

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 โดยกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนของสาธารณสุขในเขต 4 โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 493 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 430 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.22 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1            การตอบกลับของแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2            ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4
- ส่วนที่ 3            ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4
- ส่วนที่ 4            ผลการวิเคราะห์คูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4
- ส่วนที่ 5            การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 การตอบกลับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 การตอบกลับของแบบสอบถาม จำแนกรายจังหวัดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ  
ตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

จังหวัด	อำเภอ	จำนวนทั้งหมด (ฉบับ)	จำนวนที่ตอบกลับ (ฉบับ)	ร้อยละ
ปทุมธานี	สามโคก	30	30	100
	ลาดหลุมแก้ว	32	30	93.75
	รวม	62	60	96.77
อ่างทอง	ไชโย	30	29	96.67
	วิเศษชัยชาญ	45	41	91.11
	รวม	75	70	93.00
นนทบุรี	เมือง	80	66	82.50
	ปากเกร็ด	52	44	84.61
	รวม	132	110	83.33
พระนครศรีอยุธยา	พระนครศรีอยุธยา	59	46	77.96
	บางบาล	41	40	97.56
	บางไทร	55	40	72.72
	บางปะอิน	52	50	96.15
	บางซ้าย	17	14	82.35
	รวม	224	110	84.82

จากตารางที่ 4.1 พบว่าจังหวัดที่ตอบกลับแบบสอบถามมากที่สุดคือจังหวัดปทุมธานีได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 96.77 รองลงมาคือ จังหวัดอ่างทอง ร้อยละ 93 และน้อยที่สุดคือจังหวัดนนทบุรีร้อยละ 83.33 (และถ้าแยกเป็นรายอำเภอพบว่าอำเภอที่ได้รับแบบสอบถามคืนมากที่สุดคืออำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีร้อยละ 100 ส่วนรองลงมาคืออำเภอบางบาลร้อยละ 97.56 และอำเภอที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาน้อยที่สุดคืออำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาคือได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 72.72)

ส่วนที่ 2 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (N=430)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ (N = 430)		
ชาย	141	32.8
หญิง	289	67.2
อายุ (N= 430)		
20-24	9	2.1
25-29	47	10.9
30-34	85	19.8
35-39	89	20.7
40-44	87	20.2
45-49	68	15.8
50-54	28	6.5
55-59	17	4.0
Min = 21 Max = 59 Median = 38 Mean = 39.04 S.D. = 8.13		
สถานภาพสมรส (N= 430)		
โสด	113	26.30
สมรสและอยู่ด้วยกัน	270	62.80
สมรสแต่แยกกันอยู่เพราะความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ	16	3.7
สมรสแต่แยกกันอยู่เพราะเหตุผลอื่น	5	1.2
หย่า	18	4.2
หม้าย	8	1.9
ระดับการศึกษาเมื่อเข้ารับราชการครั้งแรก (N = 430)		
ประกาศนียบัตร	374	87
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	56	13

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ) (N=430)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุดปัจจุบัน (N= 430)		
ประกาศนียบัตร	82	19.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	322	74.9
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	26	6.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.2 และเพศชาย ร้อยละ 32.8 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-39 ปี ร้อยละ 20.7 โดยมีอายุต่ำสุด 21ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 39.04 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 62.80 โสด ร้อยละ 26.30 สมรสแต่แยกกันอยู่เพราะความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ ร้อยละ 3.7 หม้าย ร้อยละ 1.9 และสมรสแต่แยกกันอยู่เพราะเหตุผลอื่น ร้อยละ 1.2 การศึกษาเมื่อเข้ารับราชการครั้งแรกคือระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 87 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13 ส่วนการศึกษาปัจจุบันจบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.9 ประกาศนียบัตร ร้อยละ 19.1 และปริญญาโท ร้อยละ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามตำแหน่งและการปฏิบัติงาน (N=430)

ตำแหน่งและการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก (N = 430)		
เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล/ผดุงครรภ์	85	19.8
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	192	44.7
พยาบาลเทคนิค	64	14.9
นักวิชาการสาธารณสุข	20	4.7
พยาบาลวิชาชีพ	37	8.6
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	32	7.4
ตำแหน่งปัจจุบัน (N= 430)		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	124	28.8
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	104	24.2
พยาบาลเทคนิค	9	2.1
นักวิชาการสาธารณสุข	109	25.3
พยาบาลวิชาชีพ	75	17.4
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	9	2.1
ระดับซี (N= 430)		
ซี 2	6	1.4
ซี 3	8	1.9
ซี 4	13	3.0
ซี 5	93	21.6
ซี 6	203	47.2
ซี 7	107	24.9
สถานที่ปฏิบัติงาน (N = 430)		
ศูนย์สุขภาพชุมชน	105	24.4
สถานีอนามัย	325	75.6

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามตำแหน่งและการปฏิบัติงาน (ต่อ) (N=430)

ตำแหน่งและการปฏิบัติงาน	จำนวน ( คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง (N = 430)		
หัวหน้าหน่วยงาน	112	36
ผู้ปฏิบัติงาน	318	74
ประสบการณ์การทำงานด้านสาธารณสุข (ปี) (N = 430)		
1-4 ปี	45	10.5
5-9 ปี	76	17.7
10-14 ปี	95	22.1
15-19 ปี	68	15.8
20-24 ปี	71	16.5
25-29 ปี	48	11.2
30-34 ปี	20	4.7
35 ปีขึ้นไป	7	1.6
Min = 1 Max = 38 Median = 14 Mean = 15.42 S.D. = 8.67		

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ตำแหน่งแรกที่บรรจุเข้ารับราชการส่วนใหญ่ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล/ผดุงครรภ์ ร้อยละ 19.8 และ พยาบาลเทคนิค ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 28.8 รองลงมาคือนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 25.3 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ร้อยละ 24.2 ตามลำดับ ระดับชั้นส่วนใหญ่คือ ชั้น 6 ร้อยละ 47.2 ชั้น 7 ร้อยละ 24.9 และชั้น 5 ร้อยละ 21.6 ตามลำดับ และการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยมากที่สุด ร้อยละ 71.6 ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ร้อยละ 24.4 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 74 และหัวหน้างาน ร้อยละ 36 ประสบการณ์การทำงานด้านสาธารณสุขพบว่า มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 10-14 ปี ร้อยละ 22.1 โดยประสบการณ์การทำงานต่ำสุดคือ 1 ปี และสูงสุดคือ 38 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยคือ 15.42 ปี

ตารางที่ 4.4 ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามรายได้และการผ่อนชำระหนี้ (N=430)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน (บาท/เดือน) (N=430)		
5,000-10,000	25	5.8
10,001-15,000	123	28.6
15,001-20,000	107	24.9
20,001-25,000	138	32.1
25,000 ขึ้นไป	37	8.6
Min = 6,220 Max =32,000 Median = 18,555 Mean = 17,950.66 S.D. = 5,431.37		
เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน) (n = 49)		
1,000 บาท	3	6.1
1,500 บาท	16	32.7
2,000 บาท	1	2.0
3,500 บาท	26	53.1
4,500 บาท	1	2
5,000 บาท	2	4.1
Min = 1,000 Max =5,000 Median = 3,500 Mean =2,744.9 S.D. = 1,141.64		

ตารางที่ 4.4 แสดงลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามรายได้และการผ่อนชำระหนี้ (ต่อ) (N=430)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาระผ่อนชำระ (N= 430)		
ไม่มี	126	29.3
มี	304	70.7
ผ่อนชำระธนาคาร (n = 144)	144	47.37
Min = 689 Max = 50,000 Mean = 8,416.05 S.D. = 8304.62		
ผ่อนชำระสหกรณ์ออมทรัพย์ (n = 254)	254	83.55
Min = 500 Max = 60,000 Mean = 9,291.61 S.D. = 6,860.61		
ผ่อนชำระเงินกู้นอกระบบ (n = 28)	28	9.21
Min = 200 Max = 20,000 Mean = 5,417.86 S.D. = 4,644.39		
ผ่อนชำระอื่นๆ (ผ่อนรถยนต์) (n = 52)	52	17.10
Min = 1,000 Max = 40,000 Mean = 8,750.27 S.D. = 7,184.41		
รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (N= 430)		
ไม่เพียงพอ	146	34
เพียงพอ	246	57.2
เหลือใช้เก็บออม	38	8.8

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มีเงินเดือนส่วนมากอยู่ในช่วง 20001-25000 บาท ร้อยละ 32.1 โดยมีเงินเดือนต่ำสุด 6,220 บาท สูงสุด 32,000 บาท เงินเดือนเฉลี่ย 17,950.66 บาท เงินประจำตำแหน่งส่วนใหญ่เดือนละ 3,500 บาท (พยาบาลวิชาชีพ 7) ต่ำสุด 1,000 บาท สูงสุด 5,000 บาท ภาระการผ่อนชำระหนี้ พบว่า มีภาระต้องผ่อนชำระหนี้ ร้อยละ 70.7 โดยเป็นหนี้ธนาคาร ร้อยละ 47.36 โดยต้องผ่อนชำระต่อเดือน โดยต้องผ่อนชำระต่อเดือนต่ำสุด 689 บาท สูงสุด 50,000 บาท เฉลี่ย 8,416.05 บาทต่อเดือน เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้อยละ 83.55 โดยต้องผ่อนชำระต่อเดือน ต่ำสุด 500 บาท สูงสุด 60,000 บาท เฉลี่ย 9,291.61 บาท เป็นหนี้เงินกู้นอกระบบ ร้อยละ 9.21 ต่ำสุด 200 บาท สูงสุด 20,000 บาท เฉลี่ย 5,417.86 บาทต่อเดือน เป็นหนี้ผ่อนรถยนต์ ร้อยละ 17.10 โดยต้องผ่อนชำระต่อเดือน ต่ำสุด 1,000 บาท สูงสุด 40,000 บาท เฉลี่ย 8,750.27 บาท รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 57.2 ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 34 รายได้เพียงพอเหลือใช้เก็บออม ร้อยละ 8.8



ตารางที่ 4.5 แสดงลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว (N=430)

ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาของกลุ่มสมรส (n = 317)		
ประถมศึกษา	12	3.79
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.15
มัธยมศึกษาตอนปลาย	41	12.93
อนุปริญญา	43	13.56
ปริญญาตรี	173	54.58
ปริญญาโท	38	11.99
อาชีพของกลุ่มสมรส (n = 291)		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	13	4.5
รับราชการกระทรวงสาธารณสุข	84	28.9
รับราชการกระทรวงอื่น	77	26.5
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	20	6.9
ลูกจ้างเอกชน	27	9.3
ธุรกิจส่วนตัว	48	16.5
เกษตรกร	22	7.6
รายได้ของกลุ่มสมรส (บาท/เดือน) (n = 265)		
ต่ำกว่า 5,000	11	4.15
5,001-10,000	42	15.85
10,001-15,000	33	12.45
15,001-20,000	57	21.50
20,001-25,000	43	16.23
25,001-30,000	30	11.32
มากกว่า 30,000	49	18.5
Min = 2,000 Max = 100,000 Median = 20,000 Mean = 24,564.15 S.D. = 18,417.39		
บุตรและผู้อยู่ในความอุปการะ (N = 430)		
ไม่มี	138	32.1
มี	292	67.9

ตารางที่ 4.5 แสดงลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
จำแนกตามปัจจัยด้านครอบครัว (ต่อ) (N=430)

ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนบุตร (n = 292 )		
1 คน	110	37.67
2 คน	160	54.79
ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	22	7.53
การมีบ้านพักอาศัยของตนเอง (N= 430)		
มี	318	74
ไม่มี	112	26
ที่พักอาศัยปัจจุบัน (N= 430)		
บ้านพักตนเอง	226	52.56
เช่าผู้อื่น	12	2.79
บ้านพักข้าราชการ	92	21.39
บ้านพ่อแม่หรือญาติ	100	23.26

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มีคู่สมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ร้อยละ 56.1 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาร้อยละ 13.1 อาชีพของกลุ่มสมรสส่วนมากรับราชการกระทรวงสาธารณสุขด้วยกัน ร้อยละ 28.9 รับราชการ กระทรวงอื่น 26.5 และอาชีพพ่อแม่บ้าน/แม่บ้านน้อยที่สุดคือร้อยละ 4.5 รายได้ประจำของกลุ่มสมรสมี รายได้อยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาทต่อเดือน ต่ำสุด 2,000 บาท สูงสุด 100,000 บาท รายได้เฉลี่ย 24,564.15 บาท/เดือน ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คนร้อยละ 54.79 ด้านที่พักอาศัยพบว่า ยังไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 26 และมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 74 และการพักอาศัยในปัจจุบันพักบ้านพักของตนเองร้อยละ 52.6 พักบ้านพักข้าราชการร้อยละ 21.39 และต้องเช่าผู้อื่นอยู่ ร้อยละ 2.79

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4**

ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ  
ตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะงาน  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าตนสำคัญใน  
องค์การ

ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านแบ่งระดับความพึงพอใจ  
ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ  
โดยผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ  
ตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ได้แสดงไว้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ของสาธารณสุขในเขต 4  
ด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ (N=430)

ลักษณะงาน						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ลักษณะงานของท่านตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	62 (14.4)	279 (64.9)	59 (13.7)	27 (6.3)	3 (0.7)	3.86	0.76
2. ลักษณะงานของท่าน ทำให้ท่านเกิด ความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน	45 (10.5)	257 (59.8)	98 (22.8)	29 (6.7)	1 (0.2)	3.73	0.74
3. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	22 (5.1)	220 (51.2)	81 (18.8)	85 (19.8)	22 (5.1)	3.31	1.01
4. ลักษณะงานของท่านมีความจำเจซ้ำซากน่า เบื่อหน่าย	13 (3)	104 (24.2)	130 (30.2)	137 (31.9)	46 (10.7)	3.23	1.02
5. ลักษณะงานของท่านมีความชัดเจนใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	27 (6.3)	206 (47.9)	115 (26.7)	63 (14.7)	19 (4.4)	3.37	0.95
ภาพรวม						3.50	0.50

จากตารางที่ 4.6 ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ความพึงพอใจในการทำงานน้อยใน  
เรื่องลักษณะงานของท่านมีความจำเจซ้ำซากน่าเบื่อหน่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และคะแนน  
ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดในเรื่องลักษณะงานของท่านตรงกับความรู้ความสามารถของ  
ท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกรายข้อ (N =430)

การปกครองบังคับบัญชา						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
6. ผู้ปกครองบังคับบัญชาได้กำกับ ดูแลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดไว้มากเกินไป	8 (1.9)	133 (30.9)	152 (35.3)	109 (25.3)	28 (6.5)	3.04	0.94
7. ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเนื่องจากได้ติดตามการปฏิบัติงานของท่านอยู่ตลอดเวลา	27 (6.3)	222 (51.6)	123 (28.6)	48 (11.2)	10 (2.3)	3.48	0.86
8. ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา	28 (6.5)	124 (28.8)	111 (25.8)	135 (31.4)	32 (7.4)	3.04	1.07
9. หากเกิดความขัดแย้งในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านจะเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย	28 (6.5)	191 (44.4)	147 (34.2)	47 (10.9)	17 (4.0)	3.39	0.90
10. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาลงโทษด้วยความยุติธรรม	15 (3.5)	188 (43.7)	182 (42.3)	33 (7.7)	12 (2.8)	3.37	0.79
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.26</b>	<b>0.50</b>

จากตารางที่ 4.7 ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดในข้อ 6 และข้อ 8 เรื่องผู้ปกครองบังคับบัญชาได้กำกับ ดูแลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดไว้มากเกินไปและเรื่องท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานต่อผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดข้อ 7 เรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเนื่องจากได้ติดตามการปฏิบัติงานของท่านอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนรายข้อ (N =430)

สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
11. ท่านและผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็น อย่างดี	69 (16)	264 (61.4)	77 (17.9)	13 (3.0)	7 (1.6)	3.87	0.76
12. ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	82 (19.1)	306 (71.2)	32 (7.4)	9 (2.1)	1 (0.2)	4.07	0.60
13. เมื่อท่านต้องการความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยินดี ให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ	68 (15.8)	303 (70.5)	46 (10.7)	11 (2.6)	2 (0.5)	3.99	0.64
14. เมื่อมีปัญหาส่วนตัวท่าน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อน ร่วมงานได้	49 (11.4)	266 (61.9)	88 (20.5)	16 (3.7)	11 (2.6)	3.76	0.80
15. ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจ และอัธยาศัยไมตรีของเพื่อน ร่วมงาน	81 (18.8)	284 (66)	50 (11.6)	10 (2.3)	5 (1.2)	3.99	0.71
ภาพรวม						3.93	0.55

จากตารางที่ 4.8 ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และข้อที่มี  
คะแนนความพึงพอใจต่ำสุดคือข้อ 14 เรื่องเมื่อมีปัญหาส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อน  
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุดในข้อ 12 เรื่องท่านสามารถ  
ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
ด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ (N= 430)

ความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
16. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ประกอบวิชาชีพ สาธารณสุข	114 (26.5)	245 (57)	58 (13.5)	9 (2.1)	4 (0.9)	4.06	0.75
17. การเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำให้ท่านเป็นที่ รู้จักของประชาชนในชุมชน	141 (32.8)	262 (60.9)	25 (5.8)	1 (0.2)	1 (0.2)	4.26	0.59
18. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการ วางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ	109 (25.3)	268 (62.3)	50 (11.6)	1 (0.2)	2 (0.5)	4.12	0.63
19. หากท่านมีโอกาสย้ายไปหน่วยงานอื่นได้ท่านก็ ไม่ไป	44 (10.2)	122 (28.)	173 (40.2)	57 (13.3)	34 (7.9)	3.2	1.05
20. การเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำให้ท่านมัก ได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่างๆ ของ ชุมชนเสมอ	48 (11.2)	278 (64.7)	84 (19.5)	17 (4.0)	3 (0.7)	3.82	0.70
21. ประชาชนในชุมชนจะยึดถือท่านเป็นบุคคล ตัวอย่าง	21 (4.9)	208 (48.8)	185 (43)	13 (3)	3 (0.7)	3.54	0.67
22. อาชีพสาธารณสุขทำให้ท่านมีโอกาสได้ไปเป็น วิทยากร ให้ความรู้ด้านต่างๆ ในชุมชน	42 (9.8)	318 (74)	53 (12.3)	16 (3.7)	1 (0.2)	3.89	0.61
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.46</b>

จากตารางที่ 4.9 ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 ในด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร มีค่าความพึงพอใจในการทำงาน  
เฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และข้อที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดในเรื่องหากท่านมีโอกาสย้าย  
ไปหน่วยงานอื่นได้ท่านก็ไม่ไปมีค่าความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และข้อที่มี  
ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดในเรื่องการเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของ  
ประชาชนในชุมชนมีค่าความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (N= 430)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.26	0.5
ด้านลักษณะงาน	3.50	0.5
ด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร	3.84	0.46
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.93	0.55
รวม	3.63	0.50

จากตารางที่ 4.10 ภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 3.63 โดยแยกเป็นความพึงพอใจเรียงจากน้อยไปหามากพบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมากที่สุดในด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93



#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ของสาธารณสุขในเขต 4

ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

โดยผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ได้แสดงไว้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกรายข้อ (N= 430)

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนสำหรับการใช้จ่าย อย่างเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	12 (2.8)	130 (30.2)	50 (11.6)	143 (3)	50 (11.6)	2.79	1.08
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน	10 (2.3)	105 (24.4)	88 (20.5)	138 (32.1)	89 (20.7)	2.56	1.13
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	11 (2.6)	113 (26.3)	115 (26.7)	131 (30.5)	60 (14)	2.73	1.07
4. การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขมีความเหมาะสม	9 (2.1)	111 (25.8)	108 (25.1)	148 (34.4)	54 (12.6)	2.70	1.05
5. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่าน ได้รับในปัจจุบัน	9 (2.1)	133 (30.9)	101 (23.5)	142 (33)	45 (10.5)	2.81	1.05
6. แม้ว่าท่านจะใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่รายได้ ของท่านยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายใน ครอบครัว	24 (5.6)	86 (20)	116 (27)	161 (37.4)	43 (10)	3.26	1.06
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอโดย ไม่ต้องทำงานพิเศษนอกเวลา	8 (1.9)	91 (21.2)	81 (18.8)	165 (38.4)	85 (19.8)	2.47	1.08
<b>ภาพรวม</b>						<b>2.76</b>	<b>0.75</b>

จากตารางที่ 4.11 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำคือข้อที่ 7 เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอโดยไม่ต้องทำงานพิเศษนอกเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ข้อ 6 เรื่องแม้ว่าท่านจะใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่รายได้ของท่านยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกรายข้อ (N = 430)

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.
8. ที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอาการถ่ายเทสะดวก	92 (21.4)	266 (61.9)	39 (9.1)	25 (5.8)	8 (1.9)	3.95	0.83
9. ที่ทำงานและลักษณะงาน ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	64 (14.9)	253 (58.8)	81 (18.8)	24 (5.6)	8 (1.9)	3.79	0.82
10. ที่ทำงานของท่านมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ	70 (16.3)	262 (60.9)	62 (14.4)	32 (7.4)	4 (0.9)	3.84	0.81
11. ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณสถานีอนามัย	92 (21.4)	279 (64.9)	45 (10.5)	11 (2.6)	3 (0.7)	4.04	0.69
12. ที่ทำงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ	64 (14.9)	278 (64.7)	63 (14.7)	20 (4.7)	5 (1.2)	3.87	0.75
ภาพรวม						3.89	0.65

จากตารางที่ 4.12 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือข้อ 9 เรื่องที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 11 เรื่องที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณสถานีอนามัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต

การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกรายข้อ (N= 430)

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.
13. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพสาธารณสุข	40	163	157	49	21	3.35	0.96
14. ที่ทำงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างยุติธรรม	(9.3)	(37.9)	(36.5)	(11.4)	(4.9)	3.18	1.01
15. ท่านรู้สึกว่ามันคงในหน้าที่การงาน	27	152	154	65	32	3.68	0.81
16. การมอบหมายให้ทำหน้าที่ใดๆ ในที่ทำงานเป็นไปตามความรู้ ความสามารถที่แต่ละคนสามารถทำได้เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	(6.3)	(35.5)	(35.8)	(15.1)	(7.4)	3.53	0.84
17. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	47	236	116	23	8	3.42	0.92
	(10.9)	(54.9)	(27)	(5.3)	(1.9)	3.43	0.71
	30	225	129	35	11		
	(7)	(52.3)	(30)	(8.1)	(2.6)		
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.43</b>	<b>0.71</b>

จากตารางที่ 4.13 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 14 เรื่องที่ทำงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 15 เรื่องท่านรู้สึกว่ามันคงในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกรายข้อ (N=430)

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
18. งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ	35 (8.1)	259 (60.2)	103 (24)	27 (6.3)	6 (1.4)	3.67	0.77
19. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ช่วยให้ท่านมีโอกา สพัฒนาความรู้ความสามารถ	35 (8.1)	300 (69.8)	78 (18.1)	15 (3.5)	2 (0.5)	3.82	0.64
20. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่ เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงานได้เสมอ	28 (6.5)	275 (64)	99 (23)	23 (5.3)	5 (1.2)	3.69	0.72
21. ท่านมีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการ เพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง เพื่อปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายของที่ทำงาน	42 (9.8)	309 (71.9)	61 (14.2)	15 (3.5)	3 (0.7)	3.87	0.65
22. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ไป ศึกษาต่อหรืออบรมดูงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	29 (6.7)	144 (33.5)	118 (27.4)	122 (28.4)	17 (4)	2.89	1.01
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.58</b>	<b>0.47</b>

จากตารางที่ 4.14 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 22 เรื่องท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ไปศึกษาต่อหรืออบรมดูงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 21 เรื่องท่านมีโอกาพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง เพื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านบูรณาการทางสังคม จำแนกรายข้อ (N=430)

การบูรณาการทางสังคม						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
23. ที่ทำงานมีการแบ่งแยกกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก	76 (17.7)	143 (33.3)	100 (23.3)	85 (19.8)	26 (6)	2.63	1.16
24. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมัน ไม่มีการช่วยเหลือกัน	74 (17.2)	186 (43.3)	85 (19.8)	67 (15.6)	18 (4.2)	2.46	1.07
25. ท่านใคร่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนอย่างดีจากเพื่อร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	66 (15.3)	256 (59.5)	86 (20)	17 (4)	5 (1.2)	3.84	0.76
26. ที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	76 (17.7)	282 (65.6)	52 (12.1)	11 (2.6)	9 (2.1)	3.94	0.76
27. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	60 (14)	246 (57.2)	92 (21.4)	21 (4.9)	11 (2.6)	3.75	0.84
ภาพรวม						3.32	0.43

จากตารางที่ 4.15 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือข้อ 24 เรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมัน ไม่มีการช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 26 เรื่องที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกรายข้อ (N = 430)

ประชาธิปไตยในองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	32 (7.4)	253 (58.8)	99 (23)	34 (7.9)	12 (2.8)	3.60	0.84
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวกับงาน	41 (9.5)	292 (67.2)	70 (16.3)	16 (3.7)	11 (2.6)	3.79	0.75
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	32 (7.4)	240 (55.8)	106 (24.7)	36 (8.4)	16 (3.7)	3.55	0.88
31. ที่ทำงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	29 (6.7)	276 (64.2)	89 (20.7)	28 (6.5)	8 (1.9)	3.67	0.77
32. ที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายของที่ทำงานได้อย่างอิสระ	28 (6.5)	294 (68.4)	77 (17.9)	24 (5.6)	7 (1.6)	3.73	0.73
ภาพรวม						3.66	0.68

จากตารางที่ 4.16 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือข้อ 30 เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 29 เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวกับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4  
 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อ (N=430)

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว						$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
33. ท่านรู้สึกพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการ ทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัว	19 (4.4)	237 (55.1)	102 (23.7)	53 (12.3)	19 (4.4)	3.43	0.92
34. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	23 (5.3)	253 (58.8)	85 (19.8)	48 (11.2)	21 (4.9)	3.49	0.93
35. ท่านต้องยุ่งกับการทำงานมากจนไม่มีเวลา พักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ	21 (4.9)	160 (37.2)	105 (24.4)	125 (29.1)	19 (4.4)	2.91	1.01
36. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	9 (2.1)	253 (58.8)	87 (20.2)	67 (15.6)	14 (3.3)	3.41	0.89
37. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน	15 (3.5)	274 (63.7)	89 (20.7)	35 (8.1)	17 (4.0)	3.55	0.84
ภาพรวม						3.35	0.55

จากตารางที่ 4.17 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
 ของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ข้อที่มี  
 คะแนนต่ำสุดคือข้อ 35 เรื่องการทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
 2.91 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ข้อ 37 เรื่องความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบันมี  
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55



ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวนรายข้อ (N = 430)

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง					$\bar{x}$	S.D.
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
38. อาชีพสาธารณสุขเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม	176 (40.9)	229 (53.3)	23 (5)	1 (0.2)	1 (0.2)	4.34	0.61
39. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานีนามัยของท่านที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน	144 (33.5)	261 (60.7)	23 (5.3)	0 (0)	2 (0.5)	4.27	0.60
40. ท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขประโยชน์	111 (25.8)	298 (69.3)	19 (4.4)	1 (0.2)	1 (0.2)	4.20	0.54
41. ที่ทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม	118 (27.4)	276 (64.2)	34 (7.9)	1 (0.2)	1 (0.2)	4.18	0.59
42. ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	118 (27.4)	289 (67.2)	21 (4.9)	0 (0)	2 (0.5)	4.21	0.56
ภาพรวม						4.24	0.48

จากตารางที่ 4.18 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือข้อ 41 เรื่องที่ทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือข้อ 38 เรื่องอาชีพสาธารณสุขเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 จำแนกรายด้านทั้ง 8 ด้าน (N = 430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.76	0.75
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.89	0.65
3. การบูรณาการทางสังคม	3.32	0.43
4. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.66	0.68
5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.35	0.55
6. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.58	0.47
7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.43	0.71
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24	0.48
รวม	3.49	0.35

จากตารางที่ 4.19 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 คะแนนรายด้านที่ต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนที่  
เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 คะแนนรายด้านที่สูงสุดคือด้านลักษณะงานที่เป็น  
ประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ  
ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร  
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้าน  
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.32, 3.66, 3.35, 3.58, และ 3.43  
ตามลำดับ

## ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้นซึ่งในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับไม่เกิน 0.05 ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างไว้ยกคือ เพศ,ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, อายุ, อายุราชการ, รายได้, สถานที่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 4 ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาจาก 8 ด้านประกอบด้วย

- 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 5.การบูรณาการทางสังคม
- 6.ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7.ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 4 ที่แตกต่างกัน  
จะมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน  
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ (N= 430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	mean (S.D.) จำแนกตามเพศ		p-value
	ชาย (n=141)	หญิง (n=289)	
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.77 (0.77)	2.75 (0.74)	0.75
2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.95 (0.57)	3.87 (0.68)	0.20
3.ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.37 (0.68)	3.46 (0.72)	0.21
4.โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	3.53 (0.46)	3.61 (0.47)	0.13
5.การบูรณาการทางสังคม	3.38 (0.45)	3.29 (0.41)	0.54
6.ประชาธิปไตยในองค์กร	3.63 (0.71)	3.68 (0.66)	0.43
7.ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	3.35 (0.53)	3.35 (0.56)	0.99
8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	4.17 (0.57)	4.27 (0.43)	0.33
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	3.48 (0.39)	3.50 (0.33)	0.68

Unpaired T – Test

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ที่มีเพศ  
แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (p-value >0.05)  
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยคะแนนเฉลี่ยเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามระดับการศึกษา			p-value
	1 (n=82)	2 (n=322)	3 (n=26)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.97 (0.72)	2.72 (0.75)	2.58 (0.70)	0.012
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.04 (0.64)	3.88 (0.62)	3.63 (0.89)	0.014
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.45 (0.76)	3.44 (0.68)	3.20 (0.85)	0.234
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.57 (0.43)	3.60 (0.47)	3.45 (0.54)	0.295
5. การบูรณาการทางสังคม	3.37 (0.49)	3.31 (0.40)	3.30 (0.48)	0.532
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.67 (0.60)	3.69 (0.66)	3.26 (0.97)	0.009
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.43 (.051)	3.35 (0.54)	3.16 (0.66)	0.091
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17 (0.49)	4.25 (0.49)	4.31 (0.40)	0.324
รวม	3.55 (0.37)	3.49 (0.34)	3.32 (0.38)	0.016

One-way ANOVA 1 = ประกาศนียบัตร 2 = ปริญญาตรี 3 = ปริญญาโท

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 4 แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ p-value 0.01 โดยการศึกษาาระดับประกาศนียบัตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับปริญญาตรีและ  
ปริญญาโท

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของ  
สาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามสถานที่ทำงาน		p-value
	1 (n=105)	2 (n=325)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.72 (0.65)	2.77 (0.78)	0.618
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.92 (0.69)	3.89 (0.63)	0.612
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40 (0.75)	3.44 (0.70)	0.665
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.59 (0.42)	3.58 (0.48)	0.958
5. การบูรณาการทางสังคม	3.40 (0.39)	3.30 (0.44)	0.042
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.71 (0.74)	3.65 (0.66)	0.443
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.33 (0.57)	3.36 (0.54)	0.72
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.27 (0.54)	4.23 (0.47)	0.46
<b>รวม</b>	3.50 (0.34)	3.49 (0.36)	0.71

Unpaired T – Test 1 = ศูนย์สุขภาพชุมชน 2 = สถานีอนามัย

จากตารางที่ 4.22 พบว่า สถานที่ทำงานที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.71  
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยคะแนนเฉลี่ยในศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าในสถานีอนามัย

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของ  
สาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามตำแหน่ง						p-value
	1 (104)	2 (124)	3 (9)	4 (109)	5 (75)	6 (9)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.76 (0.73)	2.72 (0.79)	2.88 (0.64)	2.71 (0.76)	2.84 (0.70)	2.98 (0.83)	0.76
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.09 (0.52)	3.90 (0.61)	4.13 (0.52)	3.80 (0.63)	5.74 (0.79)	3.71 (0.95)	0.003
3. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.40 (0.72)	3.40 (0.70)	3.75 (0.45)	3.37 (0.72)	3.57 (0.71)	3.22 (0.84)	0.245
4. โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	3.62 (0.37)	3.52 (0.45)	3.82 (0.25)	3.53 (0.55)	3.67 (0.50)	3.71 (0.50)	0.084
5. การบูรณาการทางสังคม	3.40 (0.44)	3.31 (0.47)	3.13 (0.20)	3.32 (0.40)	3.26 (0.59)	3.24 (.34)	0.191
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.69 (0.59)	3.65 (0.69)	3.82 (0.36)	3.60 (0.78)	3.68 (0.63)	3.91 (0.88)	0.75
7. ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	3.44 (0.44)	3.36 (0.53)	3.55 (0.27)	3.29 (0.62)	3.28 (0.60)	3.46 (0.69)	0.21
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.29 (0.51)	4.15 (0.45)	4.28 (0.60)	4.22 (0.53)	4.32 (0.42)	4.24 (0.37)	0.18
รวม	3.55 (0.30)	3.46 (0.37)	3.63 (0.21)	3.44 (0.38)	3.51 (0.36)	3.53 (0.33)	0.22

One-way ANOVA

1 = เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข

2 = เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน

3 = พยาบาลเทคนิค

4 = นักวิชาการสาธารณสุข

5 = พยาบาลวิชาชีพ

6 = ทันตสาธารณสุข

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.22 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตำแหน่งพยาบาลเทคนิคมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและตำแหน่งที่ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามระดับชี้			p-value
	1 (2-4) (n=27)	2 (5-6) (n=296)	3 (7) (n=107)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.04 (0.70)	2.71 (0.75)	2.81 (0.75)	0.061
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.00 (0.62)	3.92 (0.61)	3.80 (0.73)	0.171
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.74 (0.70)	3.40 (0.70)	3.42 (0.74)	0.058
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.70 (0.41)	3.57 (0.44)	3.58 (0.56)	0.424
5. การบูรณาการทางสังคม	3.31 (0.47)	3.34 (0.44)	3.27 (0.55)	0.304
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.70 (0.55)	3.69 (0.67)	3.57 (0.73)	0.278
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.45 (0.55)	3.37 (0.54)	3.27 (0.55)	0.142
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.23 (0.34)	4.22 (0.50)	4.29 (0.46)	0.475
<b>รวม</b>	3.62 (0.36)	3.49 (0.34)	3.47 (0.37)	0.140

One-way ANOVA

1 = ชี้ 2-4

2 = ชี้ 5-6

3 = ชี้ 7



จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับชี้ที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.14 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตำแหน่งระดับชี้ 2-4 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งระดับชี้ 5-6 และตำแหน่งระดับชี้ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการผ่อนชำระหนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามการมีภาระผ่อนชำระหนี้		p-value
	มี (n=304)	ไม่มี (n=126)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.73 (0.74)	2.82 (0.76)	0.223
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.93 (0.60)	3.82 (0.73)	0.128
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.5 (0.70)	3.38 (0.74)	0.405
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.58 (0.47)	3.62 (0.48)	0.277
5. การบูรณาการทางสังคม	3.30 (0.42)	3.37 (0.44)	0.106
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.69 (0.65)	3.60 (0.75)	0.199
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.33 (0.56)	3.39 (0.51)	0.303
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.25 (0.50)	4.20 (0.45)	0.354
รวม	3.49 (0.35)	3.47 (0.37)	0.962

Unpaired T - Test

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การผ่อนชำระหนี้ที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่  $p\text{-value} 0.96$  ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยผู้ที่มีการผ่อนชำระหนี้มีค่าคะแนนเฉลี่ย  
มากกว่าผู้ที่ไม่ได้มีการผ่อนชำระหนี้

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของ  
สาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามความเพียงพอของรายได้  
กับค่าใช้จ่าย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามความเพียงพอของรายได้			p-value
	เพียงพอ (n=246)	เหลือใช้ (n=38)	ไม่เพียงพอ (n=146)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.76 (0.74)	3.02 (0.83)	2.68 (0.73)	0.043
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.89 (0.64)	3.89 (0.78)	3.91 (0.62)	0.949
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.41 (0.72)	3.45 (0.82)	3.46 (0.68)	0.787
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.56 (0.50)	3.74 (0.54)	3.56 (0.38)	0.90
5. การบูรณาการทางสังคม	3.33 (0.44)	3.33 (0.41)	3.31 (0.40)	0.951
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.65 (0.72)	3.61 (0.65)	3.70 (0.63)	0.651
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.36 (0.58)	3.50 (0.39)	3.30 (0.52)	0.143
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24 (0.51)	4.25 (0.43)	4.23 (0.46)	0.978
<b>รวม</b>	3.9 (0.36)	3.57 (0.38)	3.48 (0.33)	0.343

One-way ANOVA

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความเพียงพอของรายได้ กับค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p\text{-value} 0.34$  ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีรายได้เพียงพอมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีรายได้เหลือใช้และผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอาชีพคู่สมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=291)	Mean (S.D.) จำแนกตามอาชีพคู่สมรส		p-value
	1 (n=181)	2 (n=110)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.67 (0.68)	2.82 (0.79)	0.040*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91 (0.65)	3.89 (0.64)	0.930
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.38 (0.70)	3.46 (0.72)	0.241
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.56 (0.46)	3.60 (0.47)	0.313
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.32 (0.40)	3.32 (0.44)	0.915
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.68 (0.68)	3.65 (0.68)	0.749
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.34 (0.55)	3.36 (0.55)	0.724
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.21 (0.48)	4.25 (0.48)	0.424
<b>รวม</b>	3.47 (0.32)	3.51 (0.37)	0.215

Unpaired T - Test

1 = ข้าราชการ

2 = ไม่ใช่ข้าราชการ

จากตารางที่ 4.27 พบว่า อาชีพคู่สมรสที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p\text{-value} 0.21$  ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาชีพของคู่สมรสที่รับราชการมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าคู่สมรสที่ไม่รับราชการ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามการมีบ้านพักอาศัยของตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามการมีบ้านพักอาศัย		p-value
	มี (n=318)	ไม่มี (n=112)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.77 (0.75)	2.71 (0.75)	0.457
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91 (0.63)	3.85 (0.69)	0.36
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.43 (0.72)	3.43 (0.68)	0.926
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.58 (0.48)	3.59 (0.43)	0.83
5. การบูรณาการทางสังคม	3.33 (0.43)	3.31 (0.41)	0.672
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.66 (0.65)	3.68 (0.77)	0.722
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.36 (0.56)	3.32 (0.51)	0.518
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.22 (0.48)	4.27 (0.48)	0.379
รวม	3.50 (0.35)	3.48 (0.36)	0.721

Unpaired T – Test

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การมีบ้านพักอาศัยของตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ  
ตำบล ของสาธารณสุขในเขต 4 ที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.72 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ที่มีบ้านพักเป็นของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า  
คนที่ไม่มีบ้านพัก

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล  
ของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามตำแหน่ง			p-value
	1 (n=104)	2 (n=184)	3 (n=142)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.76 (0.73)	2.76 (0.74)	2.74 (0.78)	0.15
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.09 (0.52)	3.78 (0.69)	3.90 (0.63)	0.00*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40 (0.72)	3.45 (0.70)	3.41 (0.70)	0.78
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.62 (0.37)	3.59 (0.53)	3.55 (0.44)	0.54
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.40 (0.44)	3.29 (0.39)	3.30 (0.45)	0.09
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.69 (0.59)	3.63 (0.72)	3.68 (0.69)	0.75
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.44 (0.44)	3.28 (0.61)	3.38 (0.53)	0.05*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.29 (0.51)	4.26 (0.49)	4.17 (0.45)	0.99
<b>รวม</b>	3.55 (0.30)	3.47 (0.37)	3.48 (0.36)	0.19

One-way ANOVA 1 = เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 2 = นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาล  
วิชาชีพ 3 = เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข พยาบาลเทคนิค

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.19 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พยาบาลเทคนิคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนักวิชาการสาธารณสุขและพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามสถานภาพการสมรส			p-value
	1 (n=113)	2 (n=26)	3 (n=291)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.80 (0.80)	2.93 (0.93)	2.72 (0.71)	0.32
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.88 (0.67)	4.00 (0.66)	3.89 (0.64)	0.67
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.44 (0.71)	3.73 (0.75)	3.58 (0.70)	0.06
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	3.56 (0.48)	3.73 (0.43)	3.58 (0.47)	0.25
5. การบูรณาการทางสังคม	3.28 (0.44)	3.38 (0.51)	3.33 (0.41)	0.48
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.61 (0.71)	3.80 (0.50)	3.67 (0.68)	0.41
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.30 (0.63)	3.47 (0.41)	3.36 (0.52)	0.29
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	4.19 (0.48)	4.29 (0.53)	4.25 (0.48)	0.50
รวม	3.52	3.63	3.4	0.11

One-way ANOVA 1= โสด 2= หย่าร้าง หม้าย 3= สมรส

จากตารางที่ 4.30 พบว่า สถานภาพการสมรสที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.11 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพหม้ายและหย่าร้างมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือสถานภาพการสมรสคู่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินประจำตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามเงินประจำตำแหน่ง		p-value
	1 (n=49)	2 (n=381)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.88 (0.67)	2.74 (0.76)	0.21
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72 (0.84)	3.92 (0.61)	0.04*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.55 (0.65)	3.41 (0.72)	0.21
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.65 (0.46)	3.58 (0.47)	0.31
5. การบูรณาการทางสังคม	3.26 (0.38)	3.33 (0.43)	0.29
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.71 (0.56)	3.66 (0.70)	0.61
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.35 (0.53)	3.35 (0.55)	0.99
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.31 (0.44)	4.23 (0.49)	0.24
รวม	3.52	3.49	0.53

Unpaired T – Test

1 = มีเงินประจำตำแหน่ง

2 = ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เงินประจำตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ p-value 0.53 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีเงินประจำตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยลำดับที่ สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้มีเงินประจำตำแหน่ง

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของ สาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=430)	Mean (S.D.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน		p-value
	1 (n=137)	2 (n=293)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.88 (0.73)	2.64 (0.74)	0.00*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.80 (0.69)	3.86 (0.62)	0.38
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.58 (0.65)	3.31 (0.71)	0.00*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.63 (0.45)	3.54 (0.49)	0.90
5. การบูรณาการทางสังคม	3.26 (0.40)	3.32 (0.42)	0.25
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.72 (0.61)	3.55 (0.76)	0.04*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.40 (0.48)	3.30 (0.61)	0.10
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.22 (0.41)	4.19 (0.50)	0.51
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>3.42</b>	<b>0.40</b>

Unpaired T – Test

1 = ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

2 = ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี



จากตารางที่ 4.32 พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value 0.40 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยลำดับที่สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้กลุ่มสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน (N=265)	Mean (S.D.) จำแนกตามรายได้กลุ่มสมรส		p-value
	1 (n=86)	2 (n=179)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.63 (0.70)	2.81 (0.79)	0.06
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.98 (0.66)	3.92 (0.61)	0.49
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.47 (0.60)	3.45 (0.73)	0.88
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.58 (0.47)	3.61 (0.46)	0.58
5. การบูรณาการทางสังคม	3.30 (0.38)	3.33 (0.45)	0.61
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.78 (0.74)	3.63 (0.67)	0.08
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	3.39 (0.47)	3.38 (0.56)	0.88
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.30 (0.46)	4.22 (0.48)	0.18
รวม	3.52	3.57	0.99

Unpaired T - Test

1 = รายได้ของกลุ่มสมรสน้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

2 = รายได้ของกลุ่มสมรสมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

จากตารางที่ 4.33 พบว่า รายได้ของกลุ่มสมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ p-value 0.99 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยรายได้ของกลุ่มสมรสที่มีรายได้มากกว่า  
15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยลำดับที่สูงกว่ารายได้ของกลุ่มสมรสที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท  
ต่อเดือน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	
	r	p - value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.63	0.01*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.61	0.01*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.75	0.01*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.65	0.01*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.39	0.01*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.69	0.01*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.52	0.01*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.29	0.48
รวม	0.07	0.10

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ( $r=0.07$ ,  $p=0.10$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่  
ตั้งไว้

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.03	0.47
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.15	0.01*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.06	0.18
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	-0.09	0.84
5. การบูรณาการทางสังคม	0.11	0.01*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.01	0.71
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.01	0.84
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.09	0.06
รวม	0.04	0.38

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ( $r=0.04$ ,  $p=0.38$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างรายได้กับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.02	0.67
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.09	0.05*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	-0.70	0.14
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.01	0.77
5. การบูรณาการทางสังคม	0.07	0.14
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	0.00	0.92
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.00	0.96
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.07	0.12
รวม	0.03	0.45

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 ( $r=0.03$ ,  $p=0.45$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตาม  
สมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจด้านลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านลักษณะงาน	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.21	0.01*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.25	0.01*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.38	0.01*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.36	0.01*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.04	0.40
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.21	0.01*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.21	0.01*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.03	0.48
รวม	0.37	0.01*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.37, P=0.01$ ) ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของ สาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.20	0.01*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.27	0.01*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.37	0.01*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.35	0.01*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.28	0.01*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.36	0.01*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.13	0.05*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.08	0.07
รวม	0.43	0.01*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.38 พบว่าความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.439$ ,  $P=0.01$ ) ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.130	0.007*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.442	0.001*
3. ความความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.401	0.001*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.329	0.001*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.258	0.000*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.556	0.000*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.196	0.000*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.246	0.000*
รวม	0.53	0.00*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.39 พบว่าความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.530$ ,  $p=0.00$ ) ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.40 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร	
	r	p-value
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.17	0.00*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.33	0.00*
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.32	0.00*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.49	0.00*
5. การบูรณาการทางสังคม	0.20	0.00*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.26	0.00*
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.30	0.00*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.44	0.00*
รวม	0.50	0.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $p < 0.05$  ( $r=0.509$   $p= 0.00$  ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 มี ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญในองค์กรจึงเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี



ตารางที่ 4.41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 (N=430)

ปัจจัยส่วนบุคคล/ความพึงพอใจในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p-value
1.อายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.07	0.10
2.อายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.04	0.38
3.รายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.03	0.45
4.ด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.37	0.00*
5.ด้านการปกครองบังคับบัญชากับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.43	0.00*
6.ด้านสัมพันธภาพในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.53	0.00*
7.ด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.50	0.00*
8.ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	0.68	0.00*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า อายุ อายุงาน รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.07, 0.04, 0.03 ตามลำดับซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ ( $r=0.68$   $p=0.00$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้