เกี่ยวกับมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านพักมีสภาพคงทนถาวร มีการจัดบ้านพักอาศัยสะอาดถูกสุขลักษณะ บ้านพักอาศัยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับปานกลาง

การมีหนี้สินลดลง

ท่านมีหนี้สินในครัวเรือนลดลงกว่าปีที่แล้ว เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 65.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 20.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 10.8 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.4 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 เนื่องจาก สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเจ้าหน้าที่ดับเพลิงส่วนใหญ่มีรายได้น้อย-ปานกลาง จึงได้รับผลกระทบในการใช้ชีวิตในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวระดับปานกลาง

ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 65.7 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 18.9 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 11.5 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7 เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ดับเพลิงส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งมีฐานของเงินเดือนในระดับต่ำ ถึงแม้จะมีการขึ้นเงินเดือนในรอบปีถึงสองครั้งคือเดือนเมษายนและตุลาคม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพและราคาสินค้าที่ปรับตัวสูงขึ้นในปัจจุบันรายรับของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงก็ยังคงไม่พอกับค่าครองชีพ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องรายรับที่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง การมีหนี้สินลดลงเกี่ยวกับมีหนี้สินในครัวเรือนลดลงกว่าปีที่แล้ว และมีรายรับที่เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วในระดับปานกลาง

สภาพครอบครัว

การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 40.6 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 31.1 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ

19.2 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 5.9 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1 เนื่องจาก หน่วยงานต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ถึงแม้จะแบ่งเจ้าหน้าที่ดับเพลิงออกเป็นชุดปฏิบัติงาน หมุนเวียนกันทำตลอด 24 ชั่วโมง มีชุดที่พักและมีชุดที่ต้องปฏิบัติงาน แต่จำนวนของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีน้อยจึงต้องปฏิบัติงานบ่อยขึ้น จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบอาชีพนี้ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 43.4 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 42.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.5 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 2.4 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 เนื่องจาก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจไม่น้อยกว่าหน่วยงานใดๆ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติและเตรียมความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง ประกอบกับยังมีที่พักอาศัยไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและ ช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 49.3 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 22.0 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อย ร้อยละ 19.2 รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 4.9 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 4.5 เนื่องจาก หน่วยงานต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการหมุนเวียนกันปฏิบัติงาน เช้า - บ่าย - ดึก และแบ่งกันพัก เวลาที่ปฏิบัติงานจึงไม่แน่นอน มีการเตรียมความพร้อมปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง และออกปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัยนอกพื้นที่ เช่น รักษาการณ์ในเขตพระราชวัง และสถานที่สำคัญต่างๆ สมดุลในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างจากหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

สรุป เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเรื่อง สภาพครอบครัวเกี่ยวกับการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบอาชีพนี้ และพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและ ช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันในระดับปานกลาง

4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้จำนวน 6 สมมติฐาน ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล อายุราชการ ผู้วิจัยกำหนดจากอายุราชการ 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10 ปีขึ้นไป และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ อายุราชการมากและอายุราชการน้อย

ตาราง 4.4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1-3 ปี	75	26.2	26.2
4-6 ปี	83	29.0	55.2
7-9 ปี	98	34.3	89.5
10 ปีขึ้นไป	30	10.5	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.1 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของระดับอายุราชการจะกำหนด 1-3 ปี และ 4-6 ปี เป็นระดับอายุราชการน้อย 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เป็นระดับอายุราชการมาก ตามตารางที่ 4.4.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุราชการน้อย	158	55.2
อายุราชการมาก	128	44.8
รวม	286	100.0

ปัจจัยทั่วไป ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้วัดจากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ สูง

และต่ำ โดยนำคะแนนคำถามของความมั่นคงในการทำงานมารวมกัน จำนวน 3 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.3 แสดงจำนวนและร้อยละด้านความมั่นคงในการทำงาน

คะแนนด้านความมั่นคง	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
4	1	0.3	0.3
6	5	1.7	2.1
7	8	2.8	4.9
8	14	4.9	9.8
9	77	26.9	36.7
10	74	25.9	62.6
11	49	17.1	79.7
12	35	12.2	92.0
13	16	5.6	97.6
14	3	1.0	98.6
15	4	1.4	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.3 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของความมั่นคงในการทำงาน จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 4-9 มีผลรวมร้อยละ 36.7 ดังนั้นช่วงคะแนน 4-9 จะเป็นคะแนนด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับต่ำ และช่วงคะแนน 10-15 จะเป็นคะแนนด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับสูง ตามตารางที่ 4.4.4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับความมั่นคงในการทำงาน

ระดับความมั่นคง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	105	36.7
สูง	181	63.3
รวม	286	100.0

ปัจจัยทั่วไป ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ผู้วิจัยได้วัดจากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสูงและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยต่ำ โดยนำคะแนนคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยมารวมกัน จำนวน 3 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย

คะแนนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
5	3	1.0	1.0
6	10	3.5	4.5
7	18	6.3	10.8
8	25	8.7	19.6
9	104	36.4	55.9
10	39	13.6	69.6
11	40	14.0	83.6
12	35	12.2	95.8
13	3	1.0	96.9
14	2	0.7	97.6
15	7	2.4	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.5 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของระดับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 5-9 มีผลรวมร้อยละ 55.9 ดังนั้นช่วงคะแนน 5-9 จะเป็นคะแนนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยระดับต่ำ และช่วงคะแนน 10-15 จะเป็นคะแนนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยระดับสูง ตามตารางที่ 4.4.6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย

ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	160	55.9
สูง	126	44.1
รวม	286	100.0

ปัจจัยทั่วไป ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผู้วิจัยได้วัดจากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสูงและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่ำ โดยนำคะแนนคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมารวมกัน จำนวน 2 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

คะแนนด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	2	0.7	0.7
3	1	0.3	1.0
4	15	5.2	6.3
5	17	5.9	12.2
6	138	48.3	60.5
7	40	14.0	74.5
8	61	21.3	95.8
9	4	1.4	97.2
10	8	2.8	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.7 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของระดับด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จะเห็นว่าช่วงคะแนน 2-6 มีผลรวมร้อยละ 60.5 ดังนั้นช่วงคะแนน 2-6 จะเป็นคะแนนด้าน

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในระดับต่ำ และช่วงคะแนน 7-10 จะเป็นคะแนนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในระดับสูง ตามตารางที่ 4.4.8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ระดับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	173	60.5
สูง	113	39.5
รวม	286	100.0

ปัจจัยทั่วไป การติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้วัดจากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ การติดต่อสื่อสารที่ดีและการติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี โดยนำคะแนนคำถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจำนวน 2 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการติดต่อสื่อสาร

คะแนนด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	15	5.2	5.2
3	18	6.3	11.5
4	27	9.4	21.0
5	25	8.7	29.7
6	107	37.4	67.1
7	42	14.7	81.8
8	49	17.1	99.0
9	1	0.3	99.3
10	2	0.7	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.9 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของระดับด้านการติดต่อสื่อสาร จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 2-5 มีผลรวมร้อยละ 29.7 ดังนั้นช่วงคะแนน 2-5 จะเป็นคะแนนด้านการ

ติดต่อสื่อสารในระดับไม่ดี และช่วงคะแนน 6-10 จะเป็นคะแนนด้านการติดต่อสื่อสารในระดับดี ตามตารางที่ 4.4.10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับด้านการติดต่อสื่อสาร

ระดับการติดต่อสื่อสาร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ดี	85	29.7
ดี	201	70.3
รวม	286	100.0

ปัจจัยทั่วไป การมีส่วนร่วมในองค์กร ผู้วิจัยได้วัดจากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และเพื่อให้ง่ายต่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ปรับให้มีสองระดับ คือ การมีส่วนร่วมในองค์กรสูงและการมีส่วนร่วมในองค์กรต่ำ โดยนำคะแนนคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์กร จำนวน 2 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของการมีส่วนร่วมในองค์กร

คะแนนด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	19	6.6	6.6
3	19	6.6	13.3
4	35	12.2	25.5
5	22	7.7	33.2
6	98	34.3	67.5
7	31	10.8	78.3
8	55	19.2	97.6
9	4	1.4	99.0
10	3	1.0	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.11 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของระดับด้านการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 2-5 มีผลรวมร้อยละ 33.2 ดังนั้นช่วงคะแนน 2-5 จะเป็นคะแนนด้านการมีส่วนร่วม

ในองค์กรต่ำ และช่วงคะแนน 6-10 จะเป็นคะแนนด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ตามตารางที่ 4.4.12 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร

ระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	95	33.2
สูง	171	66.8
รวม	286	100.0

ตัวแปรตาม ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ตอบแบบสอบถาม จากระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ให้มีเพียงสองระดับ ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี เพื่อให้ง่ายต่อการอ่านข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

จัดช่วงคะแนนเป็น 2 ช่วง คือ ระดับดีและระดับไม่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ที่ตอบแบบสอบถามในตัวชี้วัดแต่ละข้อรวม 10 ข้อ ตามตารางที่ 4.4.13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร

คะแนนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
19	1	0.3	0.3
20	2	0.7	1.0
21	2	0.7	1.7
22	6	2.1	3.8
23	8	2.8	6.6
24	4	1.4	8.0
25	9	3.1	11.2
26	6	2.1	13.3
27	19	6.6	19.9
28	19	6.6	26.6
29	10	3.5	30.1
30	27	9.4	39.5
31	23	8.0	47.6
32	14	4.9	52.4
33	26	9.1	61.5
34	14	4.9	66.4
35	14	4.9	71.3
36	35	12.2	83.6
37	17	5.9	89.5
38	14	4.9	94.4
39	8	2.8	97.2
40	2	0.7	97.9
41	3	1.0	99.0

ตารางที่ 4.4.13 (ต่อ)

คะแนนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
42	1	0.3	99.3
43	1	0.3	99.7
44	1	0.3	100.0
รวม	286	100.0	

จากตารางที่ 4.4.13 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ผู้วิจัยจะทำการจัดช่วงคะแนนให้เหลือ 2 ระดับ คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่ดี และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงดี ซึ่งจากตารางจะเห็นได้ว่าช่วงคะแนนระหว่าง 19-31 คะแนน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่ดี และช่วงคะแนนระหว่าง 32-44 คะแนน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงดี ดังตาราง 4.4.14

ตารางที่ 4.4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของผลรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ดี	136	47.6
ดี	150	52.4
รวม	286	100.0

การวิจัยในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 6 สมมติฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการกำหนดตารางไขว้ (Cross Tabulation) ใช้สถิติ Chi-Square Tests และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Gamma โดยการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการน้อย

ตารางที่ 4.4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการที่แตกต่างกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

อายุราชการ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
อายุราชการน้อย	84 (29.4)	74 (25.9)	158 (55.2)	4.45	<.05	0.24	<.05
อายุราชการมาก	52 (18.2)	76 (26.6)	128 (44.8)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุราชการที่แตกต่างกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 4.45 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .24 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันจริง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการมากมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางพิศมัย ไกรคงพลอง(2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการ

ทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน เห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน เห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานสูงมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานต่ำ

ตารางที่ 4.4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับการมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

ความมั่นคงในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
ความมั่นคงในการทำงานน้อย	60 (21.0)	45 (15.7)	105 (36.7)	6.11	<.05	0.29	<.05
ความมั่นคงในการทำงานมาก	76 (26.6)	105 (36.7)	181 (63.3)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับการมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 6.11 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .29 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันจริง จึง

เป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยต่ำ

ตารางที่ 4.4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สภาพแวดล้อมปลอดภัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
สภาพแวดล้อมปลอดภัยต่ำ	104 (36.4)	56 (19.6)	160 (55.9)	44.32	≤.001	0.69	≤.001
สภาพแวดล้อมปลอดภัยสูง	32 (11.2)	94 (32.9)	126 (44.1)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 44.32 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าสภาพแวดล้อมมี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .69 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันจริง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน นอกนั้นอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่ำ

ตารางที่ 4.4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่ำ	111 (38.8)	62 (21.7)	173 (60.5)	48.43	≤.001	0.72	≤.001
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสูง	25 (8.7)	88 (30.8)	113 (39.5)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่แตกต่างกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 48.43 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .72 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันจริง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 5 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท. วันชัย แฉ่งอารี (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตามประเภทงานพบว่า โดยภาพรวมและด้านค่าตอบแทน ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่สมดุล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ไม่ดี

ตารางที่ 4.4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

การติดต่อสื่อสาร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
การติดต่อสื่อสารไม่ดี	76 (26.6)	9 (3.1)	85 (29.7)	84.97	≤.001	0.90	≤.001
การติดต่อสื่อสารดี	60 (21.0)	141 (49.3)	201 (70.3)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการติดต่อสื่อสารในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 84.97 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .90 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันจริง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 6 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ดีมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ท.หญิง ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์กรสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์กรต่ำ

ตารางที่ 4.4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

การมีส่วนร่วม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ไม่ดี	ดี					
การมีส่วนร่วมต่ำ	80 (28.0)	15 (5.2)	95 (33.2)	76.6	≤.001	0.85	≤.001
การมีส่วนร่วมสูง	56 (19.6)	135 (47.2)	191 (66.8)				
รวม	136 (47.6)	150 (52.4)	286 (100)				

จากตารางที่ 4.4.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกันกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 76.6 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการทดสอบทางสถิติได้ค่า Gamma เท่ากับ .85 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่มีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ .001 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมี

ความสัมพันธ์กันจริง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 6 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์การสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์การต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 1 ด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ส่วนด้านที่เหลือระดับชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) สิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.25) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.24) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.09) และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.92)

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.5.1 แสดงผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีอายุราชการน้อย	4.45	<.05	0.24	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความมั่นคงในการทำงานต่ำ	6.11	<.05	0.29	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยต่ำ	44.32	≤.001	0.69	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่ำ	48.43	≤.001	0.72	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	84.97	≤.001	0.90	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองและองค์กรที่ไม่ดี					
สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์กรสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีส่วนร่วมในองค์กรต่ำ	76.6	≤.001	0.85	≤.001	ยอมรับสมมติฐาน