

**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ:
กรณีศึกษากองการกีฬา สำนักรักษนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร***

**Work-Life Quality of Bangkok Civil Servants: A Case Study of Sports Division,
Culture Sports and Tourism Department, Bangkok Metropolitan Administration**

นายสิทธาวิชญ์ ขุมทอง**

Sittawit Khumthong

6614832010@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักรักษนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนทนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน รายได้และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมแต่ยังไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลได้เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีส่งเสริมสัมพันธ์กับผู้นับถึบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมาก ลักษณะงานมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลน้อย ข้าราชการมีความผูกพันและความภูมิใจในหน่วยงานอย่างมาก ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ การเจริญเติบโตของสายงานมีโอกาสน้อย โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสม ระบบงานที่ไม่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน ควรมีงบประมาณที่เพียงพอ และควรบริหารจัดการที่เป็นระบบ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ; กองการกีฬา สำนักรักษนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

Keywords: Work-Life Quality ; Bangkok Civil Servants ; Sports Division, Culture Sports and Tourism Department, Bangkok Metropolitan Administration

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ: กรณีศึกษากองการกีฬา สำนักรักษนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

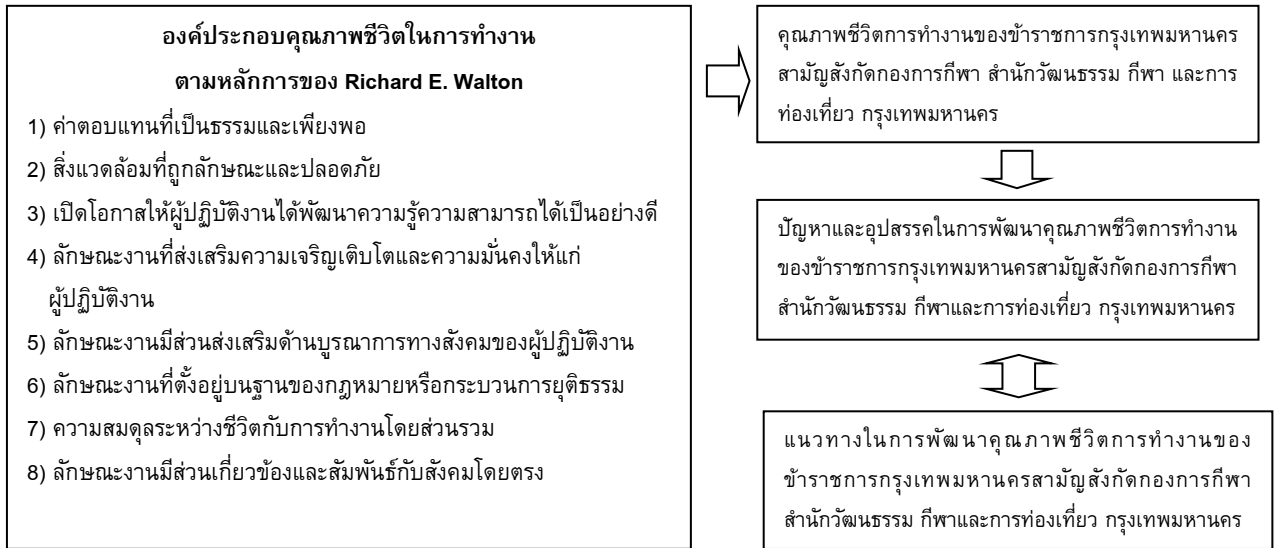
จากกระแสการเปลี่ยนแปลงระดับโลก โอกาสและความเสี่ยงจากการปฏิวัติทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ความมุ่งมั่นของนานาชาติ การเป็นสังคมสูงวัยของหลายประเทศทั่วโลก ความขัดแย้งของชาติมหาอำนาจ ส่งผลทำให้ต้องเทคโนโลยีมาช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต ประกอบกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละหน่วยงานได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้อุตสาหกรรมในหน่วยงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะเป็นทีมจะทำให้งาน ประสบความสำเร็จได้ดี และการปกครอง บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสะอาดและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การขนส่ง การควบคุมอาคาร การจัดการศึกษา การส่งเสริมการกีฬา เป็นต้น โดยมีแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร, 2565)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของกองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ: กรณีศึกษากองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี, 2567, หน้า 307-308) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ประการ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารทางวิชาการ และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยตนเองด้านข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติจากตำแหน่งงานข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหาร ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับอำนวยการต้น จำนวน 1 คน
- 2.2 ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
- 2.3 ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน
- 2.4 ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
- 2.5 ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล รวมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจดบันทึกและบันทึกเสียง การสนทนาก่อนทุกครั้ง ทั้งนี้ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมาย และได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนล่วงหน้า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้ว ได้แก่

- 1.1 หนังสือทั่วไป เช่น เอกสารทางวิชาการ คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เป็นต้น
- 1.2 หนังสืออ้างอิง เช่น สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
- 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางหน่วยงานราชการ เป็นเอกสารที่หน่วยงานราชการได้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย ระเบียบ กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้คำถามปลายเปิดเป็นคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุป

ผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดกองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการโดยส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอ เพราะมีค่าใช้จ่ายมากและค่าครองชีพที่สูงขึ้น เช่น ค่าเดินทาง ค่าทางด่วน ค่าเช่าบ้าน ผ่อนรถ ภาษีสังคม เป็นต้น

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เนื่องจากสถานที่ทำงานค่อนข้างแออัด โต๊ะทำงานชิดกันมากเกินไป สถานที่ทำงานไม่สะอาด ไม่มีที่เก็บของ แสงสว่างไม่เพียงพอ ห้องน้ำบางห้องอุปกรณ์เก่าและชำรุด

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นประจำ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถสมัครสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเปลี่ยนสายงานได้ในตำแหน่งที่เกื้อกูลกันได้ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ และมีการเปิดโอกาสในการสอบแข่งขันในระดับผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้

1.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพเดียวกัน เรียนมาเหมือนกัน ความเข้าใจพื้นฐานเหมือนกันทำให้สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ และสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นคือความเป็นกีฬา สามารถนำจุดเด่นตรงนี้เป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

1.6 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ลักษณะงานมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เนื่องจากใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานตามระเบียบ มีกฎหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานและบริหารงานตามขั้นตอนการบังคับบัญชา

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยส่วนมากมองว่าชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลน้อย เนื่องภารกิจงานมาก ต้องทำงานทุกวัน เพราะเป็นงานเปิดให้บริการทุกวัน ตั้งแต่เช้าถึงค่ำ มีเวลาได้อยู่กับครอบครัวค่อนข้างน้อย

1.8 ด้านความผูกพันและความภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจอย่างมาก เนื่องจากภารกิจหลักคือการส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมการเล่นกีฬา ต้องการให้คนมีสุขภาพที่ดี เมื่อได้เข้ามาเป็นนักพัฒนาการกีฬา จะถูกปลูกฝังให้เกิดความผูกพันและความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดกองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน การใช้ชีวิตในเมืองหลวงจะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นค่าอาหารที่มีราคาสูง ค่าครองชีพที่สูง ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าทางด่วน เป็นต้น อีกทั้งกรุงเทพมหานครไม่มีสวัสดิการ เช่น เบิกค่าเช่าบ้าน และการช่วยเหลือค่าครองชีพอื่นๆ ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงไม่สามารถจูงใจครอบครัวได้อย่างมีคุณภาพได้

2.2 ด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง เนื่องจากการเจริญเติบโตของสายงานมีโอกาสน้อย โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย

2.3 ด้านเทคโนโลยี เนื่องจากระบบงานที่ไม่ทันสมัย แม้จะมีระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์แต่กลับเป็นการเพิ่มภาระงานที่ซ้ำซ้อน ไม่ได้ทำให้การทำงานสะดวกขึ้น การดำเนินงานด้านเอกสารของระบบราชการที่มีหลายขั้นตอน เช่น การแก้ไขงานที่เกิดจากการตรวจทานของเลขาผู้บริหารที่ไม่เป็นเอกภาพ

2.4 ด้านงบประมาณ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ รวมทั้งการซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ ค่อนข้างใช้เวลานาน เพราะงบประมาณจำกัดการของบประมาณค่อนข้างยาก

2.5 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารบางท่านขาดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในเนื้อหา ไม่มีส่วนในการทำให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ขาดภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปฏิบัติงานยากมากขึ้น

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดกองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อีกทั้งควรมีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

3.2 ด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างทดแทนของข้าราชการที่ลาออก ย้าย เกษียณในทันที เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ

ปฏิบัติงาน ควรมีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ต้องแบ่งปริมาณงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และให้หน่วยงานเติบโตเป็นสำนักงานการกีฬา รวมทั้งเพิ่มตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจะได้มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใสอยู่เสมอ และควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รักษาคนเก่งไว้ในองค์กร รวมถึงมองภาพระยะยาวขององค์กรในอนาคต และอยากให้เกิดความเท่าเทียมเสมอภาคกันในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านเทคโนโลยี ควรมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น รวมถึงมีการเชื่อมโยงในการถ่ายทอดข้อมูลมากขึ้น ควรมีทัศนคติที่ดีเข้าใจโลกสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนในงานบริการมาทดแทนกระบวนการบางอย่าง

3.4 ด้านงบประมาณ ควรมีงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม สนับสนุนการดำเนินงาน และมีการสั่งการ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ การซ่อมบำรุงเครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3.5 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควรมีการสั่งการ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้สามารถคัดคนดี คนเก่ง คนมีภาวะการเป็นผู้นำ และมีระบบการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสายงานด้านกีฬา รวมถึงควรให้ผู้บริหารระดับอำนวยการต้น เช่น ผู้อำนวยการกองการกีฬา มาจากสายงานกีฬาโดยตรง ถึงจะเข้าใจ มีความรู้ ในด้านพัฒนาการกีฬาอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกองการกีฬา สำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดกองการกีฬา สำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว โดยส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอ เพราะเป็นข้าราชการที่อยู่ในเมืองหลวงมีค่าใช้จ่ายมาก ไม่ว่าจะเป็นค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าเดินทาง ค่าทางด่วน ค่าเช่าบ้าน ผ่อนรถ ภาษีสังคม เป็นต้น ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจก็ไม่ค่อยดี ต้องประหยัด บริหารจัดการให้ต้อยอยู่อย่างพอเพียง หากมีเหตุฉุกเฉินขึ้นมาก็ลำบากพอสมควร ในขณะที่เดียวกันต้องอยู่ให้ได้ เมื่ออายุมากขึ้นย่อมมีเรื่องค่าใช้จ่ายมากขึ้น ต้องมีการระดมความคิดขอมากขึ้น ซึ่งทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ดี แต่โชคดีที่มีข้าราชการที่สามารถเบิกได้ อยากให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ โกชัยคำ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมแต่ยังไม่เพียงพอ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อนุพงษ์ สุริยวงษ์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เนื่องจากสถานที่ทำงานค่อนข้างแออัด โต๊ะทำงานชิดกันมากเกินไป สถานที่ทำงานไม่สะอาด ไม่มีที่เก็บของ แสงสว่างไม่เพียงพอ ห้องน้ำบางห้องอุปกรณ์เก่า ชำรุด มีกลิ่นและไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ไม่มีพื้นที่สีเขียวเพื่อช่วยผ่อนคลาย ไม่มีพื้นที่กินข้าวส่วนกลาง สถานที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการมีไม่เพียงพอ และมีปัญหาการระบายน้ำ ท่อระบายน้ำในที่ทำงาน ส่วนด้านความปลอดภัย มีความปลอดภัยสูง เนื่องจากมีกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง ในการดูแลความปลอดภัยประชาชนและทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางราชการ มีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย และมีการซ้อมอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พรพิมล ปานเงิน (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีน้อย และแนวเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ เกศรินทร์ คำยันต์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานแม้ว่าจะปลอดภัย แต่มีความแออัด ไม่เหมาะสมกับปริมาณบุคลากร

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น อบรมผู้บริหารระดับต้นหรือจัดอบรมต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน มีการไปสัมมนาศึกษาดูงานด้านกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกันทุกคน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าตามสายงาน แนวเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุพงษ์ สุริยวงษ์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดโอกาส ให้ใช้ความสามารถแต่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กรและตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานมีการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่เป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถสมัครสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเปลี่ยนสายงานได้ในตำแหน่งที่เกื้อกูลกันได้ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนจาก

ระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ และมีการเปิดโอกาสในการสอบแข่งขันในระดับผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ เช่น ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น แต่อาจจะมีปัญหาและอุปสรรคคือเนื่องจากเป็นหน่วยงานในการให้บริการ ปริมาณงานค่อนข้างเยอะ จึงอาจจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้มีเวลาทำผลงาน อีกประเด็นคือการเติบโตในสายงานค่อนข้างจำกัด การก้าวหน้าหรือการเจริญเติบโตค่อนข้างน้อยมาก ส่วนในด้านความมั่นคงเนื่องจากเราทำงานให้ภาครัฐ อยู่ในระบบราชการ จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงมาก ตรงกันกับผลการศึกษาวิจัยของ ภาควิชา ญาณภาพ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบสูงช่วยส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าของตัวบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พรพิมล ปานเงิน (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง

1.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลักษณะงานมีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมากเนื่องจากเป็นวิชาชีพเดียวกัน เรียนมาเหมือนกัน ความเข้าใจพื้นฐานเหมือนกัน ทำให้สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีรับประทานอาหารด้วยกัน กินเลี้ยงกันในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ รวมถึงการร่วมแสดงความยินดีกับผู้ที่สอบเลื่อนระดับและได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ทำให้เกิดความสามัคคีสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี และผู้บังคับบัญชามีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน ปรึกษา หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมได้ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ทวีทอง ทองทวี (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน แนวเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุพงษ์ สุริยวงษ์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแบบที่ดิน กรมที่ดิน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม

1.6 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ลักษณะงานมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เนื่องจากใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานตามระเบียบ มีกฎหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานและบริหารงานตามขั้นตอนการบังคับบัญชา มีความโปร่งใส และยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีการเรียกเข้ามาสอบถามถึงการทำงานอยู่บ่อยครั้ง การดำเนินโครงการ ซึ่งดำเนินผ่านกระบวนการบริหารตัดสินใจของผู้บริหารมีระเบียบ แผนการปฏิบัติงาน ข้อบังคับของกรุงเทพมหานครกำกับกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ภาควิชา ญาณภาพ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

กรณีศึกษา:เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เนื้อหา
งานที่ตั้งอยู่ในระเบียบกฎหมาย และเช่นเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ ทวีทอง ทองทวี (2566) เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยส่วนมากมองว่าชีวิตกับ
การทำงานมีความสมดุลน้อย เนื่องภารกิจงานมาก ต้องทำงานทุกวัน เพราะเป็นงานเปิดให้บริการทุกวัน
ตั้งแต่เช้าถึงค่ำ มีเวลาได้อยู่กับครอบครัวค่อนข้างน้อย ศูนย์ฝึกกีฬาเยาวชน (โรงเรียนกีฬากรุงเทพมหานคร)
มีเด็กนักเรียนที่อยู่ประจำ 24 ชั่วโมง ดังนั้นจะต้องควบคุมกำกับดูแลตลอด และบางครั้งได้รับการกิจที่เร่งด่วน
มีระยะเวลาการทำงานน้อย กระชั้นชิด ซึ่งระบบราชการมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นตอน จึงส่งผลให้เกิด
ความไม่สมดุลระหว่างเวลาชีวิตส่วนตัวกับเวลาการทำงานขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พรพิมล ปาน
เงิน (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูป
ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมน้อย และยัง
ตรงกับผลการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต
การทำงานกับชีวิตส่วนตัวยังไม่ค่อยสมดุล

1.8 ด้านความผูกพันและความภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์
กับสังคมโดยตรง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจอย่างมาก เนื่องภารกิจหลักคือการส่งเสริมการออกกำลังกาย
ส่งเสริมการเล่นกีฬา ต้องการให้คนมีสุขภาพที่ดี เมื่อได้เข้ามาเป็นนักพัฒนาการกีฬา จะถูกปลูกฝังให้เกิด
ความผูกพันและความภาคภูมิใจในหน่วยงาน อีกทั้งเป็นงานที่มีความสุขคือการทำให้ประชาชนชาว
กรุงเทพมหานครมีสุขภาพที่ดี โดยการส่งเสริมให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป ได้ออกกำลังกาย เล่น
กีฬา ตั้งแต่กีฬาขั้นพื้นฐานจนถึงกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อไปแข่งขันแล้วได้รางวัล ไม่
ว่าจะเป็นเหรียญทอง เหรียญเงิน เหรียญทองแดง กีฬาแห่งชาติ เยาวชนแห่งชาติ หรือกีฬานักเรียน นักศึกษา
แห่งชาติ กีฬาโรงเรียนกีฬา สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้น การที่ได้เห็นเด็กนักเรียนได้เข้าเรียนต่อในระดับ
มหาวิทยาลัย เป็นความภาคภูมิใจของกองการกีฬาและกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ
ดวงใจ โถชัยคำ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนัก
การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันและมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน
และตรงกันกับผลการศึกษาวิจัยของ ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
สังกัดกองการกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพ
เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน การใช้ชีวิตในเมืองหลวงจะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นค่าอาหารที่มีราคาสูง

ค่าครองชีพที่สูง ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าทางด่วน เป็นต้น อีกทั้งกรุงเทพมหานครไม่มีสวัสดิการ เช่น เบิกค่าเช่าบ้าน และการช่วยเหลือค่าครองชีพอื่นๆ ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงไม่สามารถจูงใจครอบครัวได้อย่างมีคุณภาพได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2567, หน้า 307) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฌูว์พิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมาย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2.2 ด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง เนื่องจากการเจริญเติบโตของสายงานมีโอกาสน้อย โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย เป็นไปตามแนวคิดเรื่อง การพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณภาพ (เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2567, หน้า 14) ได้อธิบาย มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิตินี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้น เป็นคนที่ไม่มีความรู้ อีกทั้งยังตรงกับผลการศึกษาวิจัยของ กษพรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ดังนี้ อัตราค่าจ้างข้าราชการไม่เพียงพอกับจำนวนปริมาณงาน

2.3 ด้านเทคโนโลยี เนื่องจากระบบงานที่ไม่ทันสมัย แม้จะมีระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์แต่กลับเป็นการเพิ่มภาระงานที่ซ้ำซ้อน ไม่ได้ทำให้การทำงานสะดวกขึ้น การดำเนินงานด้านเอกสารของระบบราชการที่มีหลายขั้นตอน เช่น การแก้ไขงานที่เกิดจากการตรวจทานของเลขาผู้บริหารที่ไม่เป็นเอกภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรฝ่ายรังวัด คือ ระบบมีความยุ่งยากในการทำงาน

2.4 ด้านงบประมาณ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ รวมทั้งการซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ ค่อนข้างใช้เวลานาน เพราะงบประมาณจำกัด การของบประมาณค่อนข้างยาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ โกษยคำ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน งบประมาณด้านปรับปรุงอาคารสถานที่ ที่ได้รับยังน้อย อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฌูว์พิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค

และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ งบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีจำกัด

2.5 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารบางท่านขาดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในเนื้อหา ไม่มีหลักในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขาดภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความขัดแย้งและการปฏิบัติงานยากมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บริหารระดับสูง ที่ไม่เห็นความสำคัญ ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญการขับเคลื่อนงานก็จะง่าย แต่ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญการขับเคลื่อนก็ยาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขต คลองเตย ปัญหาและอุปสรรค คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่สะท้อนกับความสามารถและผลงาน

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดกอง การกีฬา สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อีกทั้งควรมีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่าย โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน และเพิ่มสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน แนวเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรฝ่ายรังวัด คือ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน หรือเพิ่มสวัสดิการ ในรูปแบบอื่นๆ

3.2 ด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ควรมีเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมิ การเพิ่มอัตราค่าจ้างทดแทนของข้าราชการที่ลาออก ย้าย เกษียณในทันที เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน ควรมีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ต้องแบ่งปริมาณ งานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และให้หน่วยงานเติบโตเป็น สำนักงานการกีฬา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจะได้มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมี การสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใสอยู่เสมอ และควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รักษาคนเก่งไว้ในองค์กร สอดคล้องกับผลการ ศึกษาวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน แนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ ควรมีการเพิ่มจำนวน บุคลากรเพื่อลดปัญหาภาระงานค้าง

3.3 ด้านเทคโนโลยี ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการเชื่อมโยงในการถ่ายทอดข้อมูลมากขึ้น ควรมีทัศนคติที่ดีเข้าใจโลกสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนในงานบริการมาทดแทนกระบวนการบางอย่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุจิรา เครือแสด (2567) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง พบว่า ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดความผิดพลาด และลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านงบประมาณ ควรมีงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการสั่งการ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ การซ่อมบำรุงเครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย ผลการศึกษาพบว่า คือ สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อหรือการอบรม

3.5 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควรมีการสั่งการ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้สามารถคัดคนดี คนเก่ง คนมีภาวะการเป็นผู้นำ และมีระบบการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสายงานด้านกีฬา สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พิไลวรรณ ไกรรัมย์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารและจัดการต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อีกทั้งควรมีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

2. ควรมีการปรับโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีการสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส อยู่เสมอ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

3. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว รวมถึงมีการเชื่อมโยงในการถ่ายทอดข้อมูล และมีทัศนคติที่ดีเข้าใจโลกสมัยใหม่ โดยการใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนในงานบริการมาทดแทนกระบวนการบางอย่าง

4. ควรมีงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม สนับสนุนการดำเนินงาน และมีการสั่งการ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ รวมถึงเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ การซ่อมบำรุงเครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสายงานด้านกีฬา รวมถึงผู้บริหารระดับอำนวยการต้น เช่น ผู้อำนวยการกองการกีฬา มาจากสายงานกีฬาโดยตรง ถึงจะเข้าใจ มีความรู้ ในด้านพัฒนาการกีฬาอย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมทั้งศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบและนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครทุกหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กองการกีฬา. (2568). *คู่มือการปฏิบัติงานกองการกีฬา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)*. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว, กรุงเทพมหานคร.

กษพรณ ชุนอินทร์ (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ :*

กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกศรินทร์ คำยงค์. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการ*

ปกครองจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*

พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, คณะวิทยาการจัดการ.

เจษฎา ยอดรัก. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ: ศึกษากรณี*

สำนักงานเขตคลองเตย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภพ ศรีมณี. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.*

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จักรภพ ศรีมณี. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.*

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา*

กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร.

การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงใจ โถชัยคำ. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนัก*

การศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ทวีทอง ทองทวี. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครู*

และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พรพิมล ปานเงิน. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา*
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีไลวรรณ ไกรรัมย์ (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา*
สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาคภูมิ เฉลยภาพ. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบล*
บางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูบดี เสาวรัตน์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดิน*
จังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรม*
ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรม*
ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศรินทร์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล*
ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2566-2570. ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2568, จาก
https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/yearplan/StrPlan%2066-70.pdf
- สุจีรา เครือแสด. (2567). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง. การค้นคว้าอิสระรัฐ*
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุพงษ์ สุริยาวัณ. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่*
รูปแบบที่ดิน กรมที่ดิน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.