

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 240 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงบรรยาย

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Statistics) ร้อยละ (Percentage) ซึ่งถือเป็นสถิติที่ใช้ในการนำเสนอลักษณะข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่ม ใช้ในการศึกษาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลกลุ่มนั้น โดยไม่ได้สรุปอ้างอิงผลการศึกษาไปยังกลุ่มอื่น หรือไม่สรุปอ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา เป็นการบรรยายสรุปลักษณะของกลุ่มข้อมูลที่ค้นพบในการศึกษา

4.1.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะของกลุ่มข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง หรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ว่าด้วยการสรุปอ้างอิงข้อมูลเพียงบางส่วน คือ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร สรุปอ้างอิงไปยังประชากรได้โดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

4.2.1 สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

4.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) การคำนวณหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร x กับ Y หรือบางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) สัญลักษณ์ rx_y เป็นการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีระดับการวัดของตัวแปรมาตรวัดอัตราภาค (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) ขึ้นไป

4.2.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์นี้เป็นการพยากรณ์ หรือทำนายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variation) มี 2 ตัวแปรขึ้นไป และ Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variation) มี 1 ตัว

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงบรรยาย

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และสายวิชาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาว่ามีลักษณะเป็นเช่นไร อันจะนำไปสู่การจำแนกตามลักษณะที่เป็นจริงตามกรอบการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	42	17.50
หญิง	198	82.50
รวม	240	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	25	10.40
25 ปี – 34 ปี	115	47.90
35 ปี – 44 ปี	60	25.00
มากกว่า 44 ปี	40	16.70
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาคือ อายุ 35-44 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็น

ร้อยละ 25.00 อายุมากกว่า 44 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	120	50.00
สมรส	109	45.50
หย่าร้าง/หม้าย	11	4.60
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50 สถานภาพสมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	2.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	3.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	59	24.60
ปริญญาตรี	156	65.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	5
รวม	240	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	70	29.20
10,001 – 20,000 บาท	74	30.80
20,001 – 30,000 บาท	53	22.10

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเงินเดือน (ต่อ)

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
30,001 – 40,000 บาท	24	10.00
40,001 – 50,000 บาท	11	4.60
50,000 บาท ขึ้นไป	8	3.30
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมา คือ ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ได้รับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ได้รับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และได้รับเงินเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	79	32.90
5 ปี – 14 ปี	102	42.50
15 ปี – 24 ปี	33	13.80
25 ปี – 34 ปี	22	9.20
มากกว่า 34 ปี	4	1.70
รวม	240	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-14 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15-24 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 25-34 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 34 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แพทย์	14	5.80
ทันตแพทย์	10	4.20
เภสัชกร	6	2.50

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พยาบาล	91	37.90
นักเทคนิคการแพทย์	7	2.90
นักกายภาพบำบัด	5	2.10
นักรังสี	3	1.30
แพทย์แผนไทย	4	1.70
นักโภชนาการ	2	0.80
นักวิชาการสาธารณสุข	10	4.20
อื่นๆ (บุคคล การเงิน บัญชี ทำความสะอาด)	88	36.70
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาล จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา คือ อื่น ๆ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 แพทย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ทันตกรรมและนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งละ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 เภสัชกร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 นักกายภาพบำบัด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 แพทย์แผนไทย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 นักรังสี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 และนักโภชนาการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายวิชาชีพ

วิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาชีพ	154	64.2
ไม่ใช่สายวิชาชีพ	86	35.8
รวม	240	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายวิชาชีพ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 และไม่ใช่สายวิชาชีพ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการประมวลผลข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นตัวแปรตามประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ 2) ด้านเสถียรภาพของการทำงาน 3) ด้านการปกครองตนเอง 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 6) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

คุณภาพชีวิตโดยรวม พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 หากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับเป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.57 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ด้านเสถียรภาพของการทำงาน ด้านการปกครองตนเอง และด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.50, 3.48, 3.36, 3.04 และ 2.76 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ	2.76	0.72	ปานกลาง
2.เสถียรภาพของการทำงาน	3.36	0.62	ปานกลาง
3.การปกครองตนเอง	3.04	0.67	ปานกลาง
4.การยอมรับ	3.61	0.57	มาก
5.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.50	0.63	ปานกลาง
6.ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่	3.48	0.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง และมีเพียงปัจจัยด้านการยอมรับเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีความเห็นว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ เป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเป็นด้านที่ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.72$)

หากพิจารณาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน เพื่อสื่อสารให้เข้าใจโดยง่าย โดยเริ่มจากด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.72$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.78$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 4 ด้าน รองลงมา คือ อัตราเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.76, 2.67 และ 2.66 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ

ด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.94	0.78	ปานกลาง
2. อัตราเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.76	0.85	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.66	0.86	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	2.67	0.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.76	0.72	ปานกลาง

ด้านเสถียรภาพของการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.62$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.80$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 4 ด้าน รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้านหน่วยงานของงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.63, 3.07 และ 3.04 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านเสถียรภาพของการทำงาน

เสถียรภาพของการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.63	0.68	มาก
2. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.04	0.83	ปานกลาง
3. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.69	0.80	มาก
4. หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.07	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.62	ปานกลาง

ด้านการปกครองตนเอง พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.67$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านหน่วยงานได้กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.75$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 4 ด้าน รองลงมาคือ การทำงานของไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัว ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ และทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียด วิตกกังวล และมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมตามที่ต้องการ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.03, 2.96 และ 2.88 ตามลำดับ ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปกครองตนเอง

ด้านการปกครองตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมตามที่ท่านต้องการ	2.88	0.82	ปานกลาง
2. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัว	3.03	0.95	ปานกลาง
3. หน่วยงานได้กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	3.27	0.75	ปานกลาง
4. ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพและทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียด วิตกกังวล	2.96	0.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	0.67	ปานกลาง

ด้านการยอมรับ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.57$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานสายอื่นได้อย่างราบรื่น เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.64$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 5 ด้าน รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นในการทำงาน และได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.66, 3.63, 3.58 และ 3.46 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับ

การยอมรับ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นในการทำงาน	3.58	0.71	มาก
2. ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.46	0.64	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.71	มาก
4. สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานสายอื่นได้อย่างราบรื่น	3.73	0.64	มาก
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการเป็นมิตร	3.63	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.57	มาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.63$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.72$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 6 ด้าน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานมีการพิจารณาที่ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.54, 3.51, 3.48, 3.40 และ 3.37 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน	3.37	0.72	ปานกลาง
2. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานมีการพิจารณาที่ทำให้ความเป็นธรรม กับทุกฝ่าย	3.40	0.74	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.48	0.82	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและ มีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.81	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.65	0.72	มาก
6. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.63	ปานกลาง

ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.60$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
หน่วยงานให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของพนักงานและเจ้าหน้าที่ เป็นด้านที่บุคลากรมีความ
คิดเห็นว่ามีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.70$) ซึ่งนับว่าเป็นด้านที่มากที่สุดจาก 5 ด้าน รองลงมา
คือ หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม
สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่โรงพยาบาลวาง
ไว้มีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ
ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟ
ฉุกเฉินเมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.52, 3.47, 3.43 และ 3.41
ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. หน่วยงานมีการตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ	3.43	0.72	ปานกลาง
2. มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่โรงพยาบาลวางไว้มีความเหมาะสม	3.47	0.70	ปานกลาง
3. หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของพนักงานและเจ้าหน้าที่	3.60	0.70	มาก
4. รู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.41	0.74	ปานกลาง
5. หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.52	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.60	ปานกลาง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาล กันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และสายวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และสายวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และสายวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4.2.1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-simple T-test) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์

จังหวัดศรีสะเกษ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และสายวิชาชีพ โดยใช้สถิติ T-test โดยขั้นแรกจะทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\text{Sig} \geq 0.05$) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 กลุ่ม หากผลการทดสอบพบว่ามีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($\text{Sig} \leq 0.05$) จะใช้ค่า T-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test จากตาราง Group Statistics and Independent Samples Test ผลการทดสอบดังตารางแสดงได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์

เพศ	จำนวน (คน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย
ชาย	42	0.40	3.41
หญิง	198	0.46	3.26

จากตารางที่ 4.16 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig.(2-tailed)
F	sig			
1.22	0.27	1.90	238	0.06

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวน Levene's Test พบว่าค่า $\text{sig.} = 0.27$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน จึงเลือกใช้การทดสอบ Equal Variance Assumed ซึ่งพบว่าค่า $\text{sig. (2-tailed)} = 0.06$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0

นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2.2 สายวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จำแนกตามสายวิชาชีพ โดยใช้ Levene's test

สายวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย
สายวิชาชีพ	154	0.45	3.31
ไม่ใช่สายวิชาชีพ	86	0.44	3.25

จากตารางที่ 4.18 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสายวิชาชีพ จำนวน 154 คน โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และเป็นไม่ใช่สายวิชาชีพ จำนวน 86 คน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จำแนกตามสายวิชาชีพ โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig.(2-tailed)
F	sig			
0.24	0.63	1.06	238	0.29

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวน Levene's Test พบว่าค่า $\text{sig.} = 0.63$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน จึงเลือกใช้การทดสอบ Equal Variance Assumed ซึ่งพบว่าค่า $\text{sig. (2-tailed)} = 0.29$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 นั่นคือ สายวิชาชีพและไม่ใช่สายวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

4.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) การทดสอบหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม หรือ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t หรือ z แต่ถ้าเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป การใช้สถิติ t หรือ z จะต้องทำการทดสอบหลายครั้ง ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร

ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปจึงทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F เพียงครั้งเดียว สถิติ F-test โดยใช้ตัวแปรต้น 1 ตัว และตัวแปรตามต่อเนื่อง 1 ตัว โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดย F-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สถิติ Levene's test จากตาราง Homogeneity of Variances ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน ($Sig \geq 0.05$) ทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test หากพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกันต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferoni หรือ Scheffe และถ้าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน ($Sig \leq 0.05$) ถ้ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบดังตารางแสดงได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.3 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแปรปรวนของอายุต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ต่ำกว่า 25 ปี	25	3.29	0.49	2.00	4.00
25 – 34 ปี	115	3.25	0.46	2.26	5.00
35 – 44 ปี	60	3.29	0.41	2.28	4.59
44 ปี ขึ้นไป	40	3.40	0.43	2.21	4.08
รวม	240	3.30	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25-34 ปี จำนวน 115 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 อายุ 35-44 ปีจำนวน 60 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 อายุ 44 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 25 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	1.10	0.35
ภายในกลุ่ม	47.80	236	0.20		
รวม	48.47	239			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 1.10$, $\text{sig} = 0.35 > 0.05$ แสดงว่า ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2.5 สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแปรปรวนของสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
โสด	120	3.26	0.47	2.00	4.59
สมรส	109	3.32	0.44	2.21	5.00
หย่าร้าง/หม้าย	11	3.37	0.28	2.94	3.80
รวม	240	3.29	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.22 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 สถานภาพสมรส จำนวน 109 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 11 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.64	0.52
ภายในกลุ่ม	48.21	237	0.20		
รวม	48.47	239			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 0.64$, $\text{sig} = 0.52 > 0.05$ แสดงว่า ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างสถานภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2.6 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนของระดับการศึกษาสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ประถมศึกษา	5	3.27	0.34	2.87	3.80
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	3.41	0.44	2.75	4.06
มัธยมศึกษาตอนปลาย	59	3.24	0.46	2.28	4.59
ปริญญาตรี	156	3.30	0.44	2.00	5.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.46	0.55	2.26	4.01
รวม	240	3.30	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.24 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 59 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 และระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.64	4	0.16	0.78	0.54
ภายในกลุ่ม	47.83	235	0.20		
รวม	48.47	239			

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 0.78$, $\text{sig} = 0.54 > 0.05$ แสดงว่าความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2.5 เงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนของเงินเดือนต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ต่ำกว่า 10,000 บาท	70	3.20	0.44	2.21	4.59
10,001– 20,000 บาท	74	3.30	0.43	2.00	4.34
20,001– 30,000 บาท	53	3.25	0.51	2.26	5.00
30,001– 40,000 บาท	24	3.42	0.41	2.64	4.03
40,001– 50,000 บาท	11	3.40	0.33	2.91	4.00
50,001 บาท ขึ้นไป	8	3.70	0.24	3.33	4.08
รวม	240	3.30	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.26 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 74 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 70 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 53 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 ระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 11 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 และระดับเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างของเงินเดือนต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.60	5	0.52	2.66	0.02*
ภายในกลุ่ม	45.86	234	0.20		
รวม	48.47	239			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 2.66$, $\text{sig} = 0.02^* < 0.05$ แสดงว่า ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ กับเงินเดือนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จำแนกตามเงินเดือน

Levene Statistic	df1	df2	Sig
1.11	5	234	0.36

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity Variances พบว่า Levene Statistic = 1.11, $df1 = 5$, $df2 = 234$, และ ค่า $\text{sig} = 0.36$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\text{sig} = 0.36 > 0.05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตมีค่าเท่ากัน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post hoc) รายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์

เงินเดือน (บาท)	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	-	-0.09897	-0.05415	-0.22715*	-0.2540	-0.50319*
10,001- 20,000		-	0.0082	-0.12818	-0.10643	-0.40422*
20,001- 30,000			-	-0.17300	-0.15125	-0.44904*
30,001- 40,000				-	0.2175	-0.27604
40,001- 50,000					-	0.29779
50,001 บาท ขึ้นไป						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความแตกต่างของเงินเดือนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ สามารถจำแนกได้ 4 คู่ ดังนี้ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาท โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.03 (2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.00 (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.01 (4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแปรปรวนของระยะเวลาปฏิบัติงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
น้อยกว่า 5 ปี	79	3.35	0.44	2.00	4.59
5 ปี – 14 ปี	102	3.20	0.47	2.21	5.00
15 ปี – 24 ปี	33	3.22	0.39	2.28	3.90
25 ปี – 34 ปี	22	3.43	0.34	2.87	4.08
มากกว่า 34 ปี	4	3.88	0.08	3.80	4.00
รวม/เฉลี่ย	240	3.29	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.30 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี-14 ปี จำนวน 102 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปี-24 ปี จำนวน 33 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 25 ปี-34 ปี จำนวน 22 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 และระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 34 ปี จำนวน 4 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.07	4	0.77	3.98	0.00*
ภายในกลุ่ม	45.39	235	0.20		
รวม	48.47	239			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 3.98$, $sig = 0.00^{**} < 0.05$ แสดงว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.00$) ได้ผลดังตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

Levene Statistic	df1	df2	Sig
2.01	4	235	0.09

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity Variances พบว่า Levene Statistic = 2.01, $df1 = 4$, $df2 = 235$ และ ค่า $sig = 0.09$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($sig = 0.09 > 0.05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตมีค่าเท่ากัน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post hoc) รายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี-14 ปี	15 ปี-24 ปี	25 ปี-34 ปี	มากกว่า 34 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	0.14845*	0.13038	-0.08178	-0.52976*
5 ปี - 14 ปี		-	-0.01807	-0.23023	-0.66014*
15 ปี - 24 ปี			-	-0.21216	-0.66014*
25 ปี - 34 ปี				-	-0.44798
มากกว่า 34 ปี					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ สามารถจำแนกได้ 4 คู่ ดังนี้ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี-14 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.02 (2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 34 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.02 (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี-14 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 34 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.00 (4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปี-24 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 34 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.00

สมมติฐานที่ 2.8 ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแปรปรวนของตำแหน่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แพทย์	14	3.67	0.35	3.27	4.07
ทันตกรรม	10	3.26	0.57	2.26	4.00
เภสัชกร	6	3.40	0.45	2.64	3.95
พยาบาล	91	3.24	0.43	2.00	4.34
นักเทคนิคการแพทย์	7	3.12	0.52	2.61	3.84
นักกายภาพบำบัด	5	3.54	0.85	2.89	5.00
นักรังสีการแพทย์	3	2.97	0.13	2.89	3.13
แพทย์แผนไทย	4	3.31	0.31	3.03	3.64
นักโภชนาการ	2	3.62	0.28	3.42	3.82
นักวิชาการสาธารณสุข	10	3.56	0.25	3.21	4.00
อื่น ๆ	88	3.25	0.44	2.21	4.59
รวม	240	3.30	0.45	2.00	5.00

จากตารางที่ 4.34 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพยาบาล จำนวน 91 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 88 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ตำแหน่งแพทย์ จำนวน 14 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25 ตำแหน่งทันตกรรม
 จำนวน 10 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 ตำแหน่งนักเทคนิค
 การแพทย์ จำนวน 7 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 ตำแหน่งเภสัชกร
 จำนวน 6 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด
 จำนวน 5 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 ตำแหน่งแพทย์แผนไทย
 จำนวน 4 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.31 ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์
 จำนวน 3 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.13 และตำแหน่งนักโภชนาการ
 จำนวน 2 คน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ANOVA					
	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.33	10	0.43	2.25	0.02*
ภายในกลุ่ม	44.14	229	0.20		
รวม	48.47	239			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ F-test พบว่า $F = 3.25$, $sig = 0.02^* < 0.05$ แสดงว่า
 ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่าง
 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ได้ผลดังตารางที่ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์
 จำแนกตามตำแหน่ง

Levene Statistic	df1	df2	Sig
1.36	10	229	0.20

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity Variances พบว่า Levene
 Statistic = 1.36, $df1 = 10$, $df2 = 229$ และ ค่า $sig = 0.20$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($sig = 0.20 > 0.05$)
 แสดงว่า ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตมีค่าเท่ากัน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post
 hoc) รายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบภายหลังรายชื่อเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์

ตำแหน่ง	แพทย์	ทันตกรรม	เภสัชกร	พยาบาล	นักเทคนิคการแพทย์	นักกายภาพบำบัด	นักรังสี	แพทย์แผนไทย	นักโภชนาการ	นักวิชาการ	อื่นๆ
แพทย์	-	0.41*	0.27	0.43*	0.55*	0.13	0.70*	0.36	0.05	0.11	0.43*
ทันตแพทย์		-	-0.14	0.02	0.14	-0.28	0.28	-0.05	-0.36	-0.31	0.01
เภสัชกร			-	0.16	0.28	-0.14	0.42	0.09	-0.22	-0.17	0.15
พยาบาล				-	0.12	-0.30	0.27	-0.07	-0.38	-0.33*	-0.01
นักเทคนิคการแพทย์					-	-0.42	0.15	-0.19	-0.50	-0.45*	-0.13
นักกายภาพบำบัด						-	0.56	0.22	-0.08	-0.03	0.29
นักรังสี							-	-0.34	-0.65	-0.59*	-0.27
แพทย์แผนไทย								-	-0.31	-0.26	0.06
นักโภชนาการ									-	.052	0.37
นักวิชาการ										-	0.32*
อื่นๆ											-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความแตกต่างของตำแหน่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ สามารถจำแนกได้ 9 คู่ ดังนี้ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งทันตกรรม โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.41 (2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพยาบาล โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.43 (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเทคนิคการแพทย์ โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.55 (4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักรังสี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.70 (5) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งอื่นๆ โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.43 (6) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพยาบาลมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ -0.33 (7) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเทคนิคการแพทย์ มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ -0.45 (8) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักรังสี มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ -0.59 (9) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งอื่น ๆ โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.32

4.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Point Biserial Correlation) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Correlation									
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษาสูงสุด	เงินเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	วิชาชีพ	คุณภาพชีวิต
เพศ	1	0.026	0.149*	0.159*	0.040	0.064	-0.74	-0.136*	-0.122
อายุ		1	0.508**	-0.76	0.449**	0.748**	0.060	0.018	0.091
สถานภาพ			1	-0.164*	0.206**	0.509**	0.112	0.120	0.074
ระดับการศึกษาสูงสุด				1	0.515**	0.013	-0.614**	-0.706**	0.46
เงินเดือน					1	0.587**	-0.584**	-0.643**	0.198**
ระยะเวลาปฏิบัติงาน						1	-0.020	-0.093	0.059
ตำแหน่ง							1	0.793**	-0.49
วิชาชีพ								1	-0.69
คุณภาพชีวิตในการทำงาน									1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), 0.05 level (2-tailed).									

จากตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นดังนี้

สัมพันธ์กันทั้งหมด 1 คู่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.198$) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทางบวก สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกนั้นตัวแปรต้นอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตามอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กันเองนั้นมีตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 16 คู่ ดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งกับวิชาชีพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.793$) อายุกับระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.748$) ระดับการศึกษาสูงสุดกับวิชาชีพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.706$) เงินเดือนกับวิชาชีพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.643$) และตำแหน่งกับระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.614$) ตามลำดับ ตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 6 คู่ ได้แก่ เงินเดือนกับระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.587$) เงินเดือนกับตำแหน่ง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.584$) เงินเดือนกับระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.515$) สถานภาพกับระยะเวลาปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.509$) อายุกับสถานภาพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.508$) และเงินเดือนกับอายุ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.449$) ตามลำดับ ตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ต่อมาคือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันต่ำทางบวก 1 คู่ คือ สถานภาพกับเงินเดือน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.206$) ตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สุดท้ายคือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันต่ำมากทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ สถานภาพกับการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.164$) เพศกับระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.159$) เพศกับสถานภาพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.149$) และเพศกับวิชาชีพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = -0.136$) ตัวแปรสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกนั้นตัวแปรตัวอื่นไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรต้นอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.4 ศึกษาปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการพยากรณ์ หรือทำนายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variation) มี 2 ตัวแปรขึ้นไป และ Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variation) มี 1 ตัว ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE b	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.096	0.083		37.256	0.000		
อายุ	0.041	0.047	0.084	0.871	0.384	0.432	2.313
เงินเดือน	0.085	0.026	0.258	3.284	0.001*	0.657	1.523
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-0.060	0.046	-0.138	-1.300	0.195	0.358	2.792
R = 0.231, R ² = 0.053, Adj R ² = 0.041, SEE = 0.421, F = 4.378, Sig = 0.005							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 4.39 ด้วยวิธี Enter พบว่าค่า Multiple (R = 0.231) นั่นคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างชุดตัวแปรทั้ง 3 ตัว กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ส่วนสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ R² (Adjusted) (R² = 0.041) พบว่า ชุดทำนายทั้ง 3 ตัว แปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 4.10 ส่วนอีกร้อยละ 95.90 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ การทดสอบนัยสำคัญของค่า Adj R² พบว่า ค่า F = 4.378 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ชุดของตัวแปรทำนายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ทุกตัวแปรทั้ง 3 ตัว เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ คือ ตัวแปรแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปร และค่า (Variance Inflation Factor: VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือเกิดปัญหา Multicollinearity (เพ็ญภัคร พินผา, 2560)

จากตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณาจากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

มี 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ เงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.258) หมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.258 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ มีค่า (Tolerance = 0.657) ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และมีค่า (VIF = 1.523) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรเงินเดือนไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

จากการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษเกิดจาก
 $= 3.096 (\text{ค่าคงที่}) + 0.085^{**} (\text{เงินเดือน})$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ
 $= 0.258^{**} (\text{เงินเดือน})$