

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์  
สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร\*

The Quality of Working Life Development of Government Officer,  
General Administration Section, Administrative Mission Group,  
Charoenkrung Pracharak Hospital, Medical Service Department,  
Bangkok Metropolitan Administration

กิตบดี ลับสวัสดิ์\*\*

Kitbadee Labsawad

6614830056@rumail.ru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยที่ ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น สถานที่ทำงานคับแคบ อุปกรณ์สำนักงานและ เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน หน่วยงานมีการจัดอบรม สัมมนา และการให้ทุนการศึกษา แก่ข้าราชการ และข้าราชการส่วนใหญมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีส่วนช่วยในการให้บริการสุขภาพ แก่ประชาชน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น พื้นที่แออัด อุปกรณ์สำนักงานล้าสมัย ข้าราชการประสบปัญหาในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเนื่องจาก ขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ข้าราชการ ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่เสมอ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การปรับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ถูกสุขลักษณะ และการแก้ปัญหาอัตราข้าราชการให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป ; สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

**Keywords :** Quality of Working Life ; Government Officer, General Administration Section ;  
Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

\*\*นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปไต่ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันได้แก่ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มุ่งทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์เป็นโรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรคการฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ บริการการแพทย์ฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพ ในระดับโรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูงพร้อมศูนย์ตติยภูมิเฉพาะด้านส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ประกอบด้วย กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และกลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ซึ่งฝ่ายบริหารงานทั่วไปอยู่ในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยการทะเบียนประวัติ การขอรับบำเหน็จบำนาญและเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศเกียรติคุณ การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 งานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานเลขานุการ งานควบคุมภายใน งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย เช่น ระบบโทรทัศน์ วงจรปิด ถังดับเพลิงด้วยสารเคมี และยานพาหนะ

งานด้านสวัสดิการและบริการทั่วไปของโรงพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูง

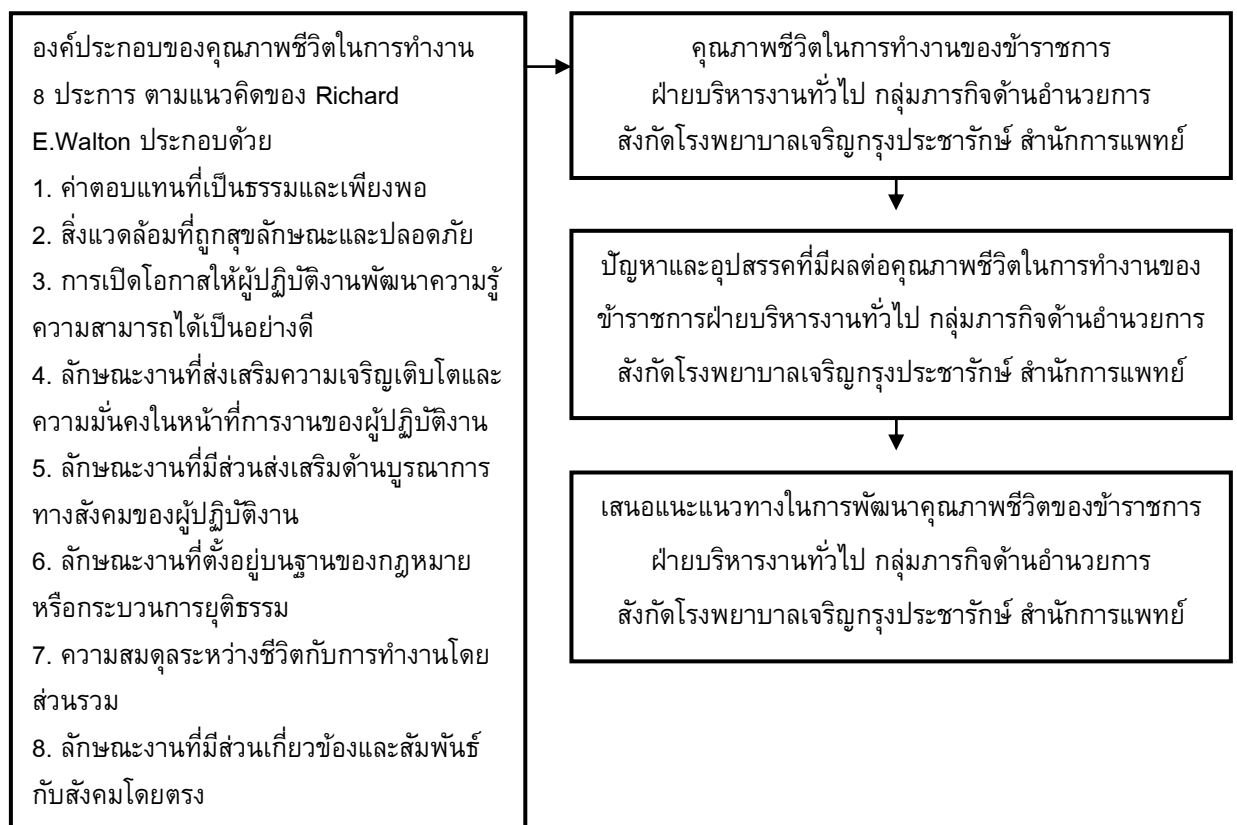
จากความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Richard E.Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัฑฒ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307 - 308) ได้กำหนด คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ทั้งนี้ จากการการศึกษาค้นคว้าประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากพอกับการใช้จ่ายและค่าครองชีพในยุคสังคมปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในการเปรียบเทียบกับลักษณะงานประเภทเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเท่าเทียมกันเป็นมาตรฐาน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงภัยมากจนเกินไป โดยไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี องค์กรจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และในการปฏิบัติงานจะต้องไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน

3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำมีการใช้ความรู้ทักษะและความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตน จากการฝึกอบรม สัมมนา การไปดูงาน เป็นต้น และมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ องค์กรจะต้องช่วยส่งเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า เปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เกิดเป็นความมั่นคงต่อการทำงานที่องค์กรนี้

5) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือให้ความร่วมมือระหว่างกัน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานท่านอื่นและกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้องค์กรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทุกระดับระหว่างกันในองค์กร

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา องค์กรมีการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามขอบเขตที่ถูกต้องเหมาะสมตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรได้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม คือ เป็นองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาในการปฏิบัติงานจะไม่ก้าวล่วงเวลาและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ ไม่มีความเครียดและไม่มีความกดดันในงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเวลาส่วนตัว

8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง คือ การปฏิบัติงานที่ดำเนินไปในลักษณะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกและเกิดการยอมรับในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการสืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยเป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริงของคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 10 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 45) โดยผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และดำรงตำแหน่งในสายงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 10 คน ดังนี้

1. ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
2. ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน
3. ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
4. ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน จำนวน 5 คน
5. ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนด ที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบ ก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกการบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาต ผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอน ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน 8 ประการ ตามแนวคิดของ Walton (1973)

2. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันของข้าราชการได้ โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีความไม่สมดุลระหว่างรายได้และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยค่าตอบแทนของข้าราชการเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทำให้ไม่มีการปรับค่าตอบแทนตามสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และกล้องวงจรปิด การเดินทางสะดวก มีที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่แต่ยังไม่เพียงพอ ในบางครั้งสถานที่ทำงานบางแห่ง เช่น โรงพยาบาลมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ห้องทำงานแออัด คับแคบ ไม่มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการจัดเก็บเอกสาร และเป็นแหล่งสะสมฝุ่นละอองและเชื้อโรค

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนการอบรม สัมมนา และให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ มีการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม เช่น งานที่ซับซ้อนถูกมอบหมายให้บุคคลเดิมซ้ำๆ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า งานราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงทั้งในด้านรายได้ และสวัสดิการ มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน มีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการสอบเปลี่ยนสายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้ ข้าราชการระดับทั่วไปมีโอกาสเติบโตในสายงานค่อนข้างต่ำ

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในบางครั้งขาดการแนะนำหรือชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสข้าราชการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ประชุม หรือการทำงาน กรุงเทพมหานครมีการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความโปร่งใส และความเป็นธรรม มีการมอบหมายงานด้วยหนังสือสั่งการที่ชัดเจน เป็นคำสั่งที่มีลายลักษณ์อักษร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีการมอบหมายงานในเวลาราชการ ข้าราชการบางส่วนมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยได้รับการมอบหมายงาน เฉพาะในเวลาราชการ และลดการรบกวนในเวลาส่วนตัว ยกเว้นกรณีเร่งด่วน และจำนวนอัตราข้าราชการที่ไม่เพียงพอกับการะงานที่เพิ่มขึ้น

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่สามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้กับสังคม การได้มีส่วนร่วมในงานที่ช่วยเหลือสังคม โรงพยาบาลในสังกัดภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย รวมถึงการควบคุมโรคระบาด และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และทำให้บุคลากรพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัย และเพียงพอต่อการทำงาน ห้องทำงานควรเป็นสถานที่ที่ไม่มีเสียงรบกวน และมีความเป็นส่วนตัว ระบบเครื่องปรับอากาศ ช่องแอร์มีฝุ่นจากช่องกระจาย ลงมาที่โต๊ะทำงานทุกวัน ละอองฝุ่นทำให้หายใจเข้าไปมีผลต่อสุขภาพ

2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า ข้าราชการบางคน อาจไม่เชี่ยวชาญ หรือขาดการฝึกอบรมในการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ ทำให้เกิดความล่าช้า และเพิ่มภาระงานในการเรียนรู้ ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

3. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า การขอข้อมูลหรือเอกสารเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ทำให้การทำงานไม่ทันการ ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ไม่ครบถ้วน อาจทำให้เกิดการผิดพลาดได้

4. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ภาระงานที่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก จนบางครั้งอาจทำให้เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งงานนอกเวลาราชการ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราข้าราชการไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมาก ปัญหาการจราจรติดขัดหรือการเดินทางลำบาก โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้บุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนลดลง

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มากขึ้น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย พบว่า อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะเก้าอี้ทำงานให้เหมาะสมกับการใช้งาน การเปลี่ยนคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัยและเพียงพอ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ล้าสมัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบระบายอากาศที่เหมาะสม และการดูแลสุขอนามัยในที่ทำงาน สถานที่สำหรับการพักผ่อน และความผ่อนคลาย ควรจัดหาสถานที่สำหรับพักผ่อน เช่น ห้องนันทนาการ สวนหย่อม

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า จัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการมอบหมายงานโดยการกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อป้องกันภาระงานที่มากเกินไป

5. ลักษณะงานที่ต้ออยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ควรมีคู่มือและแนวทางปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า จัดหาอัตราข้าราชการให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น

#### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันของข้าราชการได้ โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีความไม่สมดุลระหว่างรายได้และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยค่าตอบแทนของข้าราชการเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทำให้ไม่มีการปรับค่าตอบแทนตามสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน พรพนธ รัชตมูทธา, 2566, หน้า 16 - 17) สรุปว่า ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (Be Adequate and Fair Compensate) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากพอกับการใช้จ่าย และค่าครองชีพในยุคสังคมปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และกล้องวงจรปิด การเดินทางสะดวก มีที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่ แต่ยังไม่เพียงพอในบางครั้ง สถานที่ทำงานบางแห่ง เช่น โรงพยาบาลมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ห้องทำงานแออัด คับแคบ ไม่มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการจัดเก็บเอกสาร และเป็นแหล่งสะสมฝุ่นละอองและเชื้อโรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โกชัยคำ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านสถานที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่มาติดต่อราชการ เป็นความต้องการ ความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการในขั้นนี้ คือ ต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนการอบรม สัมมนา และให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ มีการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม เช่น งานที่ซับซ้อนถูกมอบหมายให้บุคคลเดิมซ้ำๆ สอดคล้องกับ Herzberg (อ้างถึงใน พรทิพย์ สุตริยะ, 2550, หน้า 5) สรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้น ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของ ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ งานราชการถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง ทั้งในด้านรายได้ และสวัสดิการ มีการสอบเปลี่ยนสายงานจากทั่วทั้งไป เป็นแท่งวิชาการ ข้าราชการในแท่งทั่วไปมีโอกาสเติบโตในสายงานค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับ McClelland (2547, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 14 - 15) เสนอทฤษฎีความต้องการ (three-needs theory) ว่า ในองค์การมีแรงจูงใจหรือความต้องการ 3 ประการ คือ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการ แสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำใหสำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป

1.5 ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในบางครั้งขาดการแนะนำหรือชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ จักรภพ ศรีมณี (2566, หน้า 27 - 30) สรุปว่า ได้สังคมกับเพื่อนร่วมงาน คนบางคนอาจจะมีจุดมุ่งหมายหรือมีความสนใจที่จะทำงานเนื่องจากได้โอกาสในการคบหาสมาคม มีเพื่อนฝูง โดยเฉพาะได้มีสังคมกับเพื่อนร่วมงานคนบางคนที่เราพบเห็น อาจจะพูดเสมอๆ ว่า การมาทำงานไม่ได้หวังจะได้ค่าตอบแทนนัก แต่หวังจะพบปะผู้คน และอยู่ในสังคม

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสข้าราชการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ประชุม หรือการทำงาน กรุงเทพมหานครมีการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความโปร่งใส และความเป็นธรรม มีการมอบหมายงานด้วยหนังสือสั่งการที่ชัดเจน เป็นคำสั่งที่มีลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพักรัตน์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย Fair Treatment at Work การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงาน ควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม กล่าวคือ มีการมอบหมายงานในเวลาราชการ ข้าราชการบางส่วนมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยได้รับการมอบหมายงานเฉพาะในเวลาราชการ และลดการรบกวนในเวลาส่วนตัว ยกเว้นกรณีเร่งด่วน และจำนวนอัตราข้าราชการที่ไม่เพียงพอต่อการงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ศึกษากรณีสำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า การจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว

1.8 ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กล่าวคือ ข้าราชการรัฐสภาภูมิโฆที่ได้อปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคม เช่น การให้บริการสุขภาพ แก่ประชาชน การช่วยเหลือผู้ป่วย การลดความเหลื่อมล้ำในด้านการรักษาพยาบาล และการสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ เป็นงานที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม สอดคล้อง อนงค์ ตันติสุวัฒน์ (อ้างถึงใน อนงค์ ตันติสุวัฒน์, 2566, หน้า 57) สรุปว่า องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) จุดเริ่มต้นขององค์การแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้น เป็นคนสำคัญขององค์การ การพัฒนาคน จึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ กระบวนการเหล่านี้ เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์การ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นองค์การที่ยั่งยืน เป็นองค์การที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์การแห่งความสุข

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2.1 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ คอมพิวเตอร์ล่าสมัย และขาดบ่อยครั้ง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ ไม่มีความเป็นส่วนตัว ระบบเครื่องปรับอากาศมีปัญหา เช่น ฝุ่นละอองกระจายลงมาจากช่องแอร์ ส่งผลต่อสุขภาพของข้าราชการ สอดคล้องกับ Cascio (1989, อ้างถึงใน กนกวรรณ ซาเหลา, 2560, หน้า 3) สรุปว่า ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความเท่าเทียมของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ข้าราชการไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ อาจใช้เวลาและสร้างความกดดันให้กับข้าราชการที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้ระบบดิจิทัล ส่งผลให้การทำงานล่าช้า และเพิ่มภาระงานให้แก่ข้าราชการและการส่งข้าราชการไปอบรมไม่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับเดช อุณหะจิรัฐรักษ์ (2567, หน้า 14) สรุปว่า การพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ในมิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณรู้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้น เป็นคนที่ไม่มีความคุณภาพ

2.3 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ การขอข้อมูลหรือเอกสารเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ทำให้การทำงานไม่ทัน การได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน อาจทำให้เกิดการผิดพลาดได้ สอดคล้องกับ Herzberg (อ้างถึงใน พรทิพย์ สุธิตะ, 2550, หน้า 5) สรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้น ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

2.4 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ จักรภพ ธรรมณี (2566, หน้า 29 - 30) สรุปว่า ความยุ่งยากในการทำงาน การทำงานในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย ที่ทุกคนทำได้โดยสะดวกสบาย หรือง่ายเหมือนการดำรงชีวิตส่วนอื่นๆ เช่น การดูแลตัวเอง การสนุกสนานเพลิดเพลิน การพักผ่อนหย่อนใจ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านั้นถูกกำหนดด้วยตัวของเราเอง ที่จะทำหรือไม่ทำ หรือจะอย่างไร แต่การทำงานมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีวินัย มีระเบียบ มีการสั่งการ การควบคุมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กล่าวคือ ภาระงานที่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก จนบางครั้งอาจทำให้เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีการสั่งงานนอกเวลาราชการ ทำให้รับกวนเวลาส่วนตัวของข้าราชการ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตรากำลังข้าราชการไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน พรรณอร รัชตมูทธา, 2566, หน้า 16 - 17) สรุปว่า ชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นองค์การให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลกัน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาในการปฏิบัติงานจะไม่ก้าวล่วงเวลาและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม กับภาระงานที่มากขึ้น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน พุทธิรักษา พรหมดี, 2564, หน้า 5 - 6) สรุปว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึพึงพอใจ ในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ เพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น เก้าอี้ทำงานให้เหมาะสมกับการใช้งาน การเปลี่ยนคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัยและเพียงพอ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ล้าสมัย ระบบระบายอากาศที่เหมาะสมและการดูแลสุขอนามัยในที่ทำงาน สถานที่สำหรับการพักผ่อน และความผ่อนคลาย ควรจัดหาสถานที่สำหรับพักผ่อน สอดคล้องกับ Herzberg (อ้างถึงใน พรทิพย์ สุตริยะ, 2550, หน้า 5) สรุปว่า ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป

3.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ จัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ที่จำเป็นต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. สรุปว่า การเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานทักษะความรู้ที่มีอย่างเต็มที่ รวมทั้งเกิดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของ ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการมอบหมายงาน โดยการกระจายงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อป้องกันภาระงานที่มากเกินไป สอดคล้องกับ Alderfer (2547, อ้างถึงใน อนงค์ ตันติสุวัฒน์, 2566, หน้า 26 - 27) การศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ เรื่อง ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs-G) คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้แก่ ความต้องการในการได้รับการยอมรับ และนับถือในตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์

3.5 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ควรมีคู่มือและแนวทางปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สรุปว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในระบบราชการมีระเบียบที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องทำตามข้อกฎหมายและระเบียบของสำนักงาน

3.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กล่าวคือ จัดหาอัตราข้าราชการให้เพียงพอ ต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย Work Life ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตทั่วไป ทั้งกับครอบครัวและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพรณ ขุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ในด้านของ มิติส่วนบุคคลซึ่งกล่าวว่า ข้าราชการต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี และมีการพัฒนาด้านจิตใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการปรับฐานเงินเดือนขั้นต่ำและโครงสร้างเงินเดือนตามลักษณะงาน ระดับความรับผิดชอบ และทักษะเฉพาะด้านของข้าราชการในแต่ละสายงานที่มีภาระงานสูง หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ ปรับค่าตอบแทนชดเชยสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เช่น การจ่ายในอัตราพิเศษ หรือ 1.5 เท่าของเงินเดือน

2. หน่วยงานควรจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับประเภทงานและจำนวนบุคลากร การใช้ระบบดิจิทัล ในการลดการใช้พื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษ ดูแลระบบปรับอากาศ ทำความสะอาด เครื่องปรับอากาศ และติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในพื้นที่ที่มีฝุ่นสะสม พร้อมทั้งขออนุมัติงบประมาณจัดซื้อ อุปกรณ์สำนักงานและคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน

3. ควรพัฒนาบุคลากรโดยการส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และสัมมนาที่ตรงกับ ลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความต้องการของข้าราชการ การให้ข้าราชการอบรมหลักสูตร

เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับในการทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เช่น e-learning หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล

4. ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างโดยการเพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโส หรือการเปิดกรอบตำแหน่งใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เปิดช่องทางให้ข้าราชการสามารถย้ายตำแหน่งหรือสายงานโดยใช้ระบบดิจิทัล การมอบหมายงานตามหน้าที่และความเชี่ยวชาญของข้าราชการ การสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น e-learning เป็นต้น

5. เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผู้บริหารควรมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนกับข้าราชการทุกระดับเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการ การใช้แอปพลิเคชันหรือระบบดิจิทัล เช่น Microsoft Teams สำหรับการสนทนาแบบกลุ่มหรือส่วนตัว พร้อมทั้งแชร์ไฟล์ข้อมูลได้ทันที และ โปรแกรม Zoom ใช้สำหรับการประชุมออนไลน์ เป็นต้น

6. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่หรือได้รับมอบหมายงานใหม่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละสายงาน จัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่มีลายลักษณ์อักษรแทนการใช้คำพูดหรือคำสั่งที่คลุมเครือ ควรตรวจสอบกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำ

7. ควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการเพิ่มอัตราข้าราชการในส่วนที่ขาดแคลนให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาในช่วงกลางคืน ควรพิจารณาจัดหาที่พักหรือระบบขนส่งที่สะดวกให้แก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานภายในเวลาราชการ และหลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลาราชการ เช่น การส่งงานผ่านแอปพลิเคชันไลน์ นอกเวลาราชการ และการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตให้แก่ข้าราชการ เช่น การออกกำลังกาย และการทำสมาธิ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงาน ในมิติอื่นๆ เช่น ด้านทัศนคติในการใช้ชีวิต ด้านจิตวิทยาและสุขภาพจิต ด้านพฤติกรรมในการใช้ชีวิต ด้านบทบาทและความหลากหลายทางเพศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และด้านค่านิยมและวัฒนธรรม เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชาเหลา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- กัณทมาศ วงษ์ประดิษฐ์. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ.. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- กชพรรณ ชุนอินทร์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จักรภาพ ศรีมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*

- จักรภพ ธรรมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เจษฎา ยอดรัก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษารณีสํานักงานเขตคลองเตย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ดวงใจ โกชัยคำ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
สังกัดสํานักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปราการ มัชมี. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสํานักจัดการการเลือกตั้ง  
สํานักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ สุตริยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)  
สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พุทธรักษา พรหมดี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสํานักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง)  
กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรทวีปริญญโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- พรรณอร รัชตมูธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน  
ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีไลวรรณ ไกรรัมย์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา  
สํานักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. (2567). ข้อมูลองค์กร โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. ค้นเมื่อ  
30 กันยายน 2567, จาก <http://www.ckphosp.go.th>
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์องค์การและนวัตกรรมในองค์กร.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์องค์การและนวัตกรรมในองค์กร.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล้ายอง. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนงค์ ตันติสุวัฒน์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.