

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพยาบาล รวมทั้งสิ้น 95 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ และระดับตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล  
โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	2	2.11
ชาย	93	97.89
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด 95 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.89 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 2.11

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	64	67.37
31 - 40 ปี	22	23.16
41 - 50 ปี	6	6.32
51 - 60 ปี	3	3.16
รวม	95	100

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.37 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.16 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.32 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	60	63.16
สมรส	35	36.84
หม้าย/หย่าร้าง	0	0
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.84 ตามลำดับ และไม่มีพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	90	94.74
ปริญญาโท	5	5.26
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94.74 และ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พยาบาลในระดับบริหาร	13	13.68
พยาบาลในระดับบริการ	82	86.32
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีในระดับบริการ คิดเป็นร้อยละ 86.32 และมีตำแหน่งในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 13.68

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	8	8.42
หอผู้ป่วยพิเศษ	19	20.00
หอผู้ป่วยหนัก	19	20.00
งานผู้ป่วยนอก	20	21.05
งานอุบัติเหตุ - ฉุกเฉิน	4	4.21
งานห้องผ่าตัด	15	15.79
งานห้องคลอด	10	10.53
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกงานผู้ป่วยนอก คิดเป็นร้อยละ 21.05 รองลงมาเท่ากันสองแผนก คือ ปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยพิเศษและแผนกหอผู้ป่วยหนัก คิดเป็นร้อยละ 20.00 ปฏิบัติงานในแผนกงานห้องผ่าตัด คิดเป็นร้อยละ 15.79 ปฏิบัติงานในแผนกงานห้องคลอด คิดเป็นร้อยละ 10.53 ปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 8.42 และปฏิบัติงานในแผนกงานอุบัติเหตุ - ฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม รายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 15,000 บาท	2	2.11
15,001 – 20,000 บาท	34	35.79
20,001 – 25,000 บาท	45	47.37
25,001 – 30,000 บาท	7	7.37
30,000 บาทขึ้นไป	7	7.37
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.79 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.37 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	8	8.42
1-5 ปี	58	61.05
6-10 ปี	11	11.58
มากกว่า 10 ปี	18	18.95
<b>รวม</b>	<b>95</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.05 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.95 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.58 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัด เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	9 (9.47)	49 (51.58)	35 (36.84)	2 (2.11)	0 (0.00)	3.68 (มาก)	2
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	64 (67.37)	19 (20.00)	10 (10.53)	2 (2.11)	0 (0.00)	4.55 (มากที่สุด)	1
3. มีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	1 (4.21)	61 (64.21)	27 (28.42)	2 (2.11)	4 (1.05)	3.68 (มาก)	2
4. ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	10 (10.53)	45 (47.37)	35 (36.84)	4 (4.21)	1 (1.05)	3.62 (มาก)	4
5. มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	0 (0.00)	1 (1.05)	29 (30.53)	36 (37.89)	29 (5.38)	2.02 (น้อย)	6
6. ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	0 (0.00)	13 (13.68)	48 (50.53)	27 (28.42)	7 (7.37)	2.71 (ปานกลาง)	5
7. ได้รับตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	10 (10.53)	47 (49.47)	31 (32.63)	7 (7.37)	0 (0.00)	3.63 (มาก)	3
รวม						3.41 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ได้รับตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย คือ มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	0 (0.00)	51 (53.86)	41 (43.16)	2 (2.11)	1 (1.05)	3.49 (มาก)	8
2. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	0 (0.00)	9 (9.47)	47 (49.47)	31 (32.63)	8 (8.42)	3.60 (มาก)	7
3. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	20 (21.05)	55 (57.89)	15 (15.79)	3 (3.16)	2 (2.11)	3.93 (มาก)	2
4. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	6 (6.32)	56 (58.95)	28 (29.47)	4 (4.21)	1 (1.05)	3.65 (มาก)	6
5. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	11 (11.58)	59 (62.11)	22 (23.16)	2 (2.11)	1 (1.05)	3.81 (มาก)	4
6. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	10 (10.53)	64 (67.37)	19 (20.00)	1 (1.05)	1 (1.05)	3.85 (มาก)	3
7. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	21 (22.11)	59 (62.11)	14 (14.74)	1 (1.05)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	1
8. มีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล	4 (4.21)	52 (54.74)	36 (37.89)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	7
9. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	10 (10.53)	56 (58.95)	28 (29.47)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.79 (มาก)	5
รวม						3.75 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า



ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีสมาธิ ตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.60 และสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	3 (3.16)	65 (68.42)	23 (24.21)	4 (4.21)	0 (0.00)	3.71 (มาก)	4
2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	5 (5.26)	65 (68.42)	21 (22.11)	2 (2.11)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	3
3. คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	2 (2.11)	56 (58.95)	29 (30.53)	6 (6.32)	1 (1.05)	3.53 (มาก)	7
4. สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	16 (16.84)	73 (76.84)	6 (6.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11 (มาก)	1
5. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	9 (9.47)	72 (75.79)	13 (13.68)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.94 (มาก)	2
6. มีเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	7 (7.37)	58 (61.05)	24 (25.26)	4 (4.21)	1 (1.05)	3.67 (มาก)	5
7. มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	1 (1.05)	70 (73.68)	23 (24.21)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	3
8. ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3 (3.16)	58 (61.05)	31 (32.63)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.64 (มาก)	6
9. ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาล	1 (1.05)	51 (53.68)	40 (42.11)	2 (2.11)	1 (1.05)	3.52 (มาก)	8
รวม						3.74 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานและสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	3 (3.16)	55 (57.89)	32 (33.68)	5 (5.26)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	5
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	2 (2.11)	59 (62.11)	30 (31.58)	3 (3.16)	1 (0.05)	3.61 (มาก)	4
3. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	2 (2.11)	31 (32.63)	45 (47.37)	13 (13.68)	4 (4.21)	3.15 (ปานกลาง)	8
4. ขอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	3 (3.16)	52 (54.74)	30 (31.58)	7 (7.37)	3 (3.16)	3.47 (มาก)	7
5. สามารถเดินทางมายังโรงพยาบาลได้อย่างสะดวก	17 (17.89)	61 (64.21)	12 (12.63)	5 (5.26)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	1
6. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	5 (5.26)	59 (62.11)	25 (26.32)	6 (6.32)	0 (0.00)	3.66 (มาก)	2
7. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้	1 (1.05)	24 (25.26)	43 (45.26)	22 (23.16)	5 (5.26)	2.94 (ปานกลาง)	9
8. โรงพยาบาลให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	7 (7.37)	51 (53.68)	32 (33.68)	5 (5.26)	0 (0.00)	3.63 (มาก)	3
9. โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	6 (6.32)	52 (54.74)	29 (30.53)	7 (7.37)	1 (1.05)	3.58 (มาก)	6
<b>รวม</b>						<b>3.51</b> (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถเดินทางมายังโรงพยาบาลได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โรงพยาบาลให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	2 (2.11)	42 (44.21)	47 (49.47)	4 (43.21)	0 (0.00)	3.44 (มาก)	9
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	7 (7.37)	48 (50.53)	36 (37.89)	4 (4.21)	0 (0.00)	3.61 (มาก)	7
3. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	31 (32.63)	56 (58.95)	7 (7.37)	1 (1.05)	0 (0.00)	4.23 (มากที่สุด)	1
4. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	14 (14.74)	61 (64.21)	19 (20.00)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.93 (มาก)	2
5. ไม่มีความคิดจะลาออกไปหางานใหม่	3 (3.16)	12 (12.63)	46 (48.42)	21 (22.11)	13 (13.68)	2.69 (ปานกลาง)	10
6. มีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร	7 (7.37)	56 (58.95)	31 (32.63)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	5
7. มีการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	8 (8.42)	67 (70.53)	19 (20.00)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.86 (มาก)	4
8. ได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	4 (4.21)	39 (41.05)	49 (51.58)	3 (3.16)	0 (0.00)	3.46 (มาก)	8
9. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	7 (7.37)	52 (54.74)	32 (33.68)	2 (2.11)	2 (2.11)	3.63 (มาก)	6
10. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	5 (5.26)	31 (32.63)	49 (51.58)	9 (9.47)	1 (1.05)	3.32 (ปานกลาง)	10
11. การทำงานในโรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ	14 (14.74)	64 (67.37)	16 (16.84)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.96 (มาก)	1
<b>รวม</b>						<b>3.62</b> (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การทำงานในโรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ ได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	0 (0.00)	24 (25.26)	33 (34.74)	34 (35.79)	4 (4.21)	2.81 (ปานกลาง)	8
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	5 (5.26)	39 (41.05)	46 (48.42)	5 (5.26)	0 (0.00)	3.46 (มาก)	3
3. สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	4 (4.21)	39 (41.05)	47 (49.47)	5 (5.26)	0 (0.00)	3.44 (มาก)	4
4. ไม่ได้สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	24 (25.26)	33 (34.74)	34 (35.79)	4 (4.21)	0 (0.00)	3.83 (มาก)	2
5. ฟังพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	4 (4.21)	23 (24.21)	56 (58.95)	9 (9.47)	3 (3.16)	3.17 (ปานกลาง)	6
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	4 (4.21)	18 (18.95)	55 (57.89)	13 (13.68)	5 (5.26)	3.33 (ปานกลาง)	5
7. ฟังพอใจในการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	4 (4.21)	24 (25.26)	56 (58.95)	7 (7.37)	4 (4.21)	3.18 (ปานกลาง)	7
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	12 (12.63)	60 (63.16)	22 (23.16)	1 (1.05)	0 (0.00)	3.87 (มาก)	1
รวม						3.38 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า



ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ไม่ได้สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พึงพอใจในการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (ระดับ คุณภาพ ชีวิต)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	6 (6.32)	51 (53.68)	34 (35.79)	4 (4.21)	0 (0.00)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.41	มาก	5
2. ด้านจิตใจ	3.75	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.74	มาก	2
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.51	มาก	4
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.62	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.38	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 16 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	หญิง	2.98	1.268	0.208
	ชาย	2.64		
2. ด้านจิตใจ	หญิง	3.75	0.101	0.919
	ชาย	3.72		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	หญิง	3.73	0.234	0.816
	ชาย	3.67		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	หญิง	3.52	0.832	0.408
	ชาย	3.22		
5. ด้านจิตวิญญาณ	หญิง	3.63	1.044	0.299
	ชาย	3.36		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	หญิง	3.15	1.605	0.112
	ชาย	2.75		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 93 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.208$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.919$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.816$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.408$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.299$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.112$ )

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	หญิง	3.63	9.102	0.000
	ชาย	3.00		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 93 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) โดยบุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรเพศชาย

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	20-30 ปี	2.94	1.532	0.212
	31-40 ปี	2.99		
	41-50 ปี	3.29		
	51-60 ปี	3.14		
2. ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.75	0.474	0.701
	31-40 ปี	3.72		
	41-50 ปี	4.00		
	51-60 ปี	3.76		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.75	0.318	0.812
	31-40 ปี	3.71		
	41-50 ปี	3.56		
	51-60 ปี	3.78		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.48	1.095	0.355
	31-40 ปี	3.49		
	41-50 ปี	3.81		
	51-60 ปี	3.78		
5. ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.63	0.022	0.996
	31-40 ปี	3.62		
	41-50 ปี	3.59		
	51-60 ปี	3.60		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.36	1.009	0.393
	31-40 ปี	3.66		
	41-50 ปี	3.71		
	51-60 ปี	3.29		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 64 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 5 คน จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อายุ

อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.212$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มี อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.701$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.812$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มี อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.355$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มี อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.996$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.393$ )

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20-30 ปี	3.55	1.650	0.183
	31-40 ปี	3.73		
	41-50 ปี	4.25		
	51-60 ปี	3.60		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 64 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P= 0.307$ )

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	2.89	-3.160	0.002*
	สมรส	3.13		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.72	-0.965	0.337
	สมรส	3.81		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.76	0.697	0.487
	สมรส	3.70		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.47	-0.900	0.371
	สมรส	3.57		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.61	-0.221	0.699
	สมรส	3.64		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.11	-1.605	0.227
	สมรส	3.20		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกาย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.337$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า บุคลากรสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ในขณะที่ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อทำ



การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.487$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.371$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.699$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.227$ )

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.57	-1.034	0.304
	สมรส	3.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.304$ )

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	โสด	3.68	-0.017	0.987
	สมรส	3.69		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	โสด	1.43	-0.667	0.506
	สมรส	1.54		
3. มีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	โสด	3.60	-1.695	0.093
	สมรส	3.83		
4. ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	โสด	3.53	-1.454	0.149
	สมรส	3.77		
5. มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	โสด	1.90	-1.930	0.057
	สมรส	2.23		
6. ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	2.50	-3.611	0.001*
	สมรส	3.06		
7. ได้รับตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	โสด	3.55	-1.353	0.179
	สมรส	3.77		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.987$ )

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.506$ )

ปัจจัยย่อยมีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.093$ )

ปัจจัยย่อยได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.149$ )

ปัจจัยย่อยมีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.057$ )

ปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ในขณะที่ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยได้รับตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.179$ )

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	2.96	-2.120	0.037*
	ปริญญาโท	3.31		
2. ด้านจิตใจ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.75	-0.598	0.551
	ปริญญาโท	3.87		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.74	0.753	0.453
	ปริญญาโท	3.60		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.50	-0.945	0.347
	ปริญญาโท	3.71		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.61	-1.028	0.307
	ปริญญาโท	3.78		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.13	-0.889	0.376
	ปริญญาโท	3.28		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในขณะที่ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.037$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกาย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ในขณะที่ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.551$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่ ระดับ

ปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.453$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.347$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในขณะที่ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.307$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.376$ )

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.61	-0.610	0.543
	ปริญญาโท	3.80		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.543$ )

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.70	0.970	0.334
	ปริญญาโท	3.40		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	1.43	-2.212	0.029*
	ปริญญาโท	2.20		
3. มีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.68	-0.414	0.680
	ปริญญาโท	3.80		
4. ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.60	-1.126	0.263
	ปริญญาโท	4.00		
5. มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	1.98	-2.251	0.027*
	ปริญญาโท	2.80		
6. ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	2.69	-3.616	0.000*
	ปริญญาโท	3.00		
7. ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.61	-1.097	0.276
	ปริญญาโท	4.00		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อย มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.334$ )

ปัจจัยย่อย ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.029$ ) โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อย ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ปัจจัยย่อย มีการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.680$ )

ปัจจัยย่อย ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.263$ )

ปัจจัยย่อย มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.027$ ) โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อย การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ปัจจัยย่อย ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อย การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ปัจจัยย่อย ได้รับตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ในขณะที่ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.276$ )

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ในระดับบริหาร	3.06	0.832	0.408
	ในระดับบริการ	2.96		
2. ด้านจิตใจ	ในระดับบริหาร	3.61	-0.951	0.358
	ในระดับบริการ	3.78		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ในระดับบริหาร	3.69	-0.391	0.697
	ในระดับบริการ	3.74		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ในระดับบริหาร	3.60	0.705	0.483
	ในระดับบริการ	3.50		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ในระดับบริหาร	3.78	1.771	0.080
	ในระดับบริการ	3.60		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ในระดับบริหาร	3.28	1.558	0.123
	ในระดับบริการ	3.12		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพยาบาลในระดับบริหาร

จำนวน 13 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพยาบาลในระดับบริการ

จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ในขณะที่พยาบาลในระดับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.408$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในขณะที่ พยาบาลในระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.358$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่ พยาบาลในระดับ



บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.697$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในขณะที่พยาบาลในระดับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.483$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในขณะที่พยาบาลในระดับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.080$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่พยาบาลในระดับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.123$ )

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ในระดับบริหาร	3.62	-0.033	0.974
	ในระดับบริการ	3.62		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพยาบาลในระดับบริหาร

จำนวน 13 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพยาบาลในระดับบริการ

จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลในระดับบริหารและพยาบาลในระดับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.62 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.974$ )

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	2.98	0.625	0.710
	หอผู้ป่วยพิเศษ	2.96		
	หอผู้ป่วยหนัก	2.99		
	งานผู้ป่วยนอก	3.09		
	งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	2.79		
	งานห้องผ่าตัด	2.88		
	งานห้องคลอด	2.97		
2. ด้านจิตใจ	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.78	0.284	0.943
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.71		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.76		
	งานผู้ป่วยนอก	3.77		
	งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	3.64		
	งานห้องผ่าตัด	3.85		
	งานห้องคลอด	3.66		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.83	1.653	0.142
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.66		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.77		
	งานผู้ป่วยนอก	3.55		
	งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	3.75		
	งานห้องผ่าตัด	3.94		
	งานห้องคลอด	3.79		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.32	0.345	0.911
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.59		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.46		
	งานผู้ป่วยนอก	3.51		
	งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	3.50		
	งานห้องผ่าตัด	3.51		
	งานห้องคลอด	3.60		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
5. ด้านจิตวิญญาณ	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.57	0.528	0.786
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.63		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.59		
	งานผู้ป่วยนอก	3.56		
	งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน	3.57		
	งานห้องผ่าตัด	3.75		
	งานห้องคลอด	3.69		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.16	0.740	0.619
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.03		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.16		
	งานผู้ป่วยนอก	3.23		
	งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน	3.31		
	งานห้องผ่าตัด	3.09		
	งานห้องคลอด	3.14		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม จำนวน 8 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยหนัก จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานผู้ป่วยนอก จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน จำนวน 4 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานห้องผ่าตัด จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานห้องคลอด จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าบุคลากรแผนกงานผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 หอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 งานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และงานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.710)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรแผนกงานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 งานผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 หอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และงานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.943$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรแผนกงานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และงานผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.142$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรแผนกงานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 งานผู้ป่วยนอกและงานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 งานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.911$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรแผนกงานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 หอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมและงานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และงานผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.786$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรแผนกงานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ งานผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมและหอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 งานห้องผ่าตัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และหอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.619$ )

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล  
โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	3.75	1.011	0.423
	หอผู้ป่วยพิเศษ	3.37		
	หอผู้ป่วยหนัก	3.63		
	งานผู้ป่วยนอก	3.80		
	งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน	3.75		
	งานห้องผ่าตัด	3.47		
	งานห้องคลอด	3.80		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ	จำนวน 19 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก หอผู้ป่วยหนัก	จำนวน 19 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานผู้ป่วยนอก	จำนวน 20 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน	จำนวน 4 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานห้องผ่าตัด	จำนวน 15 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนก งานห้องคลอด	จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าบุคลากรแผนกงานผู้ป่วยนอกและงานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมและงานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.75 หอผู้ป่วยหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 งานห้องคลอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และหอผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.423)

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	10,001 – 15,000 บาท	2.64	4.533	0.459
	15,001 – 20,000 บาท	2.93		
	20,001 – 25,000 บาท	2.99		
	25,001 – 30,000 บาท	3.14		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.02		
2. ด้านจิตใจ	10,001 – 15,000 บาท	3.50	5.356	0.738
	15,001 – 20,000 บาท	3.70		
	20,001 – 25,000 บาท	3.78		
	25,001 – 30,000 บาท	3.89		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.75		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	10,001 – 15,000 บาท	3.72	1.108	0.582
	15,001 – 20,000 บาท	3.77		
	20,001 – 25,000 บาท	3.67		
	25,001 – 30,000 บาท	3.89		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.83		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	10,001 – 15,000 บาท	3.33	6.643	0.591
	15,001 – 20,000 บาท	3.43		
	20,001 – 25,000 บาท	3.52		
	25,001 – 30,000 บาท	3.71		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.65		
5. ด้านจิตวิญญาณ	10,001 – 15,000 บาท	3.73	1.294	0.097
	15,001 – 20,000 บาท	3.64		
	20,001 – 25,000 บาท	3.58		
	25,001 – 30,000 บาท	3.47		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.94		

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	10,001 – 15,000 บาท	2.69	5.919	0.035*
	15,001 – 20,000 บาท	3.05		
	20,001 – 25,000 บาท	3.19		
	25,001 – 30,000 บาท	3.13		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.39		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 34 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 7 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย บุคลากรที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.459$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.738$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาท

ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.72 และมีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.582$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.591$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.097$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.035$ ) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33



ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล  
โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	10,001 – 15,000 บาท	3.00	1.371	0.250
	15,001 – 20,000 บาท	3.47		
	20,001 – 25,000 บาท	3.76		
	25,001 – 30,000 บาท	3.57		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.71		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท	จำนวน 2 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท	จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท	จำนวน 45 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท	จำนวน 7 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป	จำนวน 7 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.250$ )

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
10,001 – 15,000 บาท	2.69	-	0.142	0.043*	0.110	0.011*
15,001 – 20,000 บาท	3.05		-	0.077	0.601	0.017*
20,001 – 25,000 บาท	3.19			-	0.643	0.141
25,001 – 30,000 บาท	3.13				-	0.141
30,000 บาทขึ้นไป	3.39					-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$ , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพยาบาล  
โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
1. สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคง ของครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม	10,001 – 15,000 บาท	2.00	1.839	0.128
	15,001 – 20,000 บาท	2.71		
	20,001 – 25,000 บาท	2.96		
	25,001 – 30,000 บาท	2.29		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.14		
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	10,001 – 15,000 บาท	2.50	1.827	0.131
	15,001 – 20,000 บาท	3.38		
	20,001 – 25,000 บาท	3.51		
	25,001 – 30,000 บาท	3.43		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.86		
3. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	10,001 – 15,000 บาท	2.50	2.430	0.053
	15,001 – 20,000 บาท	3.29		
	20,001 – 25,000 บาท	3.58		
	25,001 – 30,000 บาท	3.29		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.71		
4. ไม่ได้สร้างหนี้เกินกำลัง ที่จะผ่อนใช้ได้	10,001 – 15,000 บาท	3.00	1.802	0.135
	15,001 – 20,000 บาท	3.74		
	20,001 – 25,000 บาท	3.96		
	25,001 – 30,000 บาท	3.29		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.14		
5. พึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	10,001 – 15,000 บาท	2.50	1.061	0.381
	15,001 – 20,000 บาท	3.06		
	20,001 – 25,000 บาท	3.20		
	25,001 – 30,000 บาท	3.29		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.57		

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพยาบาล  
โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	10,001 – 15,000 บาท	2.50	0.763	0.552
	15,001 – 20,000 บาท	2.85		
	20,001 – 25,000 บาท	3.11		
	25,001 – 30,000 บาท	3.14		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.14		
7. พึงพอใจในการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	10,001 – 15,000 บาท	2.50	1.284	0.282
	15,001 – 20,000 บาท	3.09		
	20,001 – 25,000 บาท	3.20		
	25,001 – 30,000 บาท	3.14		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.71		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	10,001 – 15,000 บาท	4.00	0.631	0.642
	15,001 – 20,000 บาท	3.79		
	20,001 – 25,000 บาท	3.91		
	25,001 – 30,000 บาท	3.71		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.14		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 34 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 7 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน

จากตารางที่ 34 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต  
 จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อย สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่าง  
 เหมาะสม ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมา คือ รายได้  
 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71  
 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย

2.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.128$ )

ปัจจัยย่อย ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.131$ )

ปัจจัยย่อย สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท คือ 3.29 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.053$ )

ปัจจัยย่อย ไม่ได้สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ของพยาบาลที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมา คือ รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.135$ )

ปัจจัยย่อย พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.381$ )

ปัจจัยย่อย สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รายได้ 25,001 – 30,000 บาท คือ 3.14 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.552$ )

ปัจจัยย่อย พึงพอใจในการได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท คือ 3.14 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.09 และ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.282$ )

ปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพยาบาลที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.00 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ รายได้ 25,001 – 30,000 บาท คือ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.642$ )

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	2.95	0.521	0.669
	1-5 ปี	2.95		
	6-10 ปี	3.09		
	มากกว่า 10 ปี	3.01		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.90	0.481	0.696
	1-5 ปี	3.73		
	6-10 ปี	3.82		
	มากกว่า 10 ปี	3.72		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.68	1.004	0.395
	1-5 ปี	3.76		
	6-10 ปี	3.55		
	มากกว่า 10 ปี	3.78		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.51	0.499	0.684
	1-5 ปี	3.47		
	6-10 ปี	3.65		
	มากกว่า 10 ปี	3.56		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.68	0.205	0.893
	1-5 ปี	3.62		
	6-10 ปี	3.56		
	มากกว่า 10 ปี	3.65		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.08	1.124	0.344
	1-5 ปี	3.12		
	6-10 ปี	3.32		
	มากกว่า 10 ปี	3.13		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 58 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน





วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.344)

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.810	0.491
	1-5 ปี	3.59		
	6-10 ปี	3.91		
	มากกว่า 10 ปี	3.61		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 58 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (P=0.491)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.462**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.511**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.337**	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.544**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.413**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.590**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.462 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พยาบาลของ โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พยาบาลของ โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.337 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

มากขึ้น พยาบาลของโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.544 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พยาบาลของโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.413 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พยาบาลของโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.590 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พยาบาลของโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1. ด้านร่างกาย	0.204	0.114	1.164	0.247	0.646	0.484
2. ด้านจิตใจ	0.308	0.199	1.838	0.069		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.045	0.027	0.277	0.783		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.329	0.241	2.438	0.017*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	-0.067	-0.035	-0.331	0.742		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.664	0.346	3.365	0.001*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.646$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.40 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 51.60 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.241 และ 0.346 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล  
ลานนา จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร รวมทั้งสิ้น 95 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงสวัสดิการ ควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน	3 (3.15)
2	ทางโรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น การมอบรางวัลเล็กๆน้อยๆ ให้กับบุคลากรดีเด่นประจำเดือน	2 (2.10)
3	โรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญ และคุ้มครอง เรื่องความปลอดภัยในการเดินทางเข้ามาทำงาน หรือออกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เหมาะสมด้วย	1 (1.05)
	รวม	6 (6.30)

จากตารางที่ 39 พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระบุข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ดังนี้

เสนอแนะเสนอให้ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงสวัสดิการ ควรมอบให้อย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 เสนอให้โรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น มอบรางวัล ให้กับบุคลากรดีเด่นประจำเดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 เสนอให้โรงพยาบาลให้ความสำคัญ และคุ้มครอง เรื่องความปลอดภัยในการเดินทางเข้ามาทำงาน หรือออกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เหมาะสม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05