บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการฝ่าย ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆและเสนอผลการศึกษาโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆและอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติว่าปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
X	แทน	ตัวแปรอิสระ
Y	แทน	ตัวแปรตาม
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหูคูณ
R^2_{adj}	แทน	อำนาจการพยากรณ์
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ
B	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
T	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	155	77.50
ชาย	45	22.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และเพศชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - น้อยกว่า 25 ปี	49	24.50
25 - น้อยกว่า 32 ปี	57	28.50
32 - น้อยกว่า 39 ปี	41	20.50
39 - น้อยกว่า 46 ปี	24	12.00
46 ปีขึ้นไป	29	14.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 25–น้อยกว่า 32 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 18 – น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 32–น้อยกว่า 39 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 39–น้อยกว่า 46 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	100	50.00
5 - น้อยกว่า 10 ปี	42	21.00
10 - น้อยกว่า 15 ปี	19	9.50
15 - น้อยกว่า 20 ปี	14	7.00
20 ปีขึ้นไป	25	12.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ณ องค์การปัจจุบันส่วนมาก น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุงาน 5 – น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุงาน 10 – น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และน้อยที่สุดคืออายุงาน 15- น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	128	64.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	67	33.50
อื่นๆ (ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่)	5	2.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพอื่นๆ ได้แก่ ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	14	7.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	59	29.50
ปริญญาตรี	118	59.00
ปริญญาโท	9	4.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และน้อยที่สุด ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9,000 - น้อยกว่า 14,000 บาท	86	43.00
14,000 - น้อยกว่า 19,000 บาท	44	22.00
19,000 - น้อยกว่า 24,000 บาท	27	13.50
24,000 - น้อยกว่า 29,000 บาท	15	7.50
29,000 - น้อยกว่า 34,000 บาท	13	6.50
34,000 - น้อยกว่า 39,000 บาท	4	2.00
ตั้งแต่ 39,000 บาทขึ้นไป	11	5.50
รวม	**200**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 - น้อยกว่า 14,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,000 - น้อยกว่า 19,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,000 - น้อยกว่า 24,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - น้อยกว่า 29,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,000 - น้อยกว่า 34,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 39,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และน้อยที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - น้อยกว่า 39,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.1 อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.57 โดยด้านการส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม เห็นด้วยในระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือด้านความเกี่ยวพันทางสังคม การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม และภาวะอิสระ

จากงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 3.68 3.62 3.62 3.47 และ 3.44 ตามลำดับ โดยด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เห็นด้วยในระดับต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.66 โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะอิสระจากงานมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม และด้านความเกี่ยวพันทางสังคม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 0.61 0.59 0.56 0.54 0.53 และ 0.52 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม								
1.1 ท่านรู้สึกพอใจในค่า ตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	5 (2.50)	30 (15.00)	97 (48.50)	56 (28.00)	12 (6.00)	3.20	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
1.2 แม้ว่าท่านจะใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่รายได้ของท่านยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย	44 (22.00)	56 (28.00)	79 (39.50)	15 (7.50)	6 (3.00)	2.42	1.01	เห็นด้วยน้อย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม								
1.3ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3 (1.50)	26 (13.00)	103 (51.50)	61 (30.50)	7 (3.50)	3.22	0.77	เห็นด้วยปานกลาง
1.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	10 (5.00)	56 (28.00)	97 (48.50)	36 (18.00)	1 (0.50)	2.81	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
รวม						**2.91**	**0.64**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ								
2.1 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอและสภาพดีเหมาะสมในการทำงาน	3 (1.50)	19 (9.50)	85 (42.50)	77 (38.50)	16 (8.00)	3.42	0.83	เห็นด้วยมาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	0 (0.00)	5 (2.50)	57 (28.50)	117 (58.50)	21 (10.50)	3.77	0.66	เห็นด้วยมาก
2.3 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดโปร่งและอากาศถ่ายเทสะดวก	4 (2.00)	8 (9.00)	66 (33.00)	88 (44.00)	24 (12.00)	3.55	0.89	เห็นด้วยมาก
2.4 หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานได้เสมอ	1 (0.50)	5 (2.50)	62 (31.00)	111 (55.50)	21 (10.50)	3.73	0.70	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.62**	**0.61**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน								
3.1 หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	0 (0.00)	5 (2.50)	58 (29.00)	101 (50.50)	36 (18.00)	3.84	0.74	เห็นด้วยมาก
3.2 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาของท่านให้ไปศึกษาต่อหรืออบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	7 (3.50)	14 (7.00)	73 (36.50)	86 (43.00)	20 (10.00)	3.49	0.90	เห็นด้วยมาก
3.3 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้เสมอ	6 (3.00)	79 (39.50)	93 (46.50)	22 (11.00)	200 (100.00)	3.66	0.71	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน								
3.4 ท่านปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอด้วยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ	0 (0.00)	3 (1.50)	70 (35.00)	106 (53.00)	21 (10.50)	3.73	0.66	เห็นด้วยมาก
		รวม				**3.68**	**0.54**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน								
4.1 ท่านได้รับการสนับ สนุน จากผู้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3 (1.50)	12 (6.00)	94 (47.00)	73 (36.50)	18 (9.00)	3.46	0.80	เห็นด้วยมาก
4.2 ท่านมั่นใจในความรู้ความสามารถของท่านจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมายได้อย่างดี	0 (0.00)	0 (0.00)	49 (24.50)	114 (57.00)	37 (18.50)	3.94	0.65	เห็นด้วยมาก
4.3 ท่านรู้สึกว่าการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	5 (2.50)	24 (12.00)	97 (48.50)	58 (29.00)	16 (8.00)	3.28	0.87	เห็นด้วยปานกลาง
4.4 ท่านรู้สึกว่าองค์กรและ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	0 (0.00)	4 (2.00)	61 (30.50)	104 (52.00)	31 (15.50)	3.81	0.71	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.62**	**0.59**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. การส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม								
5.1 หน่วยงานของท่านมี บรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง	0 (0.00)	1 (0.50)	27 (13.50)	106 (53.00)	66 (33.00)	4.19	0.67	เห็นด้วยมาก
5.2 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0 (0.00)	1 (0.50)	20 (10.00)	121 (60.50)	58 (29.00)	4.18	0.62	เห็นด้วยมาก
5.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	2 (1.00)	11 (5.50)	66 (33.00)	93 (46.50)	28 (14.00)	3.67	0.82	เห็นด้วยมาก
5.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือ อย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	0 (0.00)	4 (2.00)	37 (18.50)	118 (59.00)	41 (20.50)	3.98	0.69	เห็นด้วยมาก
		รวม				**4.00**	**0.53**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
6. การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม								
6.1 ท่านได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามผลการทำงานของท่าน	0 (0.00)	4 (2.00)	63 (31.50)	111 (55.50)	22 (11.00)	3.76	0.67	เห็นด้วยมาก
6.2 ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือประเมินผลการทำงานในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ	17 (8.50)	53 (26.50)	81 (40.50)	34 (17.00)	15 (7.50)	2.89	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
6.3 ท่านรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	2 (1.00)	6 (3.00)	62 (31.00)	107 (53.50)	23 (11.50)	3.72	0.75	เห็นด้วยมาก
6.4 ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานขององค์การมีความโปร่งใสและยุติธรรม	2 (1.00)	13 (6.50)	83 (41.50)	84 (42.00)	18 (9.00)	3.52	0.79	เห็นด้วยมาก
		รวม				**3.47**	**0.56**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
7. ภาวะอิสระจากงาน								
7.1 ท่านพอใจในสิทธิการลาหยุดพักผ่อน และการลากรณีอื่นๆ	3 (1.50)	18 (9.00)	78 (39.00)	78 (39.00)	23 (11.50)	3.50	0.87	เห็นด้วยมาก
7.2 ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3 (1.50)	10 (5.00)	80 (40.00)	85 (42.50)	22 (11.00)	3.57	0.81	เห็นด้วยมาก
7.3 ท่านรู้สึกพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว	3 (1.50)	19 (9.50)	78 (39.00)	85 (42.50)	15 (7.50)	3.45	0.83	เห็นด้วยมาก
7.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอ	4 (2.00)	36 (18.00)	85 (42.50)	61 (30.50)	14 (7.00)	3.23	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
		รวม				**3.47**	**0.56**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
8. ความเกี่ยวพันทางสังคม								
8.1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆของสังคม	0 (0.00)	3 (1.50)	36 (18.00)	125 (62.50)	36 (18.00)	3.97	0.65	เห็นด้วยมาก
8.2 ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับสังคม	0 (0.00)	6 (3.00)	56 (28.00)	116 (58.00)	22 (11.00)	3.77	0.68	เห็นด้วยมาก
8.3 การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	0 (0.00)	2 (1.00)	62 (31.00)	113 (56.50)	23 (11.50)	3.79	0.65	เห็นด้วยมาก
8.4 งานที่ท่านทำได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	0 (0.00)	5 (2.50)	74 (37.00)	103 (51.50)	18 (9.00)	3.67	0.67	เห็นด้วยมาก
		รวม				**3.80**	**0.52**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.15 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.91	0.64	เห็นด้วยปานกลาง	(8)
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.62	0.61	เห็นด้วยมาก	(5)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.54	เห็นด้วยมาก	(3)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.59	เห็นด้วยมาก	(4)
5. การส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม	4.00	0.53	เห็นด้วยมาก	(1)
6. การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม	3.47	0.56	เห็นด้วยมาก	(6)
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.44	0.66	เห็นด้วยมาก	(7)
8. ความเกี่ยวพันทางสังคม	3.80	0.52	เห็นด้วยมาก	(2)
รวม	**3.57**	**0.44**	**เห็นด้วยมาก**	

2.2 อธิบายระดับคุณลักษณะของงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยด้านความเป็นอิสระ เห็นด้วยลำดับสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย ด้ายผลสะท้อนชองงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.63 และ 3.54 ตามลำดับ โดยด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เห็นด้วยในลำดับต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-062 โดยพบว่าคุณลักษณะของงานภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ทักษะที่หลากหลายมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลสะท้อนชองงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 0.54 0.52 และ 0.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.16 ถึงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การใช้ทักษะที่หลากหลาย								
1.1 งานของท่านประกอบ ด้วยหน้าที่ที่หลากหลายและต้องใช้ความสามารถหลายด้านจึงจะสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ	1 (0.50)	1 (0.50)	40 (20.00)	117 (58.50)	41 (20.50)	3.98	0.69	เห็นด้วยมาก
1.2 งานที่ท่านทำอยู่ไม่จำ เป็นต้องใช้ความชำนาญหรือทักษะหลายด้านประกอบกัน	7 (3.50)	33 (16.50)	63 (31.50)	50 (25.00)	47 (23.50)	3.49	1.13	เห็นด้วยมาก
1.3 ในแต่ละวันท่านได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะงานท้าทายแตกต่างกัน	3 (1.50)	17 (8.50)	92 (46.00)	72 (36.00)	16 (8.00)	3.41	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
1.4 งานที่ท่านทำค่อนข้างง่ายและไม่ต้องใช้ความชำนาญใดเป็นพิเศษ	5 (2.50)	22 (11.00)	66 (33.00)	55 (27.50)	52 (26.00)	3.64	1.06	เห็นด้วยมาก
		รวม				**3.63**	**0.62**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. งานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
2.1 ในการทำงานแต่ละชิ้น ท่านสามารถทำงานทุกขั้นตอนของชิ้นงานจนเสร็จสมบูรณ์	0 (0.00)	2 (1.00)	50 (25.00)	118 (59.00)	30 (15.00)	3.88	0.65	เห็นด้วยมาก
2.2 งานที่ท่านทำมีการออกแบบไว้อย่างเหมาะสมจนสามารถทำได้เองตั้งแต่แรกจนเสร็จสิ้นงาน	1 (0.50)	8 (4.00)	69 (34.50)	104 (52.00)	18 (9.00)	3.65	0.72	เห็นด้วยมาก
2.3 งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกของงานจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	0 (0.00)	2 (1.00)	56 (28.00)	90 (45.00)	52 (26.00)	3.96	0.76	เห็นด้วยมาก
2.4 ท่านทำงานตามขั้นตอน ตามที่ผู้อื่นบอกและเสนอ แนะไว้ให้	12 (6.00)	88 (44.00)	85 (42.50)	8 (4.00)	7 (3.50)	2.55	0.81	เห็นด้วยน้อย
รวม						**3.51**	**0.41**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. ความสำคัญของงาน								
3.1 ผลงานของท่านไม่ว่าจะออกมาเป็นเช่นไรต่างมีผลกระทบต่อผู้อื่นเป็นจำนวนมาก	10 (5.00)	26 (13.00)	62 (31.00)	75 (37.50)	27 (13.50)	3.42	1.04	เห็นด้วยมาก
3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ค่อยมีความสำคัญต่อหน่วยงานเท่าใดนัก	4 (2.00)	24 (12.00)	45 (22.50)	67 (33.50)	60 (30.00)	3.78	1.07	เห็นด้วยมาก
3.3 งานที่ท่านทำมีความ สำคัญและมีผลกระทบต่องานของผู้อื่นหรือการดำเนินชีวิตของผู้อื่น	7 (3.50)	18 (9.00)	69 (34.50)	79 (39.50)	27 (13.50)	3.51	0.96	เห็นด้วยมาก
3.4 งานที่ท่านทำอยู่นี้หากทำได้ดีผู้อื่นจะได้รับประโยชน์ แต่หากทำได้ไม่ดีผู้อื่นก็จะเสียหาย	6 (3.00)	9 (4.50)	51 (25.50)	83 (41.50)	51 (25.50)	3.82	0.97	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.63**	**0.61**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ความเป็นอิสระ								
4.1 ในการทำงานท่านมีโอกาสที่จะตัดสินใจได้ด้วยตัวเองว่าควรทำงานด้วยวิธีใดและควรทำเสร็จเมื่อใด	0 (0.00)	2 (1.00)	58 (29.00)	111 (55.50)	29 (14.50)	3.84	0.67	เห็นด้วยมาก
4.2 เมื่อการทำงานมีปัญหาท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ทันที	0 (0.00)	9 (4.50)	85 (42.50)	93 (46.50)	13 (6.50)	3.55	0.69	เห็นด้วยมาก
4.3 ท่านไม่มีมีอิสระที่จะตัดสิน ใจในการปฏิบัติงานของตน ต้องรอรับคำสั่งจากผู้อื่น	6 (3.00)	29 (14.50)	77 (38.50)	58 (29.00)	30 (15.00)	3.39	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
4.4 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจทำงานด้วยตัวเอง	0 (0.00)	8 (4.00)	54 (27.00)	107 (53.50)	31 (15.50)	3.81	0.74	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.64**	**0.52**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. ผลสะท้อนของงาน								
5.1 งานที่ท่านทำ เมื่อทำเสร็จแล้วจะสามารถรู้ผลการทำงานได้ว่าท่านสามารถทำได้ดีเพียงใดจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	2 (1.00)	49 (24.50)	120 (60.00)	29 (14.50)	3.88	0.65	เห็นด้วยมาก
5.2 ท่านไม่สามารถตรวจสอบผลงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง	5 (2.50)	29 (14.50)	82 (41.00)	51 (25.50)	33 (16.50)	3.39	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
5.3 โดยลักษณะงานที่ทำอยู่นี้ท่านไม่ได้มีหน้าที่ที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของผลงานตนเอง	8 (4.00)	38 (19.00)	78 (39.00)	49 (24.50)	27 (13.50)	3.25	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
5.4 ท่านสามารถพิจารณาได้ว่า ตนเองทำงานได้ดีเพียงใดโดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก	1 (0.50)	5 (2.50)	84 (42.00)	87 (43.50)	23 (11.50)	3.63	0.74	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.54**	**0.54**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.21 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณลักษณะของงาน

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 การใช้ทักษะที่หลากหลาย	3.63	0.62	เห็นด้วยมาก	(3)
2 งานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.51	0.41	เห็นด้วยมาก	(5)
3 ความสำคัญของงาน	3.63	0.61	เห็นด้วยมาก	(2)
4 ความเป็นอิสระ	3.64	0.52	เห็นด้วยมาก	(1)
5 ผลสะท้อนของงาน	3.54	0.54	เห็นด้วยมาก	(4)
รวม	**3.59**	**0.40**	**เห็นด้วยมาก**	

2.2 อธิบายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยด้านวิธีการ เห็นด้วยลำดับสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99รองลงมาคือ ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.91 และ 3.81 ตามลำดับ โดยด้านปริมาณของงาน เห็นด้วยในลำดับต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.46-0.55 โดยพบว่าประสิทธิภาพในการทำงนภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านวิธีการ ด้านต้นทุน และด้านปริมาณงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 0.49 0.49 และ 0.46 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.22 ถึงตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. คุณภาพของงาน								
1.1 ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	0 (0.00)	1 (0.50)	39 (19.50)	119 (59.50)	41 (20.50)	4.00	0.65	เห็นด้วยมาก
1.2 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	0 (0.00)	1 (0.50)	33 (16.50)	115 (57.50)	51 (25.50)	4.08	0.66	เห็นด้วยมาก
1.3 ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	0 (0.00)	0 (0.00)	48 (24.00)	116 (58.00)	36 (18.00)	3.94	0.65	เห็นด้วยมาก
1.4 งานที่ท่านทำไม่เป็นที่ยอมรับกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	7 (3.50)	33 (16.50)	45 (22.50)	60 (30.00)	55 (27.50)	3.62	1.15	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.91**	**0.55**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. ปริมาณของงาน								
2.1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีการวางแผนโดยคำนึงถึงปริมาณงานควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ	0 (0.00)	3 (1.50)	55 (27.50)	113 (56.50)	29 (14.50)	3.84	0.68	เห็นด้วยมาก
2.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิด ชอบไม่เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด	9 (4.50)	51 (25.50)	90 (45.00)	33 (16.50)	17 (8.50)	2.99	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
2.3 หากปริมาณงานของท่านเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน	27 (13.50)	64 (32.00)	85 (42.50)	21 (10.50)	3 (1.50)	2.55	0.91	เห็นด้วยน้อย
2.4 งานที่ท่านรับผิดชอบให้ความสำคัญกับปริมาณของงาน	2 (1.00)	4 (2.00)	67 (33.50)	103 (51.50)	24 (12.00)	3.72	0.74	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.27**	**0.46**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. เวลา								
3.1 ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1 (0.50)	2 (1.00)	54 (27.00)	119 (59.50)	24 (12.00)	3.82	0.67	เห็นด้วยมาก
3.2 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	0 (0.00)	3 (1.50)	48 (24.00)	114 (57.00)	35 (17.50)	3.91	0.68	เห็นด้วยมาก
3.3 การทำงานของท่านมีการกำหนดแผนในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด	0 (0.00)	1 (0.50)	63 (31.50)	100 (50.00)	36 (18.00)	3.86	0.70	เห็นด้วยมาก
3.4 ท่านสามารถทำงานโดยใช้เวลาน้อยกว่าอดีตที่ผ่านมา	3 (1.50)	5 (2.50)	68 (34.00)	101 (50.50)	23 (11.50)	3.68	0.77	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.81**	**0.51**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4.วิธีการ								
4.1 ขั้นตอนการทำงานในปัจจุบันช่วยให้ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานได้อย่างถูกต้อง	1 (0.50)	2 (1.00)	40 (20.00)	123 (61.50)	34 (17.00)	3.94	0.67	เห็นด้วยมาก
4.2 ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่กำหนด	0 (0.00)	0 (0.00)	51 (25.50)	121 (60.50)	28 (14.00)	3.89	0.62	เห็นด้วยมาก
4.3 ขั้นตอนในการทำงานช่วยให้ท่านสามารถสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	1 (0.50)	41 (20.50)	126 (63.00)	32 (16.00)	3.95	0.62	เห็นด้วยมาก
4.4 การทำงานตามขั้นตอนทำให้งานของท่านมีความถูกต้อง ชัดเจน	0 (0.00)	1 (0.50)	17 (8.50)	124 (62.00)	58 (29.00)	4.20	0.60	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.99**	**0.49**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ) ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5.ต้นทุน								
5.1 ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างประหยัด	1 (0.50)	3 (1.50)	44 (22.00)	113 (56.50)	39 (19.50)	3.93	0.72	เห็นด้วยมาก
5.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ช่วยให้ต้นทุนในการทำงานลดลง	1 (0.50)	2 (1.00)	72 (36.00)	97 (48.50)	28 (14.00)	3.75	0.72	เห็นด้วยมาก
5.3 ท่านทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียในงาน	0 (0.00)	1 (0.50)	15 (7.50)	115 (57.50)	69 (34.50)	4.26	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
5.4 ท่านมักจะเลือกใช้วิธีการที่ประหยัดและคุ้มค่าที่สุดในการทำงาน	0 (0.00)	2 (1.00)	43 (21.50)	121 (60.50)	34 (17.00)	3.94	0.65	เห็นด้วยมาก
รวม						**3.97**	**0.49**	**เห็นด้วยมาก**

ตารางที่ 4.27 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	3.91	0.55	เห็นด้วยมาก	(3)
2. ปริมาณของงาน	3.27	0.46	เห็นด้วยปานกลาง	(5)
3. เวลา	3.81	0.51	เห็นด้วยมาก	(4)
4. วิธีการ	3.99	0.49	เห็นด้วยมาก	(1)
5. ต้นทุน	3.97	0.49	เห็นด้วยมาก	(2)
รวม	**3.79**	**0.40**	**เห็นด้วยมาก**	

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

สมมุติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

H_1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สถิติทดสอบใช้ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างรายกลุ่ม กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า P น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ทีมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตาม อายุ

อายุ	N	X	S.D.	F	P-Value
18 - น้อยกว่า 25 ปี	49	3.81	0.41	0.101	0.982
25 - น้อยกว่า 32 ปี	57	3.79	0.39		
32 - น้อยกว่า 39 ปี	41	3.80	0.42		
39 - น้อยกว่า 46 ปี	24	3.76	0.51		
46 ปีขึ้นไป	29	3.77	0.30		

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.101 และ P - Value เท่ากับ 0.982 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

H_1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สถิติทดสอบใช้ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างรายกลุ่ม กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า P น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	X	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	14	3.85	0.43	1.063	0.366
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	59	3.71	0.36		
ปริญญาตรี	118	3.82	0.42		
ปริญญาโท	9	3.84	0.36		

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.063 และ P - Value เท่ากับ 0.366 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

H_1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สถิติทดสอบใช้ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างรายกลุ่ม กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า P น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งทีมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน	N	X	S.D.	F	P-Value
น้อยกว่า 5 ปี	100	3.78	0.40	1.306	0.269
5 - น้อยกว่า 10 ปี	42	3.85	0.39		
10 - น้อยกว่า 15 ปี	19	3.84	0.41		
15 - น้อยกว่า 20 ปี	14	3.58	0.47		
20 ปีขึ้นไป	25	3.82	0.36		

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามอายุงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.306 และ P - Value เท่ากับ 0.269 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	T	P
	ค่าคงที่	**0.890**	**0.217**		**4.093**	**0.000**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	-0.047	0.037	-0.074	-1.259	0.210
	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.140	0.044	0.213	3.191	**0.002*2**
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.086	0.061	0.116	1.412	0.160
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.068	0.062	0.099	1.100	0.273
	ด้านการส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม	-0.081	0.053	-0.107	-1.531	0.127
	ด้านการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม	-0.022	0.046	-0.031	-0.481	0.631
	ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.011	0.047	-0.018	-0.228	0.820
	ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม	0.116	0.063	0.150	1.850	0.066
คุณลักษณะของงาน	ด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย	0.058	0.044	0.089	1.306	0.193
	ด้านรวมงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.137	0.061	0.140	2.266	**0.025*3**
	ด้านรวมความสำคัญของงาน	0.076	0.04	0.116	1.898	0.059
	ด้านรวมความเป็นอิสระ	0.178	0.052	0.231	3.416	**0.001*1**
	ด้านรวมผลสะท้อนของงาน	0.099	0.046	0.133	2.139	**0.034*4**

F=20.151 P = 0.00 R = 0.765 R^2_{adj}= 0.556 SEE = 0.26678 *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณลักษณะของงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลสะท้อนของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.765 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.556 และมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งหมด โดยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระ เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สูงสุด (Beta = 0.231) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Beta = 0.213) คุณลักษณะงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Beta = 0.140) และด้านผลสะท้อนของงาน (Beta = 0.133) ตามลำดับ

และคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระ คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณลักษณะงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านผลสะท้อนของงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งได้ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.765 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 55.6 (R^2_{adj}= 0.556) ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย 0.26678 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.890 + 0.178X_1 + 0.140X_2 + 0.137X_3 + 0.099X_4$$

และในรูปแบบสมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y = 0.231X_1 - 0.213X_2 - 0.140X_3 - 0.133X_4$$

กำหนดให้ Z_Y = คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

X_1 = คุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระ

X_2 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

X_3 = คุณลักษณะของงาน ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

X_4 = คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงาน

จากสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น 1.78 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น 0.140 หน่วย

เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น 0.137 หน่วย และเมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
อายุงาน		✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึงการสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม		✓
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน		✓
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน		✓
ด้านการส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม		✓
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม		✓
ด้านภาวะอิสระจากงาน		✓
ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม		✓

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
คุณลักษณะงาน		
ด้านการใช้ทักษะที่หลากหลาย		✓
ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	✓	
ด้านความสำคัญของงาน		✓
ด้านความเป็นอิสระ	✓	
ด้านผลสะท้อนของงาน	✓	

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึงการสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ปริมาณงานมาก ต้องทำงานเลยเวลาเลิกงานตลอด
- Self-management หรือการจัดการตนเองในการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเสร็จทันเวลาและมีสมดุลชีวิตด้านอื่นๆ ร่วมด้วย
- การใช้งานให้ถูกคน ใช้คนให้เหมาสมกับงานตามความถนัดและความสามารถเพื่องานจะได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานที่ให้ความร่วมมือและพัฒนากระบวนการทำงาน

คุณลักษณะงาน

- ต้องการทำงานแบบอิสระโดยไม่มีใครมาบังคับ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ห้องทำงานไม่เหมาะกับการปฏิบัติงาน
- การเพิ่มเงินเดือนจะส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน
- จำนวนวันลาพักร้อนควรจะปรับปรุงให้เหมาะสมกับอายุงานที่ทำ
- ต้องการให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสะสมทรัพย์ในแต่ละเดือน
- อยากให้มีวันหยุดเยอะๆจะได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน