

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2555 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมด 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ตามตัวแปร เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ สถานภาพ และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร สังคมของพนักงานสำนักงาน และสรุปผลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

#### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม เพศ

เพศ	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	39	26.5
หญิง	108	73.5
รวม	147	100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม อายุ

อายุ	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	7	4.8
21-30 ปี	51	34.7
31-40 ปี	56	38.1
41-50 ปี	29	19.7
51-60 ปี	4	2.7
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	17	11.6
1-5 ปี	61	41.5
6-10 ปี	37	25.2
11 ปีขึ้นไป	32	21.8
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	8.8
10,000-30,000 บาท	111	75.5
30,001-50,000 บาท	19	12.9
50,001 บาทขึ้นไป	4	2.7
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
โสด	74	50.3
สมรส	67	45.6
หม้าย	5	3.4
หย่าร้าง/แยกทาง	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	(n = 147)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	111	75.5
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	26	17.7
ระดับผู้บังคับบัญชาการ	10	6.8
<b>รวม</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1-6 พบว่าในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 147 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.47 และชายคิดเป็นร้อยละ 26.53 และส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ที่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 อายุ 21-30 ปี, อายุ 41-50 ปี, อายุ ต่ำกว่า 21 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ พนักงานสำนักงานอายุงานส่วนมากจะอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมา 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ พนักงานสำนักงานรายได้ที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมาอยู่ที่ 30,001-50,000บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.9, 8.8 และ 2.7 ตามลำดับ สถานภาพ โสดคิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมา สมรส หม้าย และหย่าร้าง/แยกทาง ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานส่วนใหญ่ที่พบคือ ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 75.51 รองลงมาเป็น ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการตามลำดับ ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 1

## 1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	N	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	147	3.31	.55	ระดับปานกลาง
ด้านสังคมของพนักงานสำนักงาน	147	3.56	.57	ระดับสูง

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และสังคมของพนักงานสำนักงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในด้านของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศลักษณะ และสิ่งแวดลอมที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง การระบายอากาศ	(8) 5.4 %	(6) 4.2 %	(45) 30.6 %	(82) 55.8 %	(6) 4.1 %	3.48	.86	ระดับสูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย บาง ส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
2. หน่วยงานของ ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการทำงาน เพียงพอ	(2) 1.4 %	(12) 8.2 %	(59) 40.1 %	(72) 49.0 %	(2) 1.4 %	3.4	.71	ระดับ ปาน กลาง
3. โรงพยาบาลของ ท่านจัดให้มีที่พัก อาศัยสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ	(6) 4.1 %	(22) 15 %	(76) 51.7 %	(42) 28.6 %	(1) .7 %	3.06	.79	ระดับ ปาน กลาง
4. การเดินทางไป ทำงานที่โรงพยาบาล มีความสะดวกและ ปลอดภัย	(1) .7 %	(7) 4.8 %	(65) 44.2 %	(67) 45.6 %	(7) 4.8 %	3.48	.69	ระดับ สูง
5. โรงพยาบาลของ ท่านจัดให้มีร้านค้า ร้านอาหาร หรือร้าน สวัสดิการ สำหรับ ให้บริการสะดวก	(10) 6.8 %	(22) 15.0 %	(62) 42.2 %	(50) 34.0 %	(3) 2.0 %	3.09	.91	ระดับ ปาน กลาง

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นรายชื่อพบว่าพนักงาน  
สำนักงาน บริษัทโรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดให้มี  
ร้านค้า หรือร้านสวัสดิการ สำหรับการให้บริการที่สะดวกคิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาคือ หน่วยงานมี  
บรรยากาศ ลักษณะ และสิ่งแวดลอมที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง การระบายอากาศ คิดเป็นร้อยละ

5.4 นอกจากนี้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการเดินทางไปทำงานที่โรงพยาบาล จะมีความสะดวกและปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.8

**ตารางที่ 9** จำนวน ร้อยละของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในด้านของสังคมของพนักงานสำนักงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสังคมของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงานและวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว	(3) 2.0 %	(13) 8.8 %	(55) 37.4 %	(67) 45.6 %	(9) 6.1 %	3.44	.82	ระดับสูง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว	(2) 1.4 %	(10) 6.8 %	(50) 34.0 %	(71) 48.3 %	(14) 9.5 %	3.57	.81	ระดับสูง
3. ท่านสามารถลาพักผ่อน หรือลาบางส่วนตัวได้ เมื่อต้องการลา	(2) 1.4 %	(14) 9.5 %	(64) 43.5 %	(61) 41.5 %	(6) 4.1 %	3.37	.76	ระดับปานกลาง
4. การเดินทางไปทำงานที่โรงพยาบาล มีความสะดวกและปลอดภัย	(1) .7 %	(7) 4.8 %	(65) 44.2 %	(67) 45.6 %	(7) 4.8 %	3.48	.69	ระดับสูง
5. โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีร้านค้า ร้านอาหาร หรือร้านสวัสดิการ สำหรับให้บริการสะดวก	(10) 6.8 %	(22) 15.0 %	(62) 42.2 %	(50) 34.0 %	(3) 2.0 %	3.09	.91	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาปัจจัยด้านสังคมของพนักงาน เมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัดเป็นรายชื่อ พบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน และวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 2.0 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว และสามารถลาพักผ่อน หรือลากิจส่วนตัวได้ เมื่อต้องการลา คิดเป็นร้อยละ 1.4 เท่ากัน นอกจากนี้พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ คิดเป็นร้อยละ 18.4

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 10 จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	147	3.0306	.62063	ระดับปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	147	3.4048	.59847	ระดับปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	147	3.1922	.90993	ระดับปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	147	3.2364	.57842	ระดับปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	147	3.6435	.56400	ระดับสูง
6. สิทธิส่วนบุคคล	147	3.4490	.56646	ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	147	3.4898	.62581	ระดับสูง
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	147	3.4921	.59594	ระดับสูง

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 3.4048 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 3.2364 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.1922 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 3.0306 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 3.6435 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 3.4921 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 3.4898 และสิทธิส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.4490 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม</b> 1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา	(3) 2.0 %	(27) 18.4 %	(79) 53.7 %	(36) 24.5 %	(2) 1.4 %	3.04	.75	ระดับปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	(3) 2.0 %	(35) 23.8 %	(67) 45.6 %	(40) 27.2 %	(2) 1.4 %	3.02	.80	ระดับปานกลาง



ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	(3) 2.0 %	(29) 19.7 %	(81) 55.1 %	(33) 22.4 %	(1) .7 %	3.00	.73	ระดับปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อ การติดเชื้อ	(2) 1.4 %	(24) 16.3 %	(86) 58.5 %	(34) 23.1 %	(1) .7 %	3.05	.69	ระดับปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ								
5. หน่วยงานของท่านสะอาดมีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค	(2) 1.4 %	(18) 12.2 %	(60) 40.8 %	(56) 38.1 %	(11) 7.5 %	3.38	.84	ระดับปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว	(3) 2.0 %	(10) 6.8 %	(57) 38.8 %	(74) 50.3 %	(3) 2.0 %	3.43	.74	ระดับสูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
7. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอ	(2) 1.4 %	(10) 6.8 %	(68) 46.3 %	(65) 44.2 %	(2) 1.4 %	3.37	.69	ระดับปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีมาตรการความปลอดภัยและจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	(0) 0 %	(11) 7.5 %	(67) 45.6 %	(64) 43.5 %	(5) 3.4 %	3.42	.68	ระดับสูง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 9. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	(1) .7 %	(9) 6.1 %	(62) 42.2 %	(68) 46.3 %	(7) 4.8 %	3.48	.71	ระดับสูง
10. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน	(19) 12.9 %	(37) 25.2 %	(57) 38.8 %	(31) 21.1 %	(3) 2.0 %	2.74	1.0	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
11. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	(2) 1.4 %	(18) 12.2 %	(75) 51.0 %	(51) 34.7 %	(1) .7 %	3.21	.71	ระดับปานกลาง
12. การทำงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตาม จุดมุ่งหมาย	(3) 2.0 %	(22) 15.0 %	(76) 51.7 %	(45) 30.6 %	(1) .7 %	3.12	.74	ระดับปานกลาง
<b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b> 13. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน	(0) 0 %	(11) 7.5 %	(62) 42.2 %	(67) 45.6 %	(7) 4.8 %	3.47	.70	ระดับสูง
14. โรงพยาบาลของท่านมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์	(3) 2.0 %	(18) 12.2 %	(79) 53.7 %	(46) 31.3 %	(1) .7 %	3.16	.72	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
15. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับ เจ้าหน้าที่อาวุโส หรือระดับผู้บังคับบัญชาการ	(12) 8.2 %	(35) 23.8 %	(60) 40.8 %	(40) 27.2 %	(0) 0 %	2.87	.90	ระดับปานกลาง
16. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	(1) .7 %	(14) 9.5 %	(56) 38.1 %	(72) 49.0 %	(4) 2.7 %	3.43	.73	ระดับสูง
<b>5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน</b>								
17. การทำงานร่วมกันของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีม	(0) 0 %	(12) 8.2 %	(52) 35.4 %	(77) 52.4 %	(6) 4.1 %	3.52	.70	ระดับสูง
18. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	(1) .7 %	(7) 4.8 %	(37) 25.2 %	(86) 58.5 %	(16) 10.9 %	3.74	.74	ระดับสูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
19. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	(0) 0 %	(5) 3.4 %	(49) 33.3 %	(84) 57.1 %	(9) 6.1 %	3.65	.64	ระดับสูง
20. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	(0) 0 %	(5) 3.4 %	(42) 28.6 %	(74) 50.3 %	(26) 17.7 %	3.82	.75	ระดับสูง
21. หน่วยงานของท่านมีการร่วมประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงาน	(2) 1.4 %	(14) 9.5 %	(52) 35.4 %	(71) 48.3 %	(8) 5.4 %	3.46	.79	ระดับสูง
6. สิทธิส่วนบุคคล 22. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	(0) 0 %	(18) 12.2 %	(62) 42.2 %	(63) 42.9 %	(4) 2.7 %	3.36	.73	ระดับปานกลาง
23. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน	(1) .7 %	(14) 9.5 %	(58) 39.5 %	(69) 46.9 %	(5) 3.4 %	3.42	.74	ระดับสูง
24. ท่านได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	(1) .7 %	(7) 4.8 %	(60) 40.8 %	(74) 50.3 %	(5) 3.4 %	3.51	.67	ระดับสูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย บาง ส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
25. ผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้าของท่านรับ ฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อ เสนอของเสีย ส่วนมาก	(5) 3.4 %	(16) 10.9 %	(57) 38.8 %	(67) 45.6 %	(2) 1.4 %	3.30	.81	ระดับ ปาน กลาง
26. ผู้ร่วมงานให้ ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลไม่ก้าว ก่ายในเรื่องส่วนตัว ของท่านที่ไม่เกี่ยว ข้องกับการทำงาน	(0) 0 %	(6) 4.1 %	(53) 36.1 %	(76) 51.7 %	(12) 8.2 %	3.63	.69	ระดับสูง
7. ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม								
27. ท่านรู้สึกพอใจ กับการแบ่งเวลาใน เรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	(2) 1.4 %	(10) 6.8 %	(57) 38.8 %	(74) 50.3 %	(4) 2.7 %	3.46	.72	ระดับ สูง
28. การทำงานของ ท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิต ของท่านและ ครอบครัว	(0) 0 %	(13) 8.8 %	(47) 32.0 %	(82) 55.8 %	(5) 3.4 %	3.53	.70	ระดับ สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
29. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอถึงแม้ต้องทำงานล่วงเวลาบ้าง	(1) .7 %	(10) 6.8 %	(57) 38.8 %	(77) 52.4 %	(2) 1.4 %	3.46	.67	ระดับสูง
<b>8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>								ระดับสูง
30. หน่วยงานของท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม	(1) .7 %	(12) 8.2 %	(60) 40.8 %	(66) 44.9 %	(8) 5.4 %	3.46	.75	ระดับสูง
31. หน่วยงานของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บริการรักษาพยาบาล	(0) 0 %	(9) 6.1 %	(76) 51.7 %	(55) 37.4 %	(7) 4.8 %	3.40	.68	ระดับปานกลาง
32. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อ ส่วนรวม	(0) 0 %	(8) 5.4 %	(52) 35.4 %	(77) 52.4 %	(10) 6.8 %	3.60	.69	ระดับสูง

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

### 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงมากในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 55.1 และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา คิดเป็นร้อยละ 53.7 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ตามลำดับ

### 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงปานกลางในเรื่องของหน่วยงานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอ คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา คือ หน่วยงานมีมาตรการความปลอดภัยและจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 45.6 หน่วยงานสะอาดมีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค คิดเป็นร้อยละ 40.8 และหน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 38.8 ตามลำดับ

### 3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สุขภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงปานกลาง ในเรื่องของ การทำงานในหน่วยงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตาม จุดมุ่งหมาย คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา คือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 42.2 และได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ตามลำดับ

### 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงปานกลางในเรื่องของ โรงพยาบาลมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ คิด



เป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส หรือระดับผู้บังคับบัญชาการ คิดเป็นร้อยละ 40.8 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 38.1 ตามลำดับ

### 5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงน้อยในเรื่องของท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 57.1 การทำงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีม คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า หน่วยงานของท่านมีการร่วมประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.3

### 6. สิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นจริงน้อยในเรื่องของผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50.3 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 46.9 ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้ารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอ ของเสียงส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 45.6 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 42.9

### 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นจริงน้อยในเรื่องของ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา คือ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอถึงแม้ต้องทำงานล่วงเวลาบ้าง คิดเป็นร้อยละ 52.4 และ ความรู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 50.3 ตามลำดับ

### 8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นจริงน้อยในเรื่องของ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา คือ หน่วยงานมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม คิดเป็นร้อยละ 44.9 และหน่วยงานให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บริการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 37.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.08	0.52	3.01	0.65	0.618	.538
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.56	3.38	0.60	0.768	.444
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.98	0.68	3.26	0.96	-1.704	.091
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.12	0.53	3.27	0.59	-1.367	.174
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.55	0.58	3.67	0.55	-1.160	.248
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.38	0.58	3.47	0.56	-.827	.410
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.45	0.59	3.5	0.63	-.427	.670
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.48	0.55	3.49	0.61	-.60	.953
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>0.39</b>	<b>3.39</b>	<b>0.42</b>	<b>-1.06</b>	<b>0.29</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ 3.31 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{x}$	P-Value
	Df = 4		Df = 142				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5.807	1.452	50.430	.355	4.088	3.03	.004
2. สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.782	.195	51.510	.363	.539	3.40	.708
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.690	.923	117.19	.825	1.118	3.19	.351
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.300	.825	45.547	.321	2.572	3.23	.040
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.704	.926	42.738	.301	3.076	3.64	.018
6. สิทธิส่วนบุคคล	4.388	1.097	42.459	.299	3.669	3.44	.007
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.706	.426	55.473	.391	1.092	3.48	.363
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.930	.233	50.922	.359	.648	3.49	.629
<b>รวม</b>	<b>2.108</b>	<b>0.527</b>	<b>22.978</b>	<b>0.162</b>	<b>3.256</b>	<b>3.37</b>	<b>0.014</b>

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-.37395	-.20982	-.35468	-1.34821*
21-30 ปี	.37395	-	.16413	.01927	-.97426*
31-40 ปี	.20982	-.16413	-	-.14486	-1.13839*
41-50 ปี	.35468	-.01927	.14486	-	-.99353*
51-60 ปี	1.34821*	.97426*	1.13839*	.99353*	-

จากตารางที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-.33053	-.42857	-.56650	-.92857
21-30 ปี	.33053	-	-.09804	-.23597	-.59804
31-40 ปี	.42857	.09804	-	-.13793	-.50000
41-50 ปี	.56650	.23597	.13793	-	-.36207
51-60 ปี	.92857	.59804	.50000	.36207	-

จากตารางที่ 15 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-.61064	-.60000	-.75074*	-.97143
21-30 ปี	.61064	-	.001064	-.14009	-.36078
31-40 ปี	.60000	-.01064	-	-.15074	-.37143
41-50 ปี	.75074*	.14009	.15074	-	-.22069
51-60 ปี	.97143	.36078	.37143	.22069	-

จากตารางที่ 16 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-.50644	-.56071	-.72808*	-1.11429*
21-30 ปี	.50644	-.05427	-	-.22164	-.60784
31-40 ปี	.56071	.05427	-	-.16736	-.55357
41-50 ปี	.72808*	.22164	.16736	-	-.38621
51-60 ปี	1.11429*	.60784	.55357	.38621	-

จากตารางที่ 17 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	Df = 3		Df = 143				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	1.051	.350	55.186	.386	.908	3.03	.439
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.126	.709	50.166	.351	2.020	3.40	.114
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.032	1.011	117.85	.824	1.226	3.19	.302
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.57	.857	46.277	.324	2.647	3.23	.051
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	.495	.165	45.947	.321	.513	3.64	.674
6. สิทธิส่วนบุคคล	2.179	.726	44.668	.312	2.325	3.44	.077
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.698	.566	55.482	.388	1.458	3.48	.228
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.137	.046	51.715	.361	.126	3.49	.945
<b>รวม</b>	<b>.700</b>	<b>.233</b>	<b>24.386</b>	<b>.171</b>	<b>1.367</b>	<b>3.37</b>	<b>.255</b>

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามอายุงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One

Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 19** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{x}$	P-Value
	Df = 3		Df = 143				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5.942	1.981	50.295	.352	5.632	3.03	.001
2. สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.950	.317	51.342	.359	.882	3.40	.452
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.371	1.124	117.51	.822	1.367	3.19	.255
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	5.039	1.680	43.808	.306	5.483	3.23	.001
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.910	1.303	42.531	.297	4.382	3.64	.006
6. สิทธิส่วนบุคคล	5.043	1.681	41.804	.292	5.751	3.44	.001
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.217	.406	1.217	.391	1.036	3.48	.378
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.205	.068	54.647	.361	.189	3.49	.904
<b>รวม</b>	<b>1.92</b>	<b>0.64</b>	<b>23.166</b>	<b>0.162</b>	<b>3.950</b>	<b>3.37</b>	<b>0.010</b>

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่รายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านแตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่

ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-.29418	-.67611*	-1.05769*
10,000-30,000 บาท	.29418	-	-.38193	-.76351
30,001-50,000 บาท	.67611*	.38193	-	-.38158
50,001 บาทขึ้นไป	1.05769*	.76351	.38158	-

จากตารางที่ 20 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-.43451	-.73785*	-.89904*
10,000-30,000 บาท	.43451	-	-.30334	-.46453
30,001-50,000 บาท	.73785*	.30334	-	-.16118
50,001 บาทขึ้นไป	.89904*	.46453	.16118	-

จากตารางที่ 21 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้



30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 22** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	.50464*	-.52551	.93077*
10,000-30,000 บาท	.50464*	-	-.02086	-.42613
30,001-50,000 บาท	.52551	.02086	-	-.40526
50,001 บาทขึ้นไป	.93077*	.42613	.40526	-

จากตารางที่ 22 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-.53818*	-.72955*	-.92692*
10,000-30,000 บาท	.53818*	-	-.19137	-.38874
30,001-50,000 บาท	.72955*	.19137	-	-.19737
50,001 บาทขึ้นไป	.92692*	.38874	.19737	-

จากตารางที่ 23 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 10,000-30,000 บาท รายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 24** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	Df = 3		Df = 143				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	2.075	.692	54.163	.379	1.826	3.03	.145
2. สถานะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.411	.137	51.881	.363	.377	3.40	.769
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1.834	.611	119.04	.833	.734	3.19	.533
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.955	.985	45.893	.321	3.069	3.23	.030
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	2.296	.765	44.146	.309	2.479	3.64	.064
6. สิทธิส่วนบุคคล	1.869	.623	44.978	.315	1.981	3.44	.120
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.468	.156	56.711	.397	.393	3.48	.758
8. การคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	2.394	.798	49.458	.346	2.307	3.49	.079
<b>รวม</b>	<b>1.282</b>	<b>0.427</b>	<b>23.804</b>	<b>0.166</b>	<b>2.566</b>	<b>3.37</b>	<b>0.057</b>

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างอยู่ 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม Df = 2		ภายในกลุ่ม Df = 144		F	$\bar{x}$	P-Value
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.474	1.737	52.764	.366	4.740	3.03	.010
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.671	.336	51.620	.358	.936	3.40	.394
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.496	2.248	116.38	.808	2.781	3.19	.065
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.242	1.121	46.606	.324	3.464	3.23	.034
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	.553	.276	45.889	.319	.867	3.64	.422
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.692	1.846	43.155	.300	6.160	3.44	.003
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.603	1.301	54.576	.379	3.434	3.48	.035
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.616	.308	51.236	.356	.866	3.26	.423
<b>รวม</b>	<b>1.187</b>	<b>23.899</b>	<b>0.594</b>	<b>0.166</b>	<b>3.577</b>	<b>3.37</b>	<b>0.03</b>

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน

คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 26** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	ระดับผู้บังคับบัญชาการ
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	-.11807	-.60653*
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	.11807	-	-.48846
ระดับผู้บังคับบัญชาการ	.60653*	.48846	-

จากตารางที่ 26 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 27** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	ระดับผู้บังคับบัญชาการ
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	-.09191	-.48806*
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	.09191	-	-.39615
ระดับผู้บังคับบัญชาการ	.48806*	.39615	-

จากตารางที่ 27 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ อาวุโส	ระดับ ผู้บังคับบัญชาการ
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	-.32426*	-.45964*
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	.32426*	-	-.13538
ระดับผู้บังคับบัญชาการ	.45964*	.13538	-

จากตารางที่ 28 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe)

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน	ระดับเจ้าหน้าที่ อาวุโส	ระดับ ผู้บังคับบัญชาการ
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	-.29071	-.35225
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	.29071	-	-.06154
ระดับผู้บังคับบัญชาการ	.35225	.06154	-

จากตารางที่ 29 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับความสัมพันธ์
$r = .50$ ถึง $1.00$ หรือ $r = -.50$ ถึง $-1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r = .00$	

**ตารางที่ 30** ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด (โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันภายใต้ข้อสมมติว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเชิงเส้นตรง)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม	1								
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.363**	1							
3. สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.650**	.450**	1						
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.040	.328**	.237**	1					
5. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.197*	.465**	.268**	.535**	1				
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	.279**	.307**	.394**	.261**	.474**	1			
7. สิทธิส่วนบุคคล	.304**	.439**	.400**	.340**	.626**	.724**	1		
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.306**	.220**	.203*	.092	.195*	.396**	.432**	1	
9. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.451**	.177*	.393**	.174*	.356**	.395**	.345**	.364**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.650

และพบว่า ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.363, 0.304, 0.306 และ 0.451 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.197 และ 0.279 ตามลำดับ

แต่สำหรับปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

### 5.1 ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 147 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 พบว่าพนักงานสำนักงานมีปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1974) 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 26



ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	<b>35</b>	<b>60.34</b>
1.1 ค่าตอบแทนน้อย ไม่คุ้มกับการเสี่ยงภัย	12	20.69
1.2 ค่าตอบแทนน้อยแต่ปริมาณงานมาก	10	17.25
1.3 ค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	8	13.79
1.4 ค่าครองชีพสูง แต่รายได้ต่ำ	5	8.61
2. สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<b>13</b>	<b>22.40</b>
2.1 สถานที่ไม่เอื้ออำนวย การระบายอากาศไม่ดี เสี่ยงต่อการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ	8	13.79
2.2 มีกลิ่นอาหารกระจายออกมาจากห้องครัว	3	5.17
2.3 เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในขณะที่เดินทางกลับบ้านในวันที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา	1	1.72
2.4 อุปกรณ์และเครื่องมือบางอย่างมีไม่เพียงพอ	1	1.72
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	<b>10</b>	<b>17.24</b>
3.1 ขาดการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	8	13.79
3.2 ไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศึกษาต่อ	2	3.45
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<b>12</b>	<b>20.66</b>
4.1 การโยกย้ายเจ้าหน้าที่หลัก ไม่มีเกณฑ์ชัดเจน	5	8.61
4.2 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ยังขาดการสนับสนุน	4	6.89
4.3 ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	2	3.44
4.4 ความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่าเทียมกัน	1	1.72
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	<b>3</b>	<b>5.17</b>
5.1 ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน	2	3.45
5.2 มีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง	1	1.72

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
6. สิทธิส่วนบุคคล	5	8.6
6.1 การไม่เท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน	3	5.17
6.2 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นน้อย	1	1.72
6.3 บางครั้งเกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลจากหัวหน้างาน	1	1.72
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	19	32.74
7.1 สุขภาพทรุดโทรม พักผ่อนน้อย	10	17.25
7.2 ปริมาณงานมาก เจ้าหน้าที่มีน้อย	7	12.05
7.3 การจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวน้อย	2	3.44
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	8	13.77
8.1 การติดต่อร่วมงานกันกับองค์กรอื่นยังมีน้อย	6	10.33
8.2 ความคาดหวังจากผู้ให้บริการมีมาก เกิด ความเครียดในการปฏิบัติตัว	2	3.44

จากตารางที่ 31 พบว่า

1. ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า มีปัญหาร้อยละ 60.34 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนน้อย ไม่คุ้มกับการเสี่ยงภัย คิดเป็นร้อยละ 20.69 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนน้อยแต่ปริมาณงานมาก ค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น และค่าครองชีพสูง แต่รายได้ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.25, 13.79 และ 8.61 ตามลำดับ

2. ปัญหาด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีปัญหาร้อยละ 22.40 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาเรื่องสถานที่ไม่เอื้ออำนวย การระบายอากาศไม่ดี เสี่ยงต่อการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ คิดเป็นร้อยละ 13.79 รองลงมา คือ มีกลิ่นอาหารกระจายออกมาจากห้องครัว เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในขณะที่เดินทางกลับบ้านในวันที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา อุปกรณ์และเครื่องมือบางอย่างมีไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 5.17 และ 1.72 ตามลำดับ

3. ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีปัญหาร้อยละ 17.24 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 13.79 และ 3.45 ตามลำดับ

4. ปัญหาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีปัญหาร้อยละ 20.66 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าการโยกย้ายเจ้าหน้าที่หลักไม่มีเกณฑ์ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 8.61 รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ยังขาดการสนับสนุน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 6.89, 3.44 และ 1.72 ตามลำดับ

5. ปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีปัญหาร้อยละ 5.17 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่อง ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 3.45 และ 1.72 ตามลำดับ

6. ปัญหาสิทธิส่วนบุคคล มีปัญหาร้อยละ 8.61 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องการไม่เท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 5.17 รองลงมา คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นน้อย บางครั้งเกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลจากหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 1.72 เท่ากัน

7. ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม มีปัญหาร้อยละ 32.74 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องสุขภาพทรุดโทรม พักผ่อนน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.25 รองลงมา คือ ปริมาณงานมาก เจ้าหน้าที่มีน้อย และการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.05 และ 3.44 ตามลำดับ

8. ปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีปัญหาร้อยละ 13.77 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องการติดต่อร่วมงานกันกับองค์กรอื่นยังมีน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.33 รองลงมา คือ ความคาดหวังจากผู้ใช้บริการมีมาก เกิดความเครียดในการปฏิบัติตัว คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

#### 5.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 147 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาล พญาไท 2 จำกัด จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 โดยพบว่าพนักงานสำนักงาน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1974) 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏตามตารางที่ 27

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	<b>21</b>	<b>36.20</b>
1.1 จ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน	10	17.24
1.2 พิจารณาค่าตอบแทนตามสมรรถนะและประเมินผลงานอย่างแท้จริง	5	8.61
1.3 เพิ่มสวัสดิการเรื่องหอพัก	4	6.90
1.4 เพิ่มค่าเลี้ยงภย	2	3.45
2. สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<b>7</b>	<b>12.05</b>
2.1 ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐาน	5	8.61
2.2 สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างพอเพียง	2	3.44
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	<b>11</b>	<b>18.94</b>
3.1 สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ	6	10.33
3.2 มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาอบรมพร้อมทั้งแจ้งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานทราบ	4	6.89
3.3 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง	1	1.72
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<b>17</b>	<b>29.29</b>
4.1 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับสูง	8	13.79
4.2 สร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่มากขึ้น	6	10.33
4.3 มีระบบการประเมินที่ยุติธรรม	3	5.17

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	5	8.61
5.1 สนับสนุนให้มีพบปะในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ต่างแผนก	4	6.89
5.2 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	1	1.72
6. สิทธิส่วนบุคคล	6	10.33
6.1 หัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ	4	6.89
6.2 หัวหน้างานควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของคนใน องค์กร	2	3.44
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	15	25.86
7.1 แบ่งเวลาให้กับงาน ตนเอง และครอบครัว	10	17.25
7.2 มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา	5	8.61
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	5	8.61
8.1 มีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้รักองค์กรและมุ่งมั่น พัฒนาองค์กร	3	5.17
8.2 ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนรวม	2	3.44

จากตารางที่ 32 พบว่า

1. ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 36.20 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะให้จ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน คิดเป็นร้อยละ 17.24 รองลงมา คือ พิจารณา ค่าตอบแทนตามสมรรถนะและประเมินผลงานอย่างแท้จริง เพิ่มสวัสดิการเรื่องหอพัก และเพิ่มค่าเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 8.61, 6.90 และ 3.45 ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 12.05 โดยส่วนใหญ่ เสนอแนะให้ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 8.61 รองลงมา คือ สนับสนุนอุปกรณ์ห้องกันต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีข้อเสนอแนะ ร้อยละ 18.94 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 10.33 รองลงมา คือ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาอบรม พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานทราบ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 6.89 และ 1.72 ตามลำดับ

4. ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 29.29 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 13.79 รองลงมา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ และควรมีระบบการประเมินที่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 10.33 และ 5.17 ตามลำดับ

5. ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 29.29 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีการสนับสนุนให้มีพบปะในกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่างแผนก และส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 6.89 และ 1.72 ตามลำดับ

6. ข้อเสนอแนะด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 10.33 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่าหัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คิดเป็นร้อยละ 6.89 รองลงมา คือ หัวหน้างานควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของคนในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

7. ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมพบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 25.86 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรแบ่งเวลาให้กับงาน ตนเอง และครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 17.25 รองลงมา คือ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา

8. ข้อเสนอแนะด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 8.61 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้รักองค์กรและมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ 5.17 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ