

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	14.43
หญิง	249	85.57
อายุ		
20-30 ปี	163	56.01
31-40 ปี	90	30.93
41-50 ปี	32	11.00
51 ปีขึ้นไป	6	2.06
สถานภาพสมรส		
โสด	179	61.51
สมรสและอยู่ร่วมกัน	102	35.05
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	10	3.44

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมหรือต่ำกว่า	119	40.89
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	172	59.11
เงินเดือน		
5,001-8,000 บาท	15	5.15
8,001-11,000 บาท	103	35.40
11,001-15,000 บาท	92	31.62
15,001-20,000 บาท	16	5.50
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	65	22.34
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	32	11.00
1-2 ปี	67	23.02
3-4 ปี	78	26.80
5-6 ปี	59	20.27
7 ปีขึ้นไป	55	18.90
ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายบริหาร	14	4.81
ฝ่ายการพยาบาล	120	41.24
ฝ่าย Para Med	41	14.09
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	13	4.47
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	3.09
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	12	4.12
ฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ	21	7.22
ฝ่ายบริการ	31	10.65
ฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ	30	10.31

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.57 และเพศชาย ร้อยละ 14.4 มีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 56.01 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.93, 11.00 และ 2.06 ตามลำดับ พบว่าโสด ร้อยละ 61.51 รองลงมาคือ สมรสและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 35.05 และหม้าย หย่า แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.44 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า ร้อยละ 40.89 และปริญญาตรี ร้อยละ 59.11 ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 8,001-11,000 บาท ร้อยละ 35.40 รองลงมาคือ 11,001-15,000 บาท ร้อยละ 31.62 และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.34 ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 26.80 รองลงมาคือ 1-2 ปี ร้อยละ 23.02 และ 5-6 ปี ร้อยละ 20.27 และส่วนใหญ่พบว่า ปฏิบัติงานฝ่าย การพยาบาล ร้อยละ 41.24 รองลงมาคือฝ่าย Para Med ร้อยละ 14.09 และฝ่ายบริการ ร้อยละ 10.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับที่
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเพียงพอ และยุติธรรม	2.66	0.65	มาก	8
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	2.71	0.50	มาก	7
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล	3.01	0.51	มาก	3
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.71	0.50	มาก	6
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.01	0.50	มาก	2
6. สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร	2.92	0.56	มาก	4
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	2.87	0.54	มาก	5
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.48	0.50	มากที่สุด	1
รวม	3.03	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สำหรับอันดับ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล อันดับ 4 คือ ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร อันดับ 5 คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อันดับ 6 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อันดับ 7 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	29 (9.97)	85 (29.21)	102 (35.05)	75 (25.77)	2.23	0.94	น้อย	4
2. เงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	29 (9.97)	84 (28.87)	85 (29.21)	93 (31.96)	2.16	0.99	น้อย	5
3. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	38 (13.06)	100 (34.36)	110 (37.80)	43 (14.78)	2.45	0.89	น้อย	3
4. ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน เช่น ข้าวฟรีกับ 10 บาท, หอพักฟรี	119 (40.89)	131 (45.02)	38 (13.06)	3 (1.03)	3.25	0.71	มาก	1
5. ท่านได้รับประโยชน์จากค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ	119 (40.89)	120 (41.24)	46 (15.81)	6 (2.06)	3.20	0.77	มาก	2
รวม					2.71	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) โดยพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน เช่น ข้าวฟรีกับ 10 บาท, หอพักฟรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาคือ ได้รับประโยชน์จากค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$) ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ($\bar{X} = 2.45$) ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.23$) และเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.16$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการนำเอาระบบ 5 ส หรือนำเอาระบบบริหารงานอื่น ๆ มาใช้ในพัฒนางานให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ	160 (54.98)	114 (39.18)	17 (5.84)	0	3.44	0.60	มากที่สุด	3
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	126 (43.30)	147 (50.52)	18 (6.19)	0	3.37	0.59	มากที่สุด	5
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยทำให้เกิดความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน	140 (48.11)	135 (46.39)	16 (5.50)	0	3.42	0.59	มากที่สุด	4
4. มีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การประกันอุบัติเหตุ แผนอัคคีภัย	159 (54.64)	118 (40.55)	14 (4.81)	0	3.49	0.58	มากที่สุด	2
5. หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น บันไดหนีไฟ และมีระบบป้องกันการติดเชื้อที่มีคุณภาพ เช่น เครื่องกรองอากาศ	170 (58.42)	106 (36.43)	15 (5.15)	0	3.53	0.59	มากที่สุด	1
รวม					2.71	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย พบว่าในภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) โดยมีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น บันไดหนีไฟ และมีระบบป้องกันการติดเชื้อที่มีคุณภาพ เช่น เครื่องกรองอากาศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือ มีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การประกันอุบัติเหตุ แผนอัคคีภัย ($\bar{X} = 3.49$) สถานที่ทำงานของท่านมีการนำเอาระบบ 5 ส หรือนำเอาระบบบริหารงานอื่น ๆ มาใช้ในพัฒนางานให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ($\bar{X} = 3.44$) มีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยทำให้เกิดความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติงาน	62 (21.31)	174 (59.79)	54 (18.56)	1 (0.34)	3.02	0.64	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เช่น สัมมนาอบรม หรือไปศึกษาดูงาน	55 (18.90)	160 (54.98)	67 (23.02)	9 (3.09)	2.89	0.73	มาก	5
3. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมและกำกับดูแลงานด้วยตนเอง	56 (19.24)	167 (57.39)	63 (21.65)	5 (1.72)	2.94	0.68	มาก	4
4. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำตรงกับความสามารถของตนเอง	75 (25.77)	164 (56.36)	44 (15.12)	8 (2.75)	3.05	0.71	มาก	2
5. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ	94 (32.30)	155 (53.26)	41 (14.09)	1 (0.34)	3.17	0.66	มาก	1
รวม					3.01	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$) โดยรู้สึก กระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทางความสามารถ และทำด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำตรงกับ ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.05$) ในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนและ การลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.02$) มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมและกำกับดูแลงาน ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.94$) และมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เช่น สัมมนา อบรมหรือไป ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.89$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่าย ความรับผิดชอบสูงขึ้น	49 (16.84)	133 (45.70)	86 (29.55)	23 (7.90)	2.71	0.83	มาก	4
2. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ให้ท่านขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	29 (9.97)	95 (32.65)	118 (40.55)	49 (16.84)	2.23	0.87	น้อย	5
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	38 (13.06)	150 (51.55)	91 (31.27)	12 (4.12)	2.73	0.73	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่อย่างเป็นธรรม	18 (6.19)	177 (60.82)	96 (32.99)	0	2.73	0.56	มาก	2
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบอยู่เสมอ	58 (19.93)	179 (61.51)	54 (18.56)	0	3.01	0.62	มาก	1
รวม					2.71	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) โดยได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 2.73$) มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.73$) มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.71$) และมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้ท่านขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.23$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	56 (19.24)	198 (68.04)	34 (11.68)	3 (1.03)	3.05	0.59	มาก	2
2. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้	62 (21.31)	175 (60.14)	45 (15.46)	9 (3.09)	2.99	0.70	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	71 (24.40)	160 (54.98)	45 (15.46)	15 (5.15)	2.98	0.77	มาก	5
4. เพื่อนร่วมงานของท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน	72 (24.74)	171 (58.76)	35 (12.03)	13 (4.47)	3.03	0.73	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดอบรม OD	140 (48.11)	137 (47.08)	14 (4.81)	0	3.43	0.58	มากที่สุด	1
รวม					3.01	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$) โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เช่น การจัดอบรม OD มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ มีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.05$) เพื่อนร่วมงานของท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$) มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 2.99$) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร

ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ในโรงพยาบาล	49 (16.84)	169 (58.08)	57 (19.59)	16 (5.50)	2.86	0.75	มาก	4
2. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่อง กฎระเบียบ	41 (14.09)	165 (56.70)	68 (23.37)	17 (5.84)	2.79	0.75	มาก	5
3. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่อง การทำงาน	53 (18.21)	163 (56.01)	60 (20.62)	15 (5.15)	2.87	0.76	มาก	3
4. หน่วยงานกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม	62 (21.31)	177 (60.82)	50 (17.18)	2 (0.69)	3.02	0.64	มาก	2
5. หน่วยงานมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงาน ทราบล่วงหน้า	68 (23.37)	182 (62.54)	40 (13.75)	1 (0.34)	3.08	0.61	มาก	1
รวม					2.92	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) โดยมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาคือ หน่วยงานกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.02$) ได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน ($\bar{X} = 2.87$) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในโรงพยาบาล ($\bar{X} = 2.86$) ได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	74 (25.43)	155 (53.26)	61 (20.96)	1 (0.34)	3.03	0.69	มาก	1
2. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบถ้วน สังคมและเวลาส่วนตัว	35 (12.03)	163 (56.01)	86 (29.55)	7 (2.41)	2.77	0.68	มาก	5
3. ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน	40 (13.75)	165 (56.70)	78 (26.80)	8 (2.75)	2.81	0.69	มาก	4
4. ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความสามารถเหมาะสม	36 (12.37)	181 (62.20)	66 (22.68)	8 (2.75)	2.84	0.66	มาก	3
5. หน่วยงานจัดให้มีวันหยุดประจำปีเพื่อให้ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	50 (17.18)	172 (59.11)	66 (22.68)	3 (1.03)	2.92	0.66	มาก	2
รวม					2.87	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4-9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) โดยการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมาคือ หน่วยงานจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 2.92$) ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.84$) ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 2.81$) และท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับการปฏิบัติงาน				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ/องค์กร หรือ หน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	163 (56.01)	114 (39.18)	14 (4.81)	0 (0.00)	3.51	0.58	มากที่สุด	2
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม	157 (53.95)	117 (40.21)	16 (5.50)	1 (0.34)	3.47	0.61	มากที่สุด	4
3. หน่วยงานท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	164 (56.36)	110 (37.80)	16 (5.50)	1 (0.34)	3.50	0.61	มากที่สุด	3
4. หน่วยงานส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการสังคม	167 (57.39)	113 (38.83)	10 (3.44)	1 (0.34)	3.53	0.58	มากที่สุด	1
5. หน่วยงานมีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรมแก่ลูกค้า	150 (51.55)	117 (40.21)	19 (6.53)	5 (1.72)	3.41	0.69	มากที่สุด	5
รวม					3.48	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) โดยหน่วยงานส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ/ องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 3.51$) หน่วยงานท่านมีการประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X} = 3.50$) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 3.47$) และหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรมแก่ลูกค้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	42	2.99	0.28	.803	.249
หญิง	249	3.03	0.33		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .249 แสดงว่าพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.150	0.383	3.758	.011
ภายในกลุ่ม	287	29.286	0.102		
รวม	290	30.436			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-12 เปรียบเทียบการมีอายุต่างกัน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .011 แสดงว่า พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-13 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
20-30 ปี	3.00		-0.235	-1.738*	0.2140
31-40 ปี	3.03			-1.503*	0.2375
41-50 ปี	3.18				0.3878*
51 ปีขึ้นไป	2.79				

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วง 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยพบว่าพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วง 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี โดยพบว่าพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วง 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.035	0.017	0.165	.848
ภายในกลุ่ม	288	30.401	0.106		
รวม	290	30.436			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 เปรียบเทียบสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .848 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
มัธยมและต่ำกว่า	119	3.00	0.30	-1.228	.245
ปริญญาตรี	172	3.05	0.33		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .245 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเงินเดือน

เงินเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.017	0.254	2.473	.045
ภายในกลุ่ม	286	29.418	0.103		
รวม	290	30.436			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบมีเงินเดือนต่างกัน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .045 แสดงว่าพนักงานที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-17 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้พนักงานจำแนกตามช่วงรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001- 8,000 บาท	8,001- 11,000 บาท	11,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป
5,001-8,000 บาท	3.01			0.0155	0.0221	-0.0225	-0.1254
8,001-11,000 บาท	2.99				0.0066	-0.0380	0.1409*
11,001-15,000 บาท	2.99					-0.0446	0.1474*
15,001-20,000 บาท	3.03						-0.1029
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	3.14						

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีเงินเดือน 8,001-11,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีเงินเดือน 8,001-11,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีเงินเดือน 11,001-15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่มีเงินเดือน 11,001-15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงาน

อายุงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.476	0.119	1.137	.339
ภายในกลุ่ม	286	29.960	0.105		
รวม	290	30.436			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-18 เปรียบเทียบการมีอายุงานต่างกันพบว่าค่า Sig. เท่ากับ .339 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8	3.098	0.387	3.994	.000
ภายในกลุ่ม	282	27.338	0.097		
รวม	290	30.436			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-19 เปรียบเทียบการมีฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ต่างกันพบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่า พนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-20 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ฝ่าย บริหาร	ฝ่ายการ พยาบาล	ฝ่าย Para med	ฝ่ายบัญชี และการเงิน	ฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ	ฝ่ายพัฒนา ธุรกิจ	ฝ่ายทรัพยากร สุขภาพ	ฝ่าย บริการ	ฝ่ายตรวจ สุขภาพ
ฝ่ายบริหาร	3.01		-0.789	0.1740	0.1084	0.0050	-0.0943	-0.1970	0.0580	-0.0073
ฝ่ายการพยาบาล	3.09			0.2529*	0.1873*	0.0839	-0.0154	-0.1181	0.1369*	0.0717
ฝ่าย Paramed	2.84				-0.0656	-0.1690	-0.2683*	-0.3710*	-0.1160	-0.1813*
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	2.90					-0.1034	-0.2027	-0.3054*	-0.0504	-0.1156
ฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.01						-0.0993	-0.2020	0.0530	-0.0122
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	3.11							-0.1027	0.1524	0.0871
ฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ	3.21								0.2550*	0.1898*
ฝ่ายบริการ	2.95									-0.0653

p. * ≤ 0.05

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายการพยาบาล มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย บริการ โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายการพยาบาล มีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริการ

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่าย Para Med มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชาที่ปฏิบัติงานฝ่าย Para Med มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่าย ทรัพยากรสุขภาพ

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ

พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ มีระดับ
คุณภาพชีวิตแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ โดยพนักงานโรงพยาบาลพญาไท

ศรียาชา ที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ

ตารางที่ 4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. พนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน