

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7” ประจำปี 2566
วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		น่าจะมีการรายงานจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิจัย คำสำคัญด้วยครับ
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		เพิ่มเติมตามภาษาไทยครับ
3. บทนำ		✓		น่าจะมีการอ้างอิงและบอกเหตุผลว่าทำไมต้องทำกับกลุ่มนี้
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)				
6. วิธีดำเนินการวิจัย		✓		ควรแสดงถึงการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยจะดีครับ
7. ผลการวิจัย		✓		ควรแสดงผลการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย
8. สรุปผลการวิจัย		✓		ควรสรุปผลการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย
9. อภิปรายผล		✓		ควรอภิปรายผลการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย
10. ข้อเสนอแนะ		✓		ถ้าเสนอแยกเป็นด้านจะดีมากครับ
11. เอกสารอ้างอิง		✓		ตรวจสอบให้สอดคล้องกับที่อ้างอิงในเนื้อหา
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7” ประจำปี 2566

วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร Con2023_0_64

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		/		สรุปย่อภาษาไทย และย่อภาษาอังกฤษ
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		/		แก้ไข บทคัดย่อ
3. บทนำ		/		ปรับบทนำ โดย สันนิษฐาน / บรรยายเนื้อหาให้ ชัดเจนและน่าสนใจ
4. วัตถุประสงค์การวิจัย		/		เขียนให้ชัดเจน วัตถุประสงค์การวิจัย
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)				
6. วิธีดำเนินการวิจัย		/		แก้ไข วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจน ในรูป 1
7. ผลการวิจัย		/		สรุป ผลการวิจัย และสรุปข้อค้นพบ ให้ชัดเจน
8. สรุปผลการวิจัย			/	สรุปผล
9. อภิปรายผล		/		แก้ไข อภิปรายผล โดย วิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย และข้อเสนอแนะ
10. ข้อเสนอแนะ		/		สรุปข้อสรุป และข้อเสนอแนะ
11. เอกสารอ้างอิง		/		ตรวจสอบรายชื่อผู้แต่ง / บรรณานุกรม
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ		/		

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์

☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(Quality of Work Life of the government officer in Department of Bangkok Fire and Rescue)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ และ ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน ราย โดยการใช้การสุ่มหากกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

Abstract

The purpose of this research was to study the level of quality of working life of personnel. Bureau of Disaster Prevention and Mitigation Bangkok Metropolitan Administration studied the relationship of personal factors affecting the quality of working life of officers and the relationship of organizational climate that affected the quality of working life of disaster prevention and mitigation officers. Bureau of Disaster Prevention and Mitigation Bangkok

The sampling group was personnel from the Bureau of Disaster Prevention and Mitigation. Bangkok Number of cases using random sampling A questionnaire was used in the research. Data analysis was done using a computer program. Statistics used in the analysis were statistics, percentage, mean, standard deviation. T test one-way analysis of variance

and the Pearson correlation coefficient The statistical significance used in this analysis was set at the 0.05 level.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การในการบริหาร การพัฒนาองค์การ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีความมุ่งมั่น มีความสุขกับงาน จะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ จากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น คุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะไม่เพียงส่งผลต่อตนเอง บุคคลในครอบครัว และองค์การเท่านั้น แต่ส่งผลไปยังประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วยและการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร เป็นการบริการประชาชนด้านการป้องกัน และระงับอัคคีภัย เป็นการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน ไม่สามารถควบคุมปัจจัยแวดล้อมได้ มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิตและภาวะสุขภาพจิต ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คุณภาพการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติต้องทำงานภายใต้ความกดดันและการบริการประชาชน เพื่อประโยชน์ในการให้บริการ และเพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และวางแผนรูปแบบนโยบายในองค์กรต่อไป

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร

2.2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร

2.3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณ

ภัย กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

จำนวน 1,888 ราย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีต่างๆ เป็นกรอบในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ในการดำเนินงานได้ใช้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยพิจารณาจากคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวของบุคคล หรือสังคม เรื่องของสังคมและองค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton (1973: 12 - 16)) คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการปฏิบัติงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการปฏิบัติงาน (Davis, Louise E. (1977: 53-56)) ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนกัน โดยองค์การจะเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการทำงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรและเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ (กนกวรรณ ชูชีพ (2551:19)) และมีการจำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนในการ

ปฏิบัติงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. ด้านการยอมรับนับถือ 7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต 8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.2 การเก็บข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบผลการศึกษา และ ใช้วิธีเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 305 ตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

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
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		

รวม 305

305

305

ไม่เกิน 5 ปี	61	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 ใน ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นความ คิดเห็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงสุดคือ ท่านมีโอกาสในการใช้ ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่(ข้อ 14) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.50 รองลงมาคือจำนวนวันหยุด วันลา พักผ่อนในปัจจุบัน มีความเหมาะสม (ข้อ 35) กับองค์กรของท่านทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ข้อ 36) มีค่าเฉลี่ย 4.44 และพบว่าประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ข้อ 28) มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.83

5.ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 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 กลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมามีอายุราชการไม่เกิน 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 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูงโดยมี ค่าเฉลี่ย 4.19

6.การอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานของท่านจัดให้ อยู่ในระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจ่ายล่วงเวลาในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.35 และต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานของท่านมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานจากบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านท่านมีโอกาสนำความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับ สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพของตน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดี อยู่ในระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

รองลงมา คือ ท่านรู้สึกไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา และตัดสินใจข้อเสนอของเสียงข้างมากและมีเหตุผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อนในปัจจุบันมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ ลักษณะการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และงานของท่านมีเวลาเหลือสำหรับการสังสรรค์ และการพักผ่อน อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และหน่วยงานของท่านปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน อยู่ในระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี อยู่ ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

7.ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยที่ได้รับผลสรุปว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแต่ ยังต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในการนำไปเป็นแนวทางให้เกิดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ดังนี้

7.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หน่วยงานควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่านี้ เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องออกเผชิญเหตุ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยตัวคนเดียวได้ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ให้สามารถ พึ่งพาอาศัยกันได้มากกว่านี้ โดยผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

7.2 ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก ในการกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารนั้นควรให้ข้าราชการในสังกัดได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มค่าล่วงเวลาหรือค่าเสี่ยงภัย แก่ผู้ปฏิบัติงานและค่าตอบแทนนั้นควรเปลี่ยนแปลงตามระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมแก่ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่พึงจะได้รับ ✓

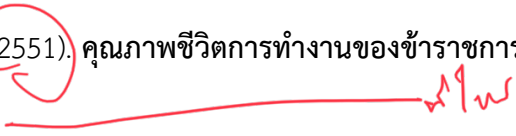
7.3 ด้านการยอมรับนับถือ หน่วยงานควรจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการมากขึ้น เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันจึงเป็นเรื่องสำคัญในการออกเผชิญเหตุเฉพาะหน้า ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนได้โดยไม่มีการเกิดความความสูญเสีย ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม

7.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้มีการพัฒนาตัวเองให้มากกว่านี้ หรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนางานเพื่อที่จะได้มีองค์ความรู้ ความสามารถ มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ควรนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในองค์กรมาปรับใช้ ในการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นหลักเกณฑ์ที่มาตราฐานในความก้าวหน้าแก่ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครให้มีความหวังในการเติบโตในอาชีพต่อไปในอนาคต
เอกสารอ้างอิง

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**. 53-56.

Walton. (1973). **Quality of working life: What is it?** Slone Management Review. 12-16.

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ 

จุฬารัตน์ คนเพียร. (2558). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร

มหบัณฑิต. ชลบุรี: สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ราชบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. 10.

กองเพชร อิ่มใจ. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ**. พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ
โรงพยาบาลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี
ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 18.