

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 จำนวน ร้อยละ ของคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
- 2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล
- 2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาการทำงาน

ตำแหน่ง เงินเดือน รายได้ ระยะเวลาการทำงานและการพักอาศัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	28	27.7
หญิง	73	72.3
อายุ		
21-25 ปี	17	16.8
26-30 ปี	11	10.9
31-35 ปี	15	14.9
36-40 ปี	8	7.9
41-45 ปี	17	16.8
46-50 ปี	12	11.9
51-55 ปี	14	13.9
56-60 ปี	7	6.9
สถานภาพ		
โสด	40	39.6
สมรส	50	49.5
หย่า	9	8.9
หม้าย	1	1.0
แยกกันอยู่	1	1.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6	6	5.9
ม. 6 ,ปวช	32	31.7
ปวส, อนุปริญญา	13	12.9
ปริญญาตรี	43	42.6
สูงกว่าปริญญาตรี	7	6.9
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ สาย ข	5	5.0
ข้าราชการ สาย ค	7	6.9
พนักงานมหาวิทยาลัย	37	36.6
ลูกจ้างประจำ	10	9.9
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (ส่วนงาน)	42	41.6
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	2.0
เจ้าหน้าที่ธุรการ	4	4.0
พยาบาล	5	5.0
นักสุขศึกษา	2	2.0
ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม	37	36.6
พนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล	10	9.9
ผู้ช่วยทันตแพทย์	26	25.7
นักรถการโรง	6	5.9
อื่นๆ	9	8.9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100)
รายได้ต่อเดือน		
5,000 – 10,000 บาท	41	40.6
10,001 – 15,000 บาท	11	10.9
15,001 – 20,000 บาท	11	10.9
20,001 – 25,000 บาท	12	11.9
25,001 – 30,000 บาท	8	7.9
30,001 บาท ขึ้นไป	18	17.8
รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน (ทำคลินิกต่างๆ)		
ไม่ได้ทำงานพิเศษ	42	41.6
น้อยกว่า 1,000 บาท	4	4.0
1,001 – 3,000 บาท	29	28.7
3,001 – 5,000 บาท	15	14.9
5,000 – 7,000 บาท	7	6.9
7,000 บาท ขึ้นไป	4	4.0
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	6.9
1 – 5 ปี	26	25.7
6 – 10 ปี	4	4.0
11 – 15 ปี	17	16.8
16 – 20 ปี	14	13.9
21 ปีขึ้นไป	33	32.7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100)
ที่พักอาศัย		
บ้านพักของมหาวิทยาลัย	21	20.8
บ้านของตัวเอง	53	52.5
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา ญาติพี่น้อง	11	10.9
บ้านเช่า หอพัก	16	15.8

จากตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 27.7 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-25 ปีและ 41-45 ปี ร้อยละ 16.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 14.9 และอายุระหว่าง 51-55 ปี ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 49.5 รองลงมาโสด ร้อยละ 39.6 และหย่า ร้อยละ 8.9 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นปริญญาตรี ร้อยละ 42.6 รองลงมาจบชั้น ม.6 หรือ ปวช. ร้อยละ 31.7 และจบระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ สภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ร้อยละ 41.6 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ร้อยละ 36.6 และเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ โดยมีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม ร้อยละ 36.6 รองลงมาเป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ ร้อยละ 25.7 และพนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันนั้นส่วนใหญ่จะได้รับระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 40.6 รองลงมา ได้รับ 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 17.8 และได้รับระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน เช่น ค่าตอบแทนการทำคลินิก หรือค่าล่วงเวลา ฯลฯ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานพิเศษ ร้อยละ 41.6 รองลงมาได้รับระหว่าง 1,001-3,000 บาท ร้อยละ 28.7 และได้รับระหว่าง 3,001-5,000 บาท ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ ในส่วนของระยะเวลาการทำงานนั้นส่วนใหญ่จะทำงานมาแล้ว 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.7 รองลงมาทำงานมา 1-5 ปี ร้อยละ 25.7 และทำงานมา 11-15 ปี ร้อยละ 16.8 ตามลำดับ ส่วนที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่บ้านของตนเอง ร้อยละ 52.5 รองลงมา อาศัยอยู่ในบ้านพักของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร้อยละ 20.8 และอาศัยโดยการเช่าบ้านหรือหอพัก ร้อยละ 15.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 จำนวน ร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพการ ครองชีพปัจจุบัน	0	0.0	14	13.9	49	48.5	24	23.8	14	13.9
2.	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	0	0.0	21	20.8	44	43.6	22	21.8	14	13.9
3.	การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วย งานอื่นที่มีตำแหน่งงานเดียวกัน	1	1.0	16	15.8	40	39.6	29	28.7	15	14.9
4.	การได้รับความยุติธรรมจากการ ประเมินเลื่อนขั้น	1	1.0	9	8.9	59	58.4	20	19.8	12	11.9
5.	การพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิ การต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน	6	5.9	18	17.8	42	41.6	18	17.8	17	16.8

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพการครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับ ปานกลางร้อยละ 48.8 รองลงมา ระดับน้อย ร้อยละ 23.8 ระดับมากและน้อยที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ ส่วนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.6 รองลงมา ระดับน้อย ร้อยละ 21.8 และระดับมาก ร้อยละ 20.8 ตามลำดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งงานเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อย ละ 39.6 รองลงมา ระดับน้อย ร้อยละ 28.7 และระดับมาก ร้อยละ 15.8 ตามลำดับ การได้รับความยุติธรรมจาก การประเมินเลื่อนขั้น อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.4 รองลงมา ระดับน้อย ร้อยละ 19.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ การพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 41.6 รองลงมา ระดับมากและน้อยเท่ากัน ร้อยละ 17.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.	มีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ, และมีวัสดุและอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้ออย่างเพียงพอและมีสภาพการใช้งานได้ดี	4	4.0	24	23.8	57	56.4	12	11.9	4	4.0
7.	มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	10	9.9	50	49.5	33	32.7	6	5.9	2	2.0
8.	มีการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ หรือมีการจัดห้องสันทนาการไว้สำหรับให้บุคลากรได้พักผ่อนและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	0	0.0	10	9.9	20	19.8	40	39.6	31	30.7
9.	มีการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ สร้างความตระหนักถึงการดูแล และการส่งเสริมสุขภาพของตนเองเสมอ	0	0.0	10	9.9	32	31.7	37	36.6	22	21.8
10.	มีการจัดวางเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างมีระเบียบ ปลอดภัย ทำให้สะดวกต่อการทำงาน และมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ	4	4.0	30	29.7	50	49.5	11	10.9	6	5.9

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อพบว่า การจัดทำมาตรฐานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ, และมีวัสดุและอุปกรณ์ในการ ป้องกันและควบคุมการติดเชื้ออย่างเพียงพอและมีสภาพการใช้งานได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 23.8 และระดับน้อย ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ การตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 49.5 รองลงมาในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.7 และระดับมากที่สุด ร้อย ละ 9.9 ตามลำดับ การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ หรือมีการจัดห้องสันทนาการไว้สำหรับให้บุคลากรได้พักผ่อน และออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 39.6 รองลงมาในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 30.7 และระดับ ปานกลาง ร้อยละ 19.8ตามลำดับ การอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ สร้างความตระหนักถึงการดูแล และการ ส่งเสริมสุขภาพของตนเองเสมออยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 36.6 รองลงมาในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.7 และ ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 21.8 การจัดวางเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างมีระเบียบ ปลอดภัย ทำให้ สะดวกต่อการทำงานและมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมออยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 49.5 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 29.7 และระดับน้อย ร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
11.	การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะใน การทำงานเพิ่มขึ้น	13	12.9	27	26.7	44	43.6	12	11.9	5	5.0
12.	การถูกโยกย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตาม กฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรม	9	8.9	7	6.9	51	50.5	24	23.8	10	9.9
13.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	1	1.0	14	13.9	42	41.6	28	27.7	10	9.9
14.	การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความ สามารถในการทำงาน เนื่องจากขาด การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	9	8.9	12	11.9	57	56.4	20	19.8	3	3.0
15.	การประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่ การงานพอสมควรในปัจจุบัน	1	1.0	17	16.8	57	56.4	17	16.8	9	8.9

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อพบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.6 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 26.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ การถูกโยกย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.5 รองลงมาในระดับน้อย ร้อยละ 23.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.6 รองลงมาในระดับน้อย ร้อยละ 27.7 และระดับมาก ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 รองลงมาในระดับน้อย

ร้อยละ 19.8 และระดับมาก ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ การประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 รองลงมาระดับมากและระดับน้อย ร้อยละ 16.8 เท่ากัน

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ข้อ	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16.	การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ นอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้	3	3.0	9	8.9	42	41.6	27	26.7	20	29.8
17.	มีการจัดประชุมวิชาการหรือการอบรมภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ	1	1.0	9	8.9	47	46.5	31	30.7	13	12.9
18.	การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	11	10.9	28	27.7	47	46.5	14	13.9	1	1.0
19.	หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3	3.0	19	18.8	42	41.6	22	21.8	15	14.9
20.	หน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	2	2.0	19	18.8	48	47.5	23	22.8	9	8.9

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่า การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ นอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.6 รองลงมาระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 29.8 และระดับน้อย ร้อยละ 26.7 ตามลำดับ การจัดประชุมวิชาการหรือการอบรมภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.5 รองลงมาระดับน้อย ร้อยละ 30.7 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละ 46.5 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 27.7 และระดับน้อย ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.6 รองลงมาในระดับน้อย ร้อยละ 21.8 และระดับมาก ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ หน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.5 รองลงมาในระดับน้อย ร้อยละ 22.8 และระดับมาก ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ข้อ	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
21.	บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข	4	4.0	22	21.8	41	40.6	15	14.9	19	18.8
22.	การมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	11	10.9	30	29.9	50	49.5	8	7.9	2	2.0
23.	การได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	3	3.0	23	22.8	58	57.4	11	10.9	6	5.9
24.	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	3	3.0	13	12.9	57	56.4	20	19.8	8	7.9
25.	การได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	10	9.9	30	29.7	53	52.5	6	5.9	2	2.0

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่า บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและ ร่วมกันแก้ไขอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.6 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 21.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อย ละ 18.8 ตามลำดับ การมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ โดย ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.5 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 29.9 และระดับ มากที่สุด ร้อยละ 10.9 ตามลำดับ การได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาอยู่ ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.4 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 22.8 และระดับน้อย ร้อยละ 10.9 ตามลำดับ การ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันใน โอกาสต่างๆอยู่ใน ระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 รองลงมาในระดับน้อย ร้อยละ 19.8 และระดับมาก ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ การ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.5 รองลงมาในระดับ มาก ร้อยละ 29.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ข้อ	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
26.	การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4	4.0	42	41.6	39	38.6	12	11.9	4	4.0
27.	การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2	2.0	23	22.8	44	43.6	25	24.8	7	6.9
28.	การมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือจากความรับผิดชอบ	2	2.0	6	5.9	46	45.5	38	37.6	9	8.8
29.	การไม่ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	2	2.0	11	10.9	51	50.5	28	27.7	9	8.9
30.	ผู้บังคับบัญชาขอรับการตัดสินใจในการทำงานภายใต้การรับผิดชอบของตนเอง	3	3.0	24	23.8	60	59.4	9	8.9	5	5.0

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาด้านสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่า การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 41.6 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 38.6 และระดับน้อย ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.6 รองลงมาระดับน้อย ร้อยละ 24.8 และระดับมาก ร้อยละ 22.8 ตามลำดับ การมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือจากความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.5 รองลงมาระดับน้อย ร้อยละ 37.6 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 8.8 ตามลำดับ การไม่ได้รับความเคารพและยอมรับจาก

ผู้อื่นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.5 รองลงมาระดับน้อย ร้อยละ 27.7 และระดับมาก ร้อยละ 10.9 ตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาขอรับการตัดสินใจในการทำงานภายใต้การรับผิดชอบของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.4 รองลงมาระดับมาก ร้อยละ 23.8 และระดับน้อย ร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล



ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล

ข้อ	ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
31.	มีความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	8	7.9	41	40.6	41	40.6	10	9.9	1	1.0
32.	การมีเวลาว่างสำหรับงานอดิเรกพักผ่อน ท่องเที่ยวพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	5	5.0	28	27.7	47	46.5	15	14.9	6	5.9
33.	การทำงานไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	8	7.9	39	38.6	44	43.6	5	5.0	5	5.0
34.	การมีเวลาเพียงพอที่จะแสดงบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดี	10	9.9	40	39.6	43	42.6	5	5.0	3	3.0
35.	การมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ	4	4.0	20	19.8	56	55.4	14	13.9	7	6.9

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่าความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากและปานกลาง ร้อยละ 40.6 และระดับน้อย ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ การมีเวลาว่างสำหรับงานอดิเรกพักผ่อน ท่องเที่ยวพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.5 รองลงมา

ระดับมาก ร้อยละ 27.7 และระดับน้อย ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ การทำงานไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.6 รองลงมา ระดับน้อย ร้อยละ 38.6 และระดับมาก ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ การมีเวลาเพียงพอที่จะแสดงบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.6 รองลงมา ร้อยละ 39.6 และระดับมาก ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ การมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.4 รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ 19.8 และระดับน้อย ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
36.	หน่วยงานของได้ให้บริการอย่างเป็นที่น่าพอใจและให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนเสมอ	15	14.9	46	45.5	35	34.7	2	2.0	3	3.0
37.	หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ และสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	8	7.9	43	42.6	38	37.6	10	9.9	2	2.0
38.	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	15	14.9	39	38.6	36	35.6	7	6.9	4	4.0
39.	หน่วยงานได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	9	8.9	32	31.7	39	38.6	14	13.9	7	6.9
40.	การนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคม	10	9.9	37	36.6	47	46.5	5	5.0	2	2.0

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ในรายชื่อ พบว่าหน่วยงานของได้ให้บริการอย่างเป็นที่น่าพอใจและให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนเสมออยู่ในระดับมาก ร้อยละ 45.5 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 34.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.6 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 37.6 และระดับน้อย ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 38.6 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 35.6 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ หน่วยงานได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.6 รองลงมาระดับมาก ร้อยละ 31.7 และระดับน้อย ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ การนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.5 รองลงมาระดับมาก ร้อยละ 36.6 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายใน สภาพการครองชีพปัจจุบัน	2.62	0.89	ปานกลาง
2.	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	2.71	0.95	ปานกลาง
3.	การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งงานเดียวกัน	2.59	0.96	ปานกลาง
4.	การได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น	2.67	0.83	ปานกลาง
5.	การพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจาก การทำงาน	2.78	1.11	ปานกลาง
	รวม	2.67	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวม พบว่า การพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 รองลงมาการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.71 และการได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
6.	มีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ, และมีวัสดุและอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้ออย่างเพียงพอและมีสภาพการใช้งานได้ดี	3.12	0.81	ปานกลาง
7.	มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.59	0.82	ปานกลาง
8.	มีการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ หรือมีการจัดห้องสันทนาการไว้สำหรับให้บุคลากร ได้พักผ่อนและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	2.09	0.95	ต่ำ
9.	มีการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ สร้างความตระหนักถึงการดูแล และการส่งเสริมสุขภาพของตนเองเสมอ	2.30	0.92	ต่ำ
10.	มีการจัดวางเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างมีระเบียบ ปลอดภัย ทำให้สะดวกต่อการทำงานและมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ	3.15	0.88	ปานกลาง
	รวม	2.85	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 รองลงมา มีการจัดวางเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างมีระเบียบ ปลอดภัย ทำให้สะดวกต่อการทำงานและมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และมีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ, และมีวัสดุและอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้ออย่างเพียงพอและมีสภาพการใช้งานได้ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
11.	การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.31	1.00	ปานกลาง
12.	การถูกโยกย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรม	3.19	1.01	ปานกลาง
13.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	2.56	0.95	ปานกลาง
14.	การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานเนื่องจากขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.96	0.89	ปานกลาง
15.	การประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควรในปัจจุบัน	2.84	0.84	ปานกลาง
	รวม	2.97	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 รองลงมาการถูกโยกย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 และการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ข้อ	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
16.	การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเข้าร่วมอบรม ในหลักสูตรต่างๆ นอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้	2.49	1.00	ปานกลาง
17.	มีการจัดประชุมวิชาการหรือการอบรมภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ	2.54	0.86	ปานกลาง
18.	การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.34	0.88	ปานกลาง
19.	หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	2.73	1.02	ปานกลาง
20.	หน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	2.82	0.91	ปานกลาง
รวม		2.78	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ
ของตนเอง พบว่า การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 3.34 รองลงมาหน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 2.82 และหน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 2.73 ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองโดยรวมมีค่า
คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 อยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ข้อ	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
21.	บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน ได้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข	3.05	1.00	ปานกลาง
22.	การมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถ ทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.50	1.18	ปานกลาง
23.	การได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา	3.06	0.83	ปานกลาง
24.	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	2.83	0.86	ปานกลาง
25.	การได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.40	0.82	ปานกลาง
รวม		3.16	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า การมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 รองลงมาการได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และการได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ข้อ	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
26.	การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.30	0.87	ปานกลาง
27.	การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.88	0.90	ปานกลาง
28.	การมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือจากความรับผิดชอบ	2.54	0.81	ปานกลาง
29.	การไม่ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	3.31	0.85	ปานกลาง
30.	ผู้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจในการทำงานภายใต้การรับผิดชอบของตนเอง	3.11	0.79	ปานกลาง
รวม		3.02	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า การไม่ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 รองลงมาการได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และผู้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจในการทำงานภายใต้การรับผิดชอบของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 อยู่ในระดับปานกลาง

3.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล

ข้อ	ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
31.	มีความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา สำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	3.45	0.81	ปานกลาง
32.	การมีเวลาว่างสำหรับงานอดิเรก พักผ่อน ท่องเที่ยวพบปะ สังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	3.11	0.92	ปานกลาง
33.	การทำงานไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว	3.40	0.89	ปานกลาง
34.	การมีเวลาเพียงพอที่จะแสดงบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดี	3.49	0.85	ปานกลาง
35.	การมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ อย่างสม่ำเสมอ	3.00	0.88	ปานกลาง
	รวม	3.29	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล พบว่า การมีเวลาเพียงพอที่จะแสดงบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 รองลงมาความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 และการทำงานไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง

3.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
36.	หน่วยงานของได้ให้บริการอย่างเป็นที่น่าพอใจและให้ความ เสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนเสมอ	3.67	0.86	สูง
37.	หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆและ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม	3.45	0.85	ปานกลาง
38.	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วน รับผิดชอบต่อสังคม	3.53	0.96	ปานกลาง
39.	หน่วยงานของได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	3.22	1.02	ปานกลาง
40.	การนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ	3.48	0.82	ปานกลาง
	รวม	3.47	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า หน่วยงานของได้ให้บริการอย่างเป็นที่น่าพอใจและให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 รองลงมาหน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนรับผิดชอบ ต่อสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 และการนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง

3.9 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

ข้อ	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.67	0.94	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.85	0.87	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.97	0.93	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	2.78	0.93	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.16	0.93	ปานกลาง
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.02	0.84	ปานกลาง
7	ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุล	3.29	0.87	ปานกลาง
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.47	0.90	ปานกลาง
	รวม	3.02	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 รองลงมาด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 ตามลำดับ โดยรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่ง เงินเดือน รายได้ ระยะเวลาการทำงานและการพักผ่อน

ตารางที่ 19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการทำงานและการพักผ่อน

	ตัวแปร	จำนวน (n)	ค่าความสัมพันธ์ (r)	P-value
คุณภาพชีวิต	เพศ	101	0.066	0.510
	อายุ	101	0.342	0.001***
	สถานภาพสมรส	101	0.286	0.004**
	การศึกษา	101	0.022	0.826
	สถานภาพการทำงาน	101	0.312	0.002**
	ตำแหน่ง	101	0.064	0.527
	เงินเดือน	101	0.274	0.006**
	รายได้พิเศษ	101	0.250	0.012*
	ระยะเวลาการทำงาน	101	0.181	0.062
	การพักผ่อน	101	0.158	0.114

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับอายุ ($r = 0.342$, $p\text{-value} = 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สถานภาพสมรส ($r = 0.286$, $p\text{-value} = 0.004$) สถานภาพการทำงาน ($r = 0.312$, $p\text{-value} = 0.002$) และเงินเดือน ($r = 0.274$, $p\text{-value} = 0.006$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้พิเศษที่ได้รับ ($r = 0.250$, $p\text{-value} = 0.012$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับเพศ ($r = 0.066$, $p\text{-value} = 0.510$) การศึกษา ($r = 0.022$, $p\text{-value} = 0.826$) ตำแหน่ง ($r = 0.064$, $p\text{-value} = 0.527$) ระยะเวลาในการทำงาน ($r = 0.181$, $p\text{-value} = 0.062$) และการพักผ่อน ($r = 0.158$, $p\text{-value} = 0.114$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ