

การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากร  
มหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Quality of life development in the New Normal Age of the  
employee of Faculty of Allied Health Sciences, Chulalongkorn  
University

อนงค์ ตันติสุวัฒน์ & รัฐศิริินทร์ วังกานนท์  
Anong Tantisuwat & Ratthasirin Wangkanond

Corresponding author: anongt@gmail.com

Received: 16/03/66 Revised: 27/03/66 Accepted: 27/03/66

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต 2) สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้านขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-BREF-THAI) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านลักษณะการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่าควรจะพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะการบริหารมากกว่าด้านอื่น เนื่องจากการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการพัฒนาด้านลักษณะบริหาร จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

**คำสำคัญ:** การพัฒนาคุณภาพชีวิต; คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความแปลกใหม่

**Abstract**

This research was a qualitative research. The objectives were to study 1) quality of life development 2) conditions of problems and obstacles in quality of life development and 3) guidelines or recommendations for quality of life development under the new normal era of the personnel at Faculty of Allied Health Sciences, Chulalongkorn University. Data were collected from documents and from semi-structured interviews 12 key informants. The research results showed that according to the 4 quality of life components of the World Health Organization, it was found that personnel had good quality of life in terms of physical, mental and social relations. The environmental aspect is moderate. And according to the quality of working life components in 8 areas, it was found that personnel had a quality of working life in terms of fair and adequate compensation, safe and hygienic environment, opportunities for potential development progress and stability good relationship in working together. On work-life balance and personal life and the pride of the organization that has social value is at a good level. The aspect of management was moderate. The key informants agreed that the environment and management aspects should be developed more than others. It is because the development of the environment will make personnel have a better quality of life. Thus, personnel can benefit themselves, their families, society and the nation with efficiency and effectiveness. Therefore, the development of management characteristics will make personnel have a better quality of work life affecting the performance of the organization.

**Keywords:** Quality of life development; Quality of work life; New normal

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นวิกฤตทางสาธารณสุขที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพประชาชนโดยตรงกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างร้ายแรงเป็นวงกว้าง รวมไปถึงการดำเนินวิถีชีวิตของผู้คน ซึ่งรัฐบาลได้มีมาตรการออกมาตรการควบคุมต่างๆ และมีการกำหนดมาตรการในการขอความร่วมมือเพื่อควบคุมโรคระบาดนี้ โดยการให้ประชาชนอยู่บ้าน หยุดเชื้อเพื่อชาติ มาตรการรักษาระยะห่าง 1 เมตร – 2 เมตร และการประกาศเคอร์ฟิวในบางช่วงเวลาทั่วประเทศ และขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน กำหนดวิธีปฏิบัติส่งเสริมการทำงานที่บ้าน (work from home) โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร ลดการมาพบปะกันในพื้นที่สาธารณะและสถานที่ทำงานตามมาตรการการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (social distancing) ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดแนวทางให้ข้าราชการและพนักงานทำงานที่บ้านอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทำให้ทุกคนและทุกองค์กรต้องปรับตัวในทุกระดับ ทั้งการเผชิญหน้ากับการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคและหลังจากการแพร่ระบาด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่นๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์การ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น (วิณา พิง วิวัฒน์นิกุล, 2564) เพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งภายใต้ยุคความปกติใหม่ (New Normal) หรือในสถานการณ์ที่มีภาวะระบาดของเชื้อไวรัสเช่นนี้ย่อม

ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรภายในองค์กร ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยส่วนรวม ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมาที่ได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อบุคคล สังคม และประเทศชาติ เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ชีวิต การทำงาน เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมต่างๆ การใช้ชีวิตประจำวันจำเป็นต้องปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่หรือภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามในการรักษาและฟื้นฟูสภาวะทางเศรษฐกิจภายในประเทศ ได้มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในด้านการบริโภค การรักษาสุขภาพ การศึกษา และการทำงาน ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ภายใต้ความไม่แน่นอน โดยเมื่อเวลาผ่านไปจะทำให้เกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของคนในสังคม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ รวมถึงแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง แม้ว่าสภาวะการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปแต่การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญและไม่ควรมองข้ามหรือหยุดพัฒนา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้ประเทศเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. การวิจัยสนาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

## ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ได้แก่ บุคลากรภายในคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

2.1. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี

2.2. เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.3. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในความหมายของชีวิตและสามารถนำความเข้าใจมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ได้

โดยผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามเกณฑ์ดังกล่าว จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้บริหาร (รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา) จำนวน 3 คน, หัวหน้างานสายปฏิบัติการ จำนวน 2 คน, บุคลากรสายวิชาการจำนวน 4 คน และ บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 3 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกำหนดเฉพาะแนวคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1-3 เท่านั้น ข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก

(WHOQOL-BREF-THAI) (สุวรรณี มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2545) และในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565, หน้า 10-11) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย, ด้านจิตใจ, ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม และแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง, ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน, ด้านลักษณะการบริหาร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

## ผลการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ สรุปผลการวิจัยออกเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้ยุคความปกติใหม่ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 1.1 คุณภาพชีวิต

1.1.1. ด้านร่างกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงสภาพความสมบูรณ์แข็งแรง ความฟิต และความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกาย ความเสื่อมถอยของร่างกายตามอายุ การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวและกิจกรรมทางกายในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนภายใต้สภาวะการณ์



ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคความปกติใหม่ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ตามหลักโภชนาการ ดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้นกว่าช่วงก่อนยุคความปกติใหม่ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตรวจร่างกายเป็นประจำทุกปี ฉีดวัคซีนป้องกันโรค ดูแลตนเองด้านความสะอาด ใส่ใจในเรื่องการป้องกันตนเอง จากความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สวมใส่หน้ากากอนามัย ตลอดเวลาที่ออกนอกบ้าน และล้างมืออยู่เสมอ หากมีอาการหรือพบความผิดปกติ จะเฝ้าระวังตนเองและตรวจ ATK

1.1.2. ด้านจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงสภาพจิตใจของตนเองในการดำเนินชีวิตในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคความปกติใหม่ มีการรับรู้ทางความคิด สามารถควบคุมและรู้ทันความคิดของตนเอง เมื่อมีเรื่องราวหรือสถานการณ์ที่กระทบกับสภาพจิตใจและสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ มีทักษะในการตัดสินใจ มองโลกในแง่บวก รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองและความเป็นตัวตนของตนเอง

1.1.3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นดี มีการสื่อสารระหว่างบุคคลอื่นลดลง การออกไปพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นนอกบ้านหรือในที่สาธารณะลดลง โดยเปลี่ยนรูปแบบการพบปะแบบเจอหน้ากันเป็นแบบเจอกันในรูปแบบออนไลน์ การทำงานแบบ work from home โดยการสอนและการประชุมทางออนไลน์ การเว้นระยะห่างทางสังคม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวดีขึ้น

1.1.4. ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตทั้งสิ่งแวดล้อมที่มาจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น การใช้ชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษทางอากาศ ฝุ่น PM 2.5 อากาศถ่ายเท ไม่แออัด มีการเว้นระยะห่างทางสังคม มีการตรวจวัดอุณหภูมิในที่สาธารณะ มีบริการเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือในที่สาธารณะ มีการรับรู้ถึงการได้รับความปลอดภัยในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคความปกติใหม่

## 1.2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงการได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ ระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงหลักการคิดภาระงานเพื่อประเมินการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามมาตรฐานขององค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไปและในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคความปกติใหม่

1.2.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีระบบความปลอดภัยในที่ทำงาน มีระบบการทำความสะอาดพื้นที่ภายในและภายนอกอาคารอย่างสม่ำเสมอ มีการป้องกันการติดเชื้อภายในอาคารและบริเวณจุดสัมผัสที่มีความเสี่ยง มีจุดให้บริการการตรวจวัดอุณหภูมิ มีจุดบริการเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้าง

1.2.3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำ มีการให้โอกาสแก่บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการแสดงศักยภาพและการดำรงตำแหน่งบริหาร มีช่องทางการขอรับการสนับสนุนทุนวิจัยจากคณะและมหาวิทยาลัย

1.2.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ทั้งบุคลากรสายปฏิบัติการและบุคลากรสายวิชาการ มีการรับรู้ถึงเกณฑ์ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสายปฏิบัติการและการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีความมั่นคงจากองค์กรทั้งในสถานการณ์ปกติและสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคความปกติใหม่

1.2.5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงการทำงานร่วมกันเป็นที่มาภายในหน่วยงาน/ภาควิชา มีการพูดคุยสื่อสารภายในทีมเพิ่มขึ้นจากสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคความปกติใหม่ ปรับรูปแบบในการสื่อสารเป็นรูปแบบออนไลน์เพื่อคงสัมพันธ์ภาพในการทำงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จ

1.2.6. ด้านลักษณะการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กรที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของวิชาชีพ ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ได้อย่างเปิดเผยและเสมอภาค มีการสื่อสารภายในองค์กรผ่าน Line และมีการจัดกิจกรรมผู้บริหารพบประชาคม

1.2.7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีการรับรู้ถึงการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตนอกเวลาราชการที่เหมาะสม บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถเลือกช่วงเวลาในการเข้าปฏิบัติการที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเอง สามารถเลือกปฏิบัติการในที่ตั้งหรือทำงานแบบ work from home ได้ตามความเหมาะสมของงานและวิถีชีวิตของตนเองในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนไปในยุคความปกติใหม่

1.2.8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตและสร้างคนที่มีความรู้กับประเทศชาติและออกไปรับใช้สังคม มีความภาคภูมิใจที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการวิชาการแก่สังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ด้วยวิธี RT-PCR และ ATK ให้กับสังคม

**2. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้ยุคความปกติใหม่ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

### **2.1. คุณภาพชีวิต**

2.1.1. ด้านร่างกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมาจากระดับกิจกรรมทางกายที่น้อยและการไม่มีเวลาในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพจากการไม่สามารถบริหารจัดการเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ ปัญหา

การนอนหลับพักผ่อนที่ไม่เพียงพอในแต่ละวัน การบริโภคที่ไม่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และการไม่รู้วิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง

2.1.2. ด้านจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมาจากการความคิดมากกับสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 มีความวิตกกังวลและหวาดระแวงว่าตนเองและครอบครัวจะติดเชื้อโควิด-19 จากกลุ่มเสี่ยงหรือระหว่างการเดินทางไปในสถานที่สาธารณะ ขาดความเชื่อมั่นในการรักษาและวัคซีนป้องกันโรค ความเครียดต่อการรับมือและการจัดการต่อสถานการณ์ในแต่ละวันที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตไม่เหมือนเมื่อก่อน

2.1.3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมาจากรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ผู้คนเว้นระยะห่างในการดำเนินชีวิต การพบปะสังสรรค์รวมกลุ่มกันน้อยลง การสื่อสารเปลี่ยนเป็นผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้น ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันลดลง ความสัมพันธ์ทางสังคมน้อยลง

2.1.4. ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมาจากปัญหามลพิษทางอากาศมีมากในสถานที่ทำงานที่อยู่ใจกลางเมือง ฝุ่น PM 2.5 ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย การจราจรที่ติดขัดทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน ในช่วงยุคความปกติใหม่พบว่าขยะมีปริมาณมากขึ้น จากการใช้วัสดุที่เป็นพลาสติกใช้แล้วทิ้งเพิ่มขึ้น ปัญหาขยะติดเชื้อมากขึ้นจากปริมาณหน้ากากอนามัยและชุดตรวจ ATK

## 2.2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมาจากอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าตอบแทนที่จากเดิมเพียงพอเริ่มไม่เพียงพอและไม่สมดุลต่อการดำรงชีวิต ในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงในช่วงยุคความปกติใหม่มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ชุดตรวจ ATK และเครื่องกรองอากาศ เป็นต้น

2.2.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมทางอากาศจากปัญหาฝุ่น PM 2.5 ยังไม่มีระบบวัดปริมาณฝุ่นในอากาศและยังไม่มีระบบพอกอากาศที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาสภาพอาคารมีอายุการใช้งานนานทำให้ระบบน้ำประปาไม่มีคุณภาพไม่เหมาะต่อการใช้อุปโภคบริโภค และระบบป้องกันอัคคีภัยไม่ทั่วถึง

2.2.3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า รูปแบบการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบการอบรมออนไลน์ ทำให้การพัฒนาทักษะปฏิบัติเชิงวิชาชีพลดน้อยลง ส่งผลต่อบุคลากรสายวิชาชีพที่ต้องการทักษะในการลงมือปฏิบัติ ปัญหางบประมาณในการสนับสนุนมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพ ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น

2.2.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาการต้องขอกำหนดตำแหน่งวิชาการในเวลาที่กำหนด ไม่เช่นนั้นจะไม่ได้รับการต่อสัญญาปฏิบัติการ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน ในช่วงยุคความปกติใหม่พบว่าบุคลากรในสายวิชาการมีความก้าวหน้า

ล่าช้ากว่าปกติ จากข้อจำกัดในการทำวิจัยในมนุษย์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์และการสัมผัสร่างกายระหว่างการเก็บข้อมูล

2.2.5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบคือมีการแบ่งแยกภายในองค์กร ทั้งระดับหน่วยงาน/ภาควิชา และส่วนกลาง ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่วนกลางของคณะ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่มีการสื่อสารกันน้อยลง ความห่างเหินเพิ่มขึ้นจากการ work from home และมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรลดลง

2.2.6. ด้านลักษณะการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมากจากผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นและไม่ค่อยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ปัญหาความลำเอียงและการเลือกปฏิบัติของผู้นาองค์กร ปัญหาธรรมาภิบาลของผู้นาองค์กร ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร วิสัยทัศน์ของผู้นาไม่ชัดเจน แนวปฏิบัติในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่มีความชัดเจน และไม่มีมาตรฐาน ปัญหาการลาออกและการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานภายในคณะติดขัด

2.2.7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบในบุคลากรสายวิชาการ คือ ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากภาระงานที่มากเกินไปจากปัญหาอัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ปัญหาการกระจายภาระงานที่ไม่เหมาะสม โดยในยุคความปกติใหม่ที่มีการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น มีความคาดหวังที่จะได้รับการติดต่อแบบทันทีทันใด ทำให้มีการติดต่อกันในช่วงนอกเวลาทำการเพิ่มขึ้น

ปัญหาการสภาพแวดล้อมของคนเมืองที่การจราจรติดขัด เสียเวลาในการเดินทางมากหรือจำเป็นต้องมาอยู่ใกล้ที่ทำงาน ทำให้ชีวิตส่วนตัวและเวลาอยู่กับครอบครัวลดลง

2.2.8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบในช่วงยุคความปกติใหม่ คือ การจัดบริการวิชาการให้ความรู้ทางด้านทักษะการปฏิบัติมีข้อจำกัดในเรื่องการเว้นระยะห่างและความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด-19

**3. แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

### **3.1. คุณภาพชีวิต**

3.1.1. ด้านร่างกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรบริหารจัดการเวลาเพื่อให้ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอควรมีกิจกรรมทางกายระหว่างวันเพิ่มขึ้น ควรมีการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ความรู้ด้านโภชนาการที่ถูกต้อง หลักการออกกำลังกายชนิดต่างๆ ที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล รวมถึงการดูแลตนเองในช่วงสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนไปในยุคความปกติใหม่

3.1.2. ด้านจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรมีความคิดอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่วิตกกังวลกันสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ควรจัดกิจกรรมให้เกิดการผ่อนคลาย ลดความวิตกกังวล รู้เท่าทันความคิดและจิตใจ ควรมีการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงแหล่งและระบบบริการของหน่วยส่งเสริมสุขภาพะทางใจที่ให้บริการให้



คำปรึกษาทางด้านจิตใจกับบุคลากร ควรให้มีการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในเรื่องความสะอาดของสถานที่ทำงานโดยเฉพาะในบริเวณที่มีการสัมผัสบ่อยครั้ง

3.1.3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่ทำตามใจตนใจ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ควรระวังคำพูดและภาษากายของตนเองเมื่ออยู่กับผู้อื่นหรือในที่สาธารณะ ปรับทัศนคติให้คิดเชิงบวก หากเกิดความไม่เข้าใจกันจะต้องเปิดใจคุยกันและอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ ควรจัดให้มีกิจกรรมเมื่อให้เกิดการปรับตัวเข้าหากันเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในที่ตั้ง โดยให้มีกิจกรรมที่มีการพูดคุยสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

3.1.4. ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรพาตนเองไปอยู่ในที่ที่ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปราศจากมลพิษต่าง ๆ สร้างความรู้และความตระหนักถึงภัยของเชื้อโรคในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ หากไม่สามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้ในทันที สิ่งที่ต้องทำ คือ การดูแลตนเอง ปรับตัวและมีมาตรการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้น

### 3.2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2.1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลควรพิจารณาเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อและอัตราค่าครองชีพค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ควรประกาศและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในคณะทราบในช่วงก่อนเริ่มต้นระยะเวลาในการประเมิน

3.2.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรจัดการเรื่องสภาพแวดล้อมทางอากาศในสถานที่ทำงานอย่างจริงจัง สำนวญความพร้อมของอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอให้มีความพร้อมใช้และปริมาณที่เพียงพอ ควรมีการสำรวจและปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาและระบบไฟฟ้าของอาคารที่มีอายุการใช้งานมานาน ควรพิจารณาเรื่องการยศาสตร์ของที่ทำงาน

3.2.3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุน บุคลากรในการพัฒนาศักยภาพที่ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย ควรให้เวลาในการไปพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ควรทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถด้านใดและส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้ถูกต้องตรงตามศักยภาพ

3.2.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรทบทวนระยะเวลาในการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการให้มีความเหมาะสม ควรส่งเสริมและสร้างโอกาสให้การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการแทนการบังคับให้ทำตามระยะเวลาที่ ควรให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานและเกิดความมั่นคงในการทำงาน

3.2.5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละหน่วยงาน/ภาควิชาได้มีการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นศักติระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรภายในคณะ

3.2.6. ด้านลักษณะการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรรื้อระบบการบริหารจัดการองค์การใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนา มีระบบประเมินผลการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและค่าตอบแทน ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้รับความคิดเห็นและมุมมองจากข้างล่างขึ้นสู่ข้างบน และมีเวทีสื่อสารระหว่างส่วนงานเพื่อการทำงานชัดเจนขึ้น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างทั่วถึงและพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ควรมีเมตตาและคุณธรรม มีการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือกันและเป็นสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารกับประชาคมเพิ่มขึ้นและอย่างสม่ำเสมอ

3.2.7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรกำหนดช่วงเวลาในการติดต่องานอย่างชัดเจนไม่รบกวนเวลาส่วนตัว สามารถเลือกช่วงเวลาเข้าออกงานตามความสะดวก โดยจัดเหลือมเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้เข้ารับบริการ ปรับให้มีการทำงานแบบ Work from Home บางวันสลับกับการทำงานในที่ตั้ง เพื่อให้บุคลากรไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางและสามารถจัดการสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ควรมีการกระจายภาระงานและปรับภาระงานให้มีความยุติธรรม

3.2.8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า ควรมีการเพิ่มกิจกรรมที่ออกช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น และควรมีการบูรณาการระหว่างสหวิชาชีพภายในคณะ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ซึ่งจะทำให้นักวิชาการในคณะมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมเพิ่มขึ้น

สรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของ บุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บุคลากร คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้ สภาพด้านร่างกาย ความสามารถในการเคลื่อนไหวและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการรับรู้ถึงสภาพจิตใจของตนเองและความรู้สึกต่อผู้อื่น มีความวิตกกังวลและความเครียดต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ยังสามารถรับมือได้เป็นอย่างดี มีการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่นดี สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบความ สื่อสารเพื่อคงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการ ดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มีความเห็นว่า ควรพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ที่ตั้งอยู่ใจกลางเมือง มีมลพิษทางอากาศ ฝุ่น PM 2.5 และการจราจรที่ติดขัด ซึ่ง ส่งผลต่อไปยังคุณภาพด้านร่างกายและด้านจิตใจอีกด้วย การพัฒนาสิ่งแวดล้อม สามารถรับมือหรือแก้ปัญหาในระยะสั้นได้ คือ ใช้บริการขนส่งสาธารณะลดการใช้ รถยนต์ส่วนตัว แต่การแก้ปัญหาในระยะยาวจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนา ซึ่งหากได้รับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และ ประเทศชาติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ยุคความปกติใหม่ ประชาชน ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 6 เป็นต้นมาจนถึงฉบับปัจจุบันที่มุ่งเน้นใน เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้ถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะและมหาวิทยาลัย มีการรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน มีการปรับรูปแบบการสื่อสารเพื่อคงสัมพันธภาพในการทำงานในช่วงสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคความปกติใหม่ มีการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ให้กับสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของวิชาชีพ ธรรมชาติของผู้นำองค์กรและผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมอาวุโสภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น การพัฒนาลักษณะการบริหารจะช่วยทำให้บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาอภิปรายออกเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1. คุณภาพชีวิต

1.1. ด้านร่างกาย พบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีสุขภาพร่างกายโดยรวมแข็งแรงและสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตตามปกติในสภาวะการณ์ปัจจุบัน บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์มีการรับรู้ถึงสภาพร่างกายของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Rahman et al. (2003) ที่กล่าวว่าสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและอ้อมต่อคุณภาพชีวิต และสุทธิพร บุญส่ง (อ้างถึงใน เกศินี สันจะโป๊ะ, 2560, หน้า 14-15) กล่าวว่าสุขภาพทางกายที่ดีทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Gernado and Dusek (อ้างถึงใน ศรีนาย คุณเนนทราศัย, 2551 หน้า 10-17) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมกรรมต่างๆ การดูแลตนเองและความสามารถในการประกอบกิจกรรมที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ พบว่าบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์มีการรับรู้ถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้นกว่าช่วงก่อนยุคความปกติใหม่ ดูแลตนเองด้านความสะอาดมากขึ้น ใส่ใจในเรื่องการป้องกันตนเองจากความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ออกนอกบ้าน พกเจลล้างมือทุกครั้งเมื่อออกจากบ้าน และหากมีอาการหรือพบความผิดปกติ จะเฝ้าระวังตนเองและตรวจ ATK สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในยุคความปกติใหม่ (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป., หน้า 17-18) และสอดคล้องกับการศึกษาของพระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (2564, หน้า 123) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในยุคความปกติใหม่ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ อาหารที่ดีมีคุณภาพถูก

หลักโภชนาการ และการมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตใหม่ คือ มีการเว้นระยะห่างทางสังคม และการใส่ใจสุขภาพมากขึ้น

1.2. ด้านจิตใจ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้ถึงสภาพจิตใจของตนเองและความรู้สึกต่อผู้อื่น รับรู้ถึงความรู้สึกปัจจุบัน มีความเข้าใจในตนเอง สามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ของตนเองได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Gernado and Dusek (อ้างถึงใน ศรีนายคุณนทราศัย, 2551 หน้า 10-17) ที่ว่าการมีสุขภาพที่ดีนั้นมีความสัมพันธ์กับการมีความรู้สึกที่ดี การมีความเข้าใจตนเอง มีความพึงพอใจตนเอง และมีความเข้าใจผู้อื่นด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 16-17) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยปัญหาทางกายและอารมณ์ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ทั้งนี้ Rahman et al. (2003) กล่าวว่าปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดีปัจจัยหนึ่งคือเรื่องอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่ดีวัดโดยระดับความสุขเป็นผลกระทบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ

1.3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นดี สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารเพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดย Rahman et al. (2003) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของคน บุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนจะมีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยพบว่าการทำงานแบบ Work from Home การประชุมทาง Online และการเว้นระยะห่างทางสังคมไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมและการดำเนินชีวิตของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ เนื่องจากบุคลากรคณะฯ มีมุมมองและความเข้าใจว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ในการดำเนินชีวิตจึงจำเป็นที่จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งจะต้องคิดว่าทำอย่างไรจะดำเนินชีวิตด้วยกันได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 3 (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) ที่ว่าความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมมนุษย์ บุคคลมักชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ในระดับที่ 2 (อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 11-12) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีเอาไว้กับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน

1.4. ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Rahman et al. (2003) ที่ว่าคุณภาพของสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีชีวิตที่ดีของบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพ บุญส่ง (อ้างถึงใน เกตินิกสันจะโป๊ะ, 2560, หน้า 14-15) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางอากาศ สภาพแวดล้อมทางน้ำและพื้นที่ป่าไม้ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเสมอ หากมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้มี



คุณภาพชีวิตที่ดี แต่หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของบัณฑิตา วิบูลสุขถวิล (2563) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และควรจะพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมมากกว่าด้านอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพจะเป็นตัวกำหนดลักษณะทางพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมจะทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1. ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี การได้รับคำตอบแทนตามความสามารถ ระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการดำรงชีวิต โดยใช้กลไกคำตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่ลักษณะคล้ายกันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Stacey J. Adam (อ้างถึงใน กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์, 2564, หน้า 102) ที่เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบระหว่างการ

ลงทุนกับผลที่ได้จากการทำงาน ดังนั้น ผลตอบแทนทั้งหมดที่ได้จากการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานต่อไปด้วยความพยายามเต็มที่ หากผลลัพธ์ไม่คุ้มค่า ก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจให้ทำงานนั้นต่อไป

2.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่อยู่เสมอ ทำให้สถานที่ทำงานสะอาดมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีระบบความปลอดภัยในที่ทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในชั้นที่ 2 (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภัยอันตรายต่างๆ ต่อร่างกาย และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ในระดับที่ 1 (อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 11-12) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการในการดำรงชีพเพื่ออยู่รอด มีความต้องการพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย โดยจินตนา บุญบงการ (อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 61-62) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2.3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะและมหาวิทยาลัยเป็นประจำ

มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สอดคล้องกับการศึกษาของกนกวรรณ ชูชีพ (2551) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยถ้าพนักงานได้พัฒนาและใช้ทักษะของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถ เขาจะมีโอกาสพัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาขีดความสามารถหรือทักษะนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะพ่วงการไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

2.4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงของ บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการรับรู้ถึงความมั่นคงจากองค์กรทั้งในสถานการณ์ปกติและสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนไปในยุคความปกติใหม่ สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 10-11) ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ และมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ, การได้รับการยกย่อง, ลักษณะงาน, ความก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ, โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจนี้จะช่วยให้คนอุทิศตัวให้องค์กรและจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ในระดับที่ 3 (อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 11-12) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการเจริญก้าวหน้า ต้องการพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงความต้องการในการได้รับการยอมรับและนับถึงในตนเอง

2.5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน/ภาควิชา มีการปรับรูปแบบการสื่อสารเพื่อคงสัมพันธภาพในการทำงานในช่วงสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคความปกติใหม่ สอดคล้องกับทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ของ Sharfritz and Ott (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 12) ที่มีสมมติฐานว่าทรัพยากรมนุษย์เน้นจุดสนใจที่คน กลุ่มคน และสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มคน และสภาพแวดล้อมองค์การ โดยองค์การมีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมกลุ่มในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 14) ที่ว่าองค์การมีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะผูกพัน มีความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย คนเหล่านี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (2564, หน้า 123) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในยุคความปกติใหม่จะมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตใหม่คือการใช้อินเทอร์เน็ตในการสื่อสารมากขึ้น เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์อันดีและมีความสะดวกปลอดภัยในยุคความปกติใหม่

2.6. ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของวิชาชีพ ปัญหาและอุปสรรคที่พบเป็นปัญหาธรรมชาติของผู้นาองค์การ ความขัดแย้งภายในองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ วัฒนธรรมอาวุโสภายในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

อื่น ดังนั้น การพัฒนาลักษณะการบริหารโดยปรับระบบการบริหารจัดการองค์การใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดการปรับระบบ (Reengineering) คือ การรื้อและรวมทั้งปรับระบบองค์การเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรและเพิ่มคุณภาพงาน โดยจะต้องไม่ยึดติดกับหลักการเดิม กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จัดสายบังคับบัญชาให้สั้นแบบ แนวราบ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบวนการทำงาน (วราพงศ์ ยอดชาตรี, 2555) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีธรรมาภิบาลและมีนโยบายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้รับความคิดเห็นและ มุมมองจากข้างล่างขึ้นสู่ข้างบน และมีเวทีสื่อสารระหว่างส่วนงาน จะช่วยให้ บุคลากรคณะสหเวชศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Follett จาก The Giving of Orders (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 12) ที่ว่านายจ้างและลูกจ้างควรร่วมกัน วางแผน แก้ไขปัญหา และตัดสินใจไปตามสถานการณ์ ทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ไม่มีใคร สำคัญกว่าใคร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มองความขัดแย้ง แง่ดีและแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม

2.7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร คณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดี มีการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและ ชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากมาตรการ Work from Home ทำให้สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุลกัน สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในยุคความปกติใหม่ (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป., หน้า 17-

18) บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถเลือกช่วงเวลาในการเข้าปฏิบัติการที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเอง เป็นการสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี, 2562, หน้า 136-137)

2.8. ด้านความภูมิใจขององค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจขององค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ให้กับสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในชั้นที่ 4 (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการระดับสูง รวมไปถึงความต้องการความมั่นใจในตนเองทางความรู้ ความสามารถ และการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากรมหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรในคณะ
2. ควรสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยให้บุคลากรในหน่วยงาน/ภาควิชาาร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายในและระหว่างหน่วยงาน/ภาควิชา เพื่อส่งผลกระทบยาวต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรคณะสหเวชศาสตร์
3. ควรมีการปรับรื้อระบบการบริหารจัดการองค์กรใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ปรับปรุงเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรและเปิดเวทีสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นอย่างทั่วถึงและพิจารณาด้วยความเป็นธรรม
4. ควรจัดให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม โดยมีการกระจายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีระยะเวลาที่มากขึ้นและควรมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มากขึ้น และควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายระดับคุณภาพชีวิตและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างชัดเจนขึ้น และควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์. (2564). *พฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศินี สันจะโป๊ะ. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล, กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.
- บัณฑิตา วิบูลสุขถวิล. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุมภายใต้ยุคความปกติใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน. (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคนิวอร์มอล*. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 6(3), 116-128.
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วราพงศ์ ยอดซารี. (2555). *Reengineering*. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/318161>



- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์กุล (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศรีนาย คุณเนทราศัย. (2551). *รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุวัฒน์ มหัตถินรันดรกุล และคณะ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ. 2545 ชื่อแบบคัดกรองทางสุขภาพจิต: เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2562). *เทคนิคการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.). *ข้อเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐในยุค New normal*. กรุงเทพมหานคร : โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่ 12.
- Rahman, T., Mittelhammer, R. C., & Wandscheider, P. (2005). *Measuring the quality of life across countries: A sensitivity analysis of well-being indices*. WIDER Working paper Series Research Paper No. 2005-06, World Institute for development Economic Research (UNU-WIDER).