

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life of the government officers in Bangkok Fire and Rescue Department

วรพันธ์ ต้องใจ¹ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Worapan Tongjai¹ and Wanlop Ratchatranon²

สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1,2}

Master of Education Program in Political Science, Kasetsart University Thailand^{1,2}

Email: ¹worapan.t@ku.th, ²fsocwll@ku.ac.th

Received 13-06-2023; Revised 07-07-2023; Accepted 19-07-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประเภทของตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บรรยากาศองค์กร; สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were to study Quality of Work Life of the government officers in Bangkok Fire and Rescue Department.

The samples were composed of 305 persons of government officers in Bangkok Fire and Rescue Department. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA and government officers in Bangkok Fire and Rescue Department. The level of significance for statistical testing was 0.05.

The research findings are as follows. The level of Quality of Work Life of the government officers in Bangkok Fire and Rescue Department was high. According to the hypothesis testing, age, level of education, status and income per month caused difference in quality of work life. The level of significance for statistical testing was 0.05. However, type of work did not cause any difference in quality of work life.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Climate; Bangkok Fire and Rescue Department

บทนำ

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การในการบริหารการพัฒนาองค์การ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง มีความสุขกับงาน จะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ทั้งนี้ Walton, (1973) ได้ระบุความหมายของคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยพิจารณาจากตัวบุคคล คุณลักษณะ และสภาพสังคม เรื่องของสังคมและหน่วยงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีเกณฑ์การวัด 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น คุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะไม่เพียงส่งผลต่อตนเอง บุคคลในครอบครัว และองค์การเท่านั้น แต่ส่งผลไปยังประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วยและการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เป็นการบริการประชาชนด้านการป้องกัน และระงับอัคคีภัย เป็นการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน ไม่สามารถควบคุมปัจจัยแวดล้อมได้ มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิตและภาวะสุขภาพจิต ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คุณภาพการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากผู้ปฏิบัติต้องทำงานภายใต้ความกดดันและการบริการประชาชน เพื่อประโยชน์ในการให้บริการ และเพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และวางแผนรูปแบบนโยบายในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,888 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ

2.1 ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบผลการศึกษา

2.2 แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 305 ตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การสำรวจเอกสาร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาค้นคว้าจากหนังสือตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย ซึ่งสามารถค้นคว้าได้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะห้องสมุด เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม ก่อนที่จะทำการสำรวจภาคสนามต่อไป

3.2 การสำรวจภาคสนาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว แจกให้ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัสแล้วนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	90	29.5
31-40 ปี	146	47.9
41-50 ปี	55	18.0
50 ปีขึ้นไป	14	4.6
2.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	154	50.5
ปริญญาตรี	132	43.3
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3.สถานภาพ		
โสด	194	63.6
สมรส	111	36.4
4.รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	66	21.6
15,001 – 25,000 บาท	171	56.1
25,001 – 35,000 บาท	52	17.0
35,001 บาทขึ้นไป	16	5.2
5.อายุราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	81	26.6
6 – 10 ปี	124	40.7
11-15 ปี	41	13.4
16 – 20 ปี	40	13.1
21 ปี ขึ้นไป	19	6.2
6.ประเภทงาน		
ฝ่ายปฏิบัติงาน	251	82.3
ฝ่ายวิชาการ	54	17.7

ส่วนที่ 2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$)

คุณภาพชีวิตในปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	4.14	0.3862	สูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.3204	สูง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถ	4.32	0.3389	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.18	0.3224	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.90	0.6033	สูง
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.4691	สูง
7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต	4.33	0.5727	สูง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.37	0.4714	สูง
รวม	4.19	0.2430	สูง

สรุปผลและอภิปราย

สรุปผล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่อายุ 31–40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุ 41–50 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และน้อยที่สุดจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001– 25,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมา รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ 25,001–35,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้ และน้อยที่สุดคือ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6–10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุราชการ 11–15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อายุราชการ 16–20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และน้อยที่สุดคืออายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นด้านปฏิบัติงาน จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 ด้านวิชาการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และ คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูงโดยมี ค่าเฉลี่ย 4.19

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านความผิชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.37 รองลงมาคือด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.33 และพบว่า ประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.90

ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานของท่านจัดให้อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ จ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าเลี้ยงชีพในการ

ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันจะได้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานมีการตรวจสอบอยู่เสมออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด ถูกสุขอนามัย และต่ำที่สุดคือ ด้านท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานจากบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันจะได้คุณภาพ ชีวิตในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่ใน ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้าน โอกาสในการใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นใน ความรู้และความสามารถของตัวเองและต่ำที่สุดคือมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับ บุคคลอื่นได้

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือความมั่นคงในอาชีพของตน และ ต่ำที่สุดคือเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 โดยความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือรู้สึกไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และต่ำที่สุดคือเพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี

6. ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา และตัดสินใจข้อเสนอของเสียงข้างมากและมีเหตุผลและ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่ รับผิดชอบ

7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โดยข้าราชการสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้าน จำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อน ในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ ชีวิตส่วนตัว และต่ำที่สุดคือ งานที่ทำมีเวลาเหลือสำหรับการสังสรรค์ และการพักผ่อน

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านหน่วยงานทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และหน่วยงานปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนกับด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดีในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการ ปฏิบัติงานในองค์กรทำให้รู้สึกภูมิใจในอาชีพ และต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัยที่ได้รับผลสรุปว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแต่ ยังต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการนำไปเป็นแนวทางให้เกิดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านอายุ หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ให้คนที่มีอายุต่างกันสามารถปฏิบัติงานร่วมและมีความเข้าใจกันมากขึ้น เพื่อที่จะได้เกิดความเข้าใจกัน และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านการศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษา เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้พัฒนาตัวเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถเพิ่มรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

3. ด้านสถานภาพสมรส ส่งเสริมการให้ความสำคัญกับทางครอบครัว เนื่องจากคนที่มีครอบครัวจะมีภาระหนักขึ้น และให้มีความเห็นใจซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไม่มีข้อกังขา ตัวเองจะเสียเปรียบจากเพื่อนร่วมงานที่มีครอบครัวอยู่แล้ว

4. ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพราะจะมีผลต่อรายได้ และแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเท่าเทียมกันได้

5. ด้านอายุราชการ ส่งเสริมให้มีทัศนคติในการทำงานแบบเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยไม่เน้นสายบังคับบัญชาที่เข้มแข็งเกินไป เพราะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการปฏิบัติงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เพราะคนที่มาทีหลังจะเกิดความเกรงใจกับผู้ที่มาอายุราชการมากกว่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในส่วนของผู้จ้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาวิจัยในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์กลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและเข้าใจคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. การศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ นอกจากตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้มีรายละเอียดเพิ่มขึ้นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองเพชร อิมใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 2(2), 30–45.
- จุฬารัตน์ คนเพียร. (2558). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cummings, & Huse. (1989). *Organization Development and Change*. Minnesota:West Publishing company.
- Davis, & E., L. (1977). *Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States*. International Labour Review, 166(1), 53–56.
- Walton. (1973). *Quality of working life: What is it?*. Slone Management Review, 15(10), 12–16.