

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วย  
กึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
กันยายน 2558

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วย  
กึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

กสิพันธุ์ เมืองอินทร์

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กันยายน 2558


คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ  
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

กสิพันธุ์ เมืองอินทร์

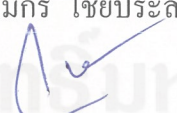
การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

  
.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เจมกร ไชยประเสริฐ)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ออร์พิน สันติธีรากุล)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ออร์พิน สันติธีรากุล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

8 กันยายน 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้จาก รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธิรากุล ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ เป็นผู้ซึ่งให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำสั่งสอนและประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกทั้งผู้ประสานงานโครงการทุกท่าน ที่ได้ให้ความสะดวกและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาล เชียงรายประชานุเคราะห์ ทุกท่านที่สละเวลาร่วมตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และเพื่อนร่วมศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ คำปรึกษา ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนที่ดีเสมอมา จนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในวันนี้ และขอขอบคุณสำหรับความช่วยเหลือและกำลังใจจากทุกๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าว นามถึง ณ ที่นี้ ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล เชียงรายประชานุเคราะห์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

กสิพันธุ์ เมืองอินทร์

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วย  
วิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาล  
เชียงรายประชานุเคราะห์

ผู้เขียน

นางสาวกสิพันธุ์ เมืองอินทร์

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระหัวข้อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

การศึกษาในครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำนวน 165 ราย นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง ประกอบด้วย การทดสอบค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จะมีความคุณภาพชีวิตภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.897$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 56.10 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤติและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤติ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ อีกร้อยละ 43.90 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $\beta$ ) ด้านจิตใจเท่ากับ 0.205 ด้านจิตวิญญาณเท่ากับ 0.268 และด้านความมั่นคงในชีวิตเท่ากับ 0.180 หมายความว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

**Independent Study Title** Quality of Work Life of Nurses at Intensive Care Units  
and Sub-Intensive Care Units in Chiang Rai  
Prachanukroh Hospital

**Author** Miss Kasipan Muang-in

**Degree** Master of Business Administration

**Advisor** Associate Professor Orapin Santidhirakul



**ABSTRACT**

An Independent Study, Quality of Working Life of Nurse at Intensive Care Unit and Sub-Intensive Care Unit Chiang Rai Prachanukroh Hospital, has an objective to investigate factors which had effected to the nurse's quality of working life of this hospital, and to discover their quality levels as well. The study based on the quality of work life concept of Management System of Quality of Working Life MS-QWL), The Human Capacity Building Institute, The Federation of Thai Industries, which consists of the quality of working life 6 factors; physical, mentality, social relationship, environment, spirituality, and career stability.

In this study, data were collected by questionnaires which asked 165 populations of nurse at intensive care unit and sub-intensive care unit chiang rai Prachanukraw hospital. The collected data were analyzed by a statistics; frequency, percentage, mean, T-test and One-way ANOVA, LSD, including using the correlation analysis and multiple regression analysis.

The results were found that the nurse at intensive care unit and sub-intensive care unit chiang rai Prachanukroh hospital overall quality of working life in medium level. In terms of factors

that affected the working life quality, they ranked mentality, social relationship and spirituality at high level. However, they ranked physical, environment and career stability in moderate level.

In terms of factors effected to the nurses' working life quality at intensive care unit and sub-intensive care unit of this hospital that were classified in personal factors, results showed that factors of age, education, positions, department, salary and period of working all effected to various qualities of working life with statistical significance.

After the relationship between the 6 aspects of working life quality; physical, mentality, social relationship, environment, spirituality, and career stability, and the overall image of their work-life quality was analyzed, it was discovered that they related as statistical significantly with the same direction of a medium level. It could be said that if their qualities of working life are more focused, the nurses at intensive care unit and sub-intensive care unit Chiang Mai Prachanukroh hospital will gain better overall images of their work-life qualities.

The multiple regression also shown the positive variation ( $R = 0.897$ ) and the prediction of their working life quality was at 56.1%, while 43.9% of the respondents was affected by other factors. From the study of statistic significance, it was found that mentality, environment and career stability affected the working quality significantly 0.05 level. The result also showed that spirituality, mentality and career stability were able to predict the working life quality accordingly at  $\beta = 0.268, 0.205$  and  $0.180$ , which means career stability effected on the working life quality more than mentality and environment.



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
1.4 นิยามศัพท์	4
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	5
2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	17
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา</b>	22
3.1 ขอบเขตของการศึกษา	22
3.2 วิธีการศึกษา	23
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	24
3.5 สถานที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล	28
3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	29
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วย กึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย	32
ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	95
<b>บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ</b>	97
5.1 สรุปผลการศึกษา	97
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	109
5.3 ข้อค้นพบ	111
5.4 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	121
ประวัติผู้เขียน	132

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL	9
ตารางที่ 2	เปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL	11
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	29
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	30
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	30
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	30
ตารางที่ 7	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	31
ตารางที่ 8	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	31
ตารางที่ 9	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	31
ตารางที่ 10	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	32
ตารางที่ 11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	35

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	
ตารางที่ 16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตารางที่ 18	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน	42
ตารางที่ 19	แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก โดยคณะปัจจัย 6 ด้าน	43
ตารางที่ 20	แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับแรก โดยคณะปัจจัย 6 ด้าน	43
ตารางที่ 21	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ	44
ตารางที่ 22	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ	46
ตารางที่ 23	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ	47
ตารางที่ 24	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 26	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ	51
		52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ	55
ตารางที่ 28	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ	55
ตารางที่ 29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ	57
ตารางที่ 30	แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 31	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 32	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	59
ตารางที่ 33	แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	60
ตารางที่ 34	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	61
ตารางที่ 35	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	63
ตารางที่ 36	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	64
ตารางที่ 37	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	65
ตารางที่ 38	แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 39	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	67
ตารางที่ 40	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	69
ตารางที่ 41	แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	70
ตารางที่ 42	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	71
ตารางที่ 43	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	74
ตารางที่ 44	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	76
ตารางที่ 45	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	77
ตารางที่ 46	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	80
ตารางที่ 47	แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	80
ตารางที่ 48	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	81
ตารางที่ 49	แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	84
ตารางที่	51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	87
ตารางที่	52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	87
ตารางที่	53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	89
ตารางที่	54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	90
ตารางที่	55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	91
ตารางที่	56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย	92
ตารางที่	57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	94
ตารางที่	58 แสดงปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	59 แสดงข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย	96
ตารางที่	60 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ	101
ตารางที่	61 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	102
ตารางที่	62 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	104
ตารางที่	63 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	105
ตารางที่	64 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกระยะเวลาทำงาน	107

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



# บทที่ 1

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต้ององค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้น ๆ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลใน องค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาเกิดขึ้นหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าหลายองค์กรมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร (สมบัติ กุสุมาวดี, 2547 : ออนไลน์) ทั้งนี้ คำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" ได้ปรากฏอยู่ในวารสารการวิจัยและสื่อมวลชนในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี 1970 โดยกล่าวถึงคุณภาพและระยะเวลาของชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้รับการแนะนำโดยหลุยส์ เดวิส ไตรอนโต ที่ถูกจัดขึ้นในการประชุม QWL นานาชาติเป็นครั้งแรก ในปี 1972 และต่อมาได้มีสภาระหว่างประเทศเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยก่อตั้งขึ้นในปี 1972 และในปี 1980 เป็นต้นมาแนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นและได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น (Lokanadha Reddy, 2010) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสพการณ์โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) โดยคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ได้กลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการดึงดูดและ รักษาความสามารถ ซึ่งจะตั้งอยู่บน ศักยภาพของนโยบายองค์กร (ShaliniSheel, 2012)

สถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) เปิดสัมมนาวิชาการพยาบาลวิชาชีพระดับบริหารและปฏิบัติการ จากภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 1,600 คน เรื่องการบริหารการพยาบาลในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ว่า ขณะนี้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ในปี 2558 มีการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทย และการขยายบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้า บริการในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (Medical Hub) ในภูมิภาคเอเชีย ทำให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับพยาบาลเป็น 1 ใน 7 แรงงานฝีมือที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน อาจเกิดปัญหาการไหลออกของพยาบาลไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน โดยขณะนี้ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพยาบาลวิชาชีพ 64,655 คน ในขณะความต้องการอยู่ที่ 111,168 คน ยังขาดอีก 46,513 คน ซึ่งต้องมีการเตรียมการ

รับ ฝื อ กั บ บั ญ ห า ดั ง ก ล ่า ว (ASTV ผู้ จั ด ก า ร อ น ไ ล น์ , 2556 : อ อ น ไ ล น์ )

ผู้ป่วยภาวะวิกฤตและผู้ป่วยภาวะกึ่งวิกฤต หมายถึง ผู้ป่วยที่มีการเจ็บป่วยรุนแรงและคุกคามชีวิต มักอยู่ในภาวะเสี่ยงอันตรายต่อความผิดปกติของการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายที่สำคัญ โดยจะส่งผลให้เกิดความผิดปกติและการเปลี่ยนแปลงของอาการทั้งทางร่างกายและจิตใจตลอดเวลา พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตและกึ่งวิกฤต เป็นผู้ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ทักษะและความรู้ในการตัดสินใจ เลือกรักษาบำบัดทางการพยาบาล การประสานงานกับหน่วยต่างๆ ต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่ายและหลายระดับ ซึ่งมีความแตกต่างกันในพื้นฐานของจิตใจและอารมณ์ รวมทั้งประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดกับผู้ป่วย เป็นการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องและต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอันไม่พึงประสงค์ หากสภาพแวดล้อมหรือมีปัจจัยอื่นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะก่อให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจ ซึ่งหากไม่สามารถแก้ไขหรือทำให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดก็จะเกิดปัญหา คุณ ภาพชีวิตการทำงาน (Ridder&Hartley, 1992 อ้างใน นฤมล กิจจานนท์, 2552 : อัจฉรา จงเจริญกำ โชค, 2552; พรพิมล มาศ นรากรณ์, 2552)

โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์หรือที่ชาวเขียงรายนิยมเรียกว่า **โฮงยาไทย**และที่มีคำว่า ประชาณุเคราะห์ต่อท้ายเนื่องจากได้รับการสนับสนุนในการจัดสร้างจากประชาชน ซึ่งประวัติศาสตร์ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 จากกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า คณะราษฎร ในช่วงแรกโรงพยาบาลได้รับการอนุมัติ ให้เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 50 เตียง และได้เพิ่มจำนวนเตียงตามลำดับ กระทั่งปี พ.ศ. 2531 ได้รับการอนุมัติเป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 600 เตียง และปัจจุบันมีจำนวน 756 เตียง โดยมีคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญประจำในสาขาโรคต่างๆ พร้อมทั้ง พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ และเจ้าหน้าที่อื่นๆ

(โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์, 2556) บุคลากรพยาบาลมีความสำคัญต่อคุณภาพการดูแลที่เป็นผลลัพธ์ของการบริการพยาบาลและโรงพยาบาล การจัดบุคลากรที่เพียงพอและเป็นระบบเป็นความจำเป็นที่จะประกันได้ว่า การให้บริการสุขภาพหรือการดูแลผู้ป่วยนั้นปลอดภัยและมีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อที่จะทำให้ผลลัพธ์คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลเท่ากับผลลัพธ์ของคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ด้วยสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การแข่งขันของสถานบริการด้านการแพทย์มีสูงขึ้น นอกจากนี้ในแต่ละหอผู้ป่วยมีกิจกรรมเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมดูแลผู้ป่วยได้แก่ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยการปฏิบัติกิจกรรมเป็นกรรมกรหน่วยต่างๆ เช่น กรรมกรสุขศึกษา กรรมกรโรคติดต่อและอื่นๆ ซึ่งต้องมีตัวแทนมาจากการพยาบาลต่างๆ เพื่อประสานความร่วมมือให้เกิดบริการที่มีคุณภาพประกอบกับการเรียกร้องสิทธิของผู้ป่วย และความคาดหวังของสังคมต่อพยาบาลวิชาชีพ ภาระหน้าที่ของพยาบาลจึงมากขึ้นกว่าเดิม

จากสถานการณ์เหล่านี้ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ก็ประสบปัญหาด้านบุคลากร ในส่วนของพยาบาลของแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต มีจำนวนทั้งหมด 165 คน มีอัตราการลาออกในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน 2556 ทั้งหมด 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 % และยังมีแนวโน้มที่จะลาออกสูงขึ้น(วิราวรรณ เมืองอินทร์, 2556 : สัมภาษณ์) โดยเหตุผลหลัก คือ การได้งานที่แห่งใหม่ เป็นเหตุให้ทางโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป ส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน ofทางโรงพยาบาล

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการรับรู้องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายและแสวงหาแนวทางการทำงานที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์การต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ในโอกาสต่อไป

## นิยามศัพท์

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้เชิงประมาณค่าของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินแห่งชาติ ที่มีต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต

**พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยวิกฤตโรคหัวใจ แผนกผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤตศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยวิกฤตโรคทางประสาท และแผนกผู้ป่วยวิกฤตกุมารเวช

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิดและทฤษฎี

##### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

Richard E. Walton (1973 : 11-12 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

##### 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

##### 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

##### 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

(Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมี โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

##### 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

(Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: ออนไลน์) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีความสุข ภาวะที่สมบูรณ์และ มีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนี้

- สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

- สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

- สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องของการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

- สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องของการรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

วอลตัน (Walton, 1973 : 12-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

**มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL)** (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่องที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการ

บริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้อง ทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆ และอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรการ หรือโครงการต่างๆ ที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระ ในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดังตาราง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 1 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างจิต  
 ความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ปัจจัย	ความหมาย
1.ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่อ อาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรือ อาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการ ทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น รับประทานอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออก กำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2.ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่าง เหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่ หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอดโยน และให้กำลังใจคนใน ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3.ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกัน ในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงาน โดย ไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่าง การเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่ เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

ตารางที่ 1 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างจิต  
 ความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความหมาย
5.ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการ สถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มี ความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ ความดีงามละปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6.ด้านความมั่นคง ในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุค เศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ ช่วยให้ความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมี สวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการ เลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคง ในงานตลอดจนงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่ หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้  
 ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการ  
 ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ  
 สังคมและ จิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิต  
 การทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่  
 พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การจน  
 ไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ  
 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรม จะพบว่า มีทั้งผู้ที่ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดทั้งสองมาเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง ตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552 : อ้างถึงใน ถวัลย์รัฐ เกียรติวรพันธุ์, 2554 : 22)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	MS-QWL (2008)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	✓	✓
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	✓	✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทาง สังคมของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม	✓	✓
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	✓	✓
9. ด้านร่างกาย	-	✓
10. ด้านจิตใจ	-	✓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดของ Richard E. Walton มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปร แต่แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร แต่เมื่อเปรียบเทียบความหมายและเนื้อหาของแต่ละตัวแปรแล้ว พบว่า แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่าเนื้อหาของ Richard E. Walton เนื่องจากได้เพิ่มความสำคัญของปัจจัยทางด้านร่างกายและด้านจิตใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความเหมาะสมมากกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน และมองคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน(Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม

### **ลักษณะการทำงานของพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยถึงวิกฤต**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ (กลุ่มงานการพยาบาล, 2552: คู่มือการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์)

1. พยาบาลผู้ป่วยเฉพาะโรคบางประเภท พยาบาลผู้ป่วยในระยะวิกฤตหรือมีอาการหนัก หรือผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน เพื่อให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นและได้รับการพยาบาลที่ถูกต้อง เหมาะสมตามแผนการรักษาของแพทย์
2. ปฐมพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุอาการสาหัส หรือในกรณีที่ต้องใช้เครื่องมือพิเศษช่วยผู้ป่วยในกรณีมีอุบัติเหตุ ชัดข้องในระบบหายใจ เพื่อประคองอาการของผู้ป่วยและช่วยชีวิตผู้ป่วยก่อนได้รับการรักษาจากแพทย์
3. ช่วยแพทย์ในการบำบัดรักษาการใช้เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษบางประเภทในการตรวจวินิจฉัย การให้ยาระงับความรู้สึกหรือการควบคุมอาการผู้ป่วยระหว่างให้ยา เพื่อแบ่งเบาภาระและช่วยให้แพทย์ให้การรักษาพยาบาลด้วยความคล่องตัวและรวดเร็วทันที่

4. ดูแลและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยหรือจัดเตรียมผู้ป่วยตามเงื่อนไขที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อเตรียมผู้ป่วยให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการรักษา
5. เตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด/ทำหัตถการต่างๆ เพื่อให้แพทย์ทำงานได้อย่างรวดเร็ว
6. ให้ความร่วมมือตามแผนการรักษาของแพทย์ เพื่อให้การรักษาพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อผู้ป่วย
7. ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานการพยาบาลให้เหมาะสม สะอาด ถูกลักษณะ เพื่อให้ผู้ป่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ปลอดภัยจากการแพร่กระจายของเชื้อโรค
8. ให้คำปรึกษาแนะนำหรือเพิ่มเติมความรู้แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานพยาบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้
9. วางแผนการบริการพยาบาล การฟื้นฟูผู้ป่วย ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมกิจการการพยาบาลของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานที่ตั้งไว้
10. ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงมาตรฐานบริการการพยาบาล เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีมาตรฐานที่สูงขึ้น นำไปสู่การให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
11. วางแผนพัฒนาคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงานตามขอบเขต เป้าหมาย ตัวชี้วัดและข้อมูลความเสี่ยงในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ก่อให้เกิดบริการที่มีคุณภาพ
12. ประสานระหว่างแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับงานการพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานพยาบาลในความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด
13. ประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานในประเด็นต่างๆ ของหน่วยงานลุล่วงไปด้วยดี
14. คิดค้น ปรับปรุงการสอนหรือแนะนำผู้ป่วย ประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพยาบาลหรือการปฏิบัติตนในการรักษาสุขภาพ เพื่อให้การสอนหรือแนะนำดังกล่าวได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคล
15. งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมสหสาขาของโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้ ชมรมเต้น โรบิก ชมรมจริยธรรม ชมรมจักรยาน สนามกีฬา ห้องฟิตเนส ฟังธรรมทุกศักรา์ต้นเดือน งานวันเกิดของโรงพยาบาล งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์

สวัสดิการของโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีดังนี้ การ์์วันเกิด สวัสดิการอาหารการวัน 500 บาท ร้านค้าสวัสดิการ (ปิด 20.00 น.) เช่าลานจอดรถของโรงแรมบริเวณใกล้โรงพยาบาล เพื่อให้พนักงานจอดรถ เช่าอาหารัดเม้น 10 ห้อง สำหรับพนักงานเวรบาย, ดึก เวิร์คกอนพักได้ 1 ชม. กรณีนงานไม่ย่ง

### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษาแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต**

เนื่องจากการปฏิบัติงานการพยาบาลในหน่วยวิกฤตและกึ่งวิกฤตของผู้ป่วยหนัก ด้านบริการมุ่งเน้นการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการแก้ปัญหาของผู้ป่วยและยึดหลัก 4 มิติ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟู) เพื่อให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น และกลับไปอยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุข ดังนั้นเพื่อรองรับการบริการที่เพียงพอกับผู้ป่วยหนัก ทางแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยวิกฤตของโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จึงต้องกำหนดเกณฑ์การรับผู้ป่วยที่เป็นมาตรฐานและยอมรับกันในกลุ่มผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยหนักอันได้แก่ แพทย์ และพยาบาล ที่ประชุมตกลงกันขึ้นมาดังนี้ (กลุ่มงานการพยาบาล, 2552: คู่มือการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์)

### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในแผนกวิกฤตอายุรกรรม**

1. Acute Respiratory Failure โดยเฉพาะที่มีความจำเป็นต้องใช้ Volume Respiator
2. ARDS
3. Shock จากทุกสาเหตุที่ทำให้การรักษาเบื้องต้นแล้วไม่ดีขึ้น
4. Severe Multiple Problems
5. ผู้ป่วยที่ได้รับยาพิษ , สารพิษ ในระยะวิกฤต
6. ผู้ป่วยที่ต้องการ Closed Monitoring
7. ผู้ป่วยที่มีปัญหาที่ต้องการได้รับการรักษาและเฝ้าติดตาม เช่น Vital Signs, Neuro Signs หรือ Blood Sugar เป็นต้น

8. ผู้ป่วยที่มีการทำหัตถการที่ไม่สามารถทำได้ที่แผนกผู้ป่วยสามัญ เช่น Peritoneal Dialysis, Blood Exchange, ใส่ Swan - Ganz Catheter, Continuous Renal Replacement Therapy (CRRT) เป็นต้น

#### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารักษาในแผนกห้องวิกฤตอายุรกรรม**

1. ผู้ป่วยที่มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ ( Bird's respirator ) หรือมีอาการค่อนข้างหนัก
2. ผู้ป่วยที่มีปัญหาที่ต้องการได้รับการรักษาและเฝ้าติดตาม เช่น Vital Signs, Neuro Signs หรือ Blood Sugar เป็นต้น
3. ผู้ป่วยที่ไม่จำเป็นต้องทำหัตถการที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนรวมทั้งหัตถการที่ไม่สามารถทำได้ที่แผนกผู้ป่วยสามัญ เช่น Peritoneal Dialysis, Blood Exchange, ใส่ Swan - Ganz Catheter, Continuous Renal Replacement Therapy (CRRT) เป็นต้น

#### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารักษาในแผนกวิกฤตศัลยกรรม**

1. ผู้ป่วยต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ (Volume Respirator)
2. ผู้ป่วย Traumatic Surgery ซึ่งมีอาการวิกฤตหรือยังวินิจฉัยแน่นอนไม่ได้
3. ผู้ป่วยหลังผ่าตัดที่ดมยาสลบหลายชั่วโมง ต้องการดูแลหลังผ่าตัดอย่างใกล้ชิด
4. ผู้ป่วยที่มีปัญหาที่ต้องการได้รับการรักษาและเฝ้าติดตาม เช่น Vital Signs, Neuro Signs หรือ Blood Sugar เป็นต้น
5. ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะ Shock หรือ Sepsis

#### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารักษาในแผนกห้องวิกฤตศัลยกรรม**

1. ผู้ป่วยหลังจากการผ่าตัด 3-5 วัน
2. ผู้ป่วยที่มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ ( Bird's respirator ) หรือมีอาการค่อนข้างหนัก
3. ผู้ป่วยที่มีปัญหาที่ต้องการได้รับการรักษาและเฝ้าติดตาม เช่น Vital Signs, Neuro Signs หรือ Blood Sugar เป็นต้น

#### **เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารักษาในแผนกวิกฤตกุมารเวช**

1. ทารกแรกเกิดที่มีภาวะกายเขียว และภาวะหายใจล้มเหลวที่ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจจากสาเหตุต่อไปนี้

- ขาดออกซิเจนขณะแรกคลอด Birth Asphyxia
  - ปอดบวม Pneumonia
  - สูดสำลักขี้เทา Meconium Aspiration Syndrome
  - ภาวะกลุ่มหายใจลำบาก RDS
2. ทารกที่มีเม็ดเลือดแดงผิดปกติ Polycythemia
  3. ทารกที่เป็นโรคหัวใจแต่กำเนิด
  4. ทารกที่อวัยวะสำคัญได้รับอันตรายหรือพบสิ่งผิดปกติในร่างกายที่ต้องการผ่าตัดโดยด่วน
  5. ทารกแรกเกิดที่มีอาการทางระบบประสาทเช่น ชักกระตุก เกร็ง ร้องเสียงแหลม
  6. ทารกที่มีภาวะผิวหนังเหลืองใน 24 ชั่วโมงแรกคลอด และภาวะตัวเหลืองในระยะอันตราย
  7. ทารกที่อยู่ภาวะ Shock
  8. ทารกที่มีน้ำหนักต่ำกว่า 2,200 กรัม
  9. ทารกที่มีความเสี่ยงต่อการหยุดหายใจ เช่น ตัวเย็น Gunting

#### เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารับรักษาในแผนกวิกฤตระบบหัวใจ

1. Chest Pain Suspects, Angina Pectoris, Acute MI, Dissecting Aorta Aneurysm.
2. Cardiac Arrhythmia.
3. เป็นลมจากโรคหัวใจ เช่น Stroke Adam Attack.
4. Cardiogenic Shock.
5. Congestive Heart Failure
6. Cardiac Tamponade
7. ผู้ป่วยที่ต้องทำ Pericardial Centhesis.
8. Malignant Hypertension (ไม่รวมผู้ป่วย CVA)

#### เกณฑ์การรับผู้ป่วยเข้ารับรักษาในแผนกวิกฤตประสาท

1. มีความผิดปกติทางระบบทางเดินหายใจต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ
2. มีความเสี่ยงต่อภาวะ Increase Intracranial Pressure
3. มีปัญหาในระบบไหลเวียนโลหิต สัญญาณชีพไม่คงที่ เช่นภาวะ Shock
4. ต้องใช้เครื่องมือพิเศษ เช่น การให้ยาลดความดันในหลอดเลือด การให้ยาเพิ่มความดันโลหิต ยาขยายหลอดเลือด การทำ Peritoneal Dialysis เป็นต้น
5. หลังผ่าตัดสมอง 8 ชั่วโมงแรก
6. ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดตามความเห็นของแพทย์
7. กรณีเตียงเต็มให้แพทย์เฉพาะทางระบบประสาทและสมอง เป็นผู้ชี้ขาดในการเลือกผู้ป่วย



### บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ธงทิพย์ วัฒนชัย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตรและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ 231 คน พยาบาลเทคนิค 51 คนที่กำลังปฏิบัติงาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลพิจิตร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นชุดแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997a) ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีค่าความตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ เท่ากับ 0.88 และค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา เท่ากับ 0.87 ทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.52, \sigma = 0.40$ ) และในรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ด้านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.37 - 3.48, \sigma = 0.40 - 0.59$ ) ส่วนด้านขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทด้านเส้นทางอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.55 - 3.78, \sigma = 0.48 - 0.66$ ) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิคพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเทคนิคสูงกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพียงเล็กน้อย โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.49, \sigma = 0.40$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.68, \sigma = 0.39$ ) และในรายด้านมีความแตกต่างกัน คือ ด้านโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ ด้านลักษณะของงานพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.34 - 3.49, \sigma = 0.50 - 0.64$ ) ส่วนพยาบาลเทคนิคมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.63 - 0.82, \sigma = 0.55 - 0.61$ )

กาญจนา ชันสุพัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สร้างโดย ผาณิต สกฤตวิณะ (2537) จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ศึกษานำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.912 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าพิสัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลอุดรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิตและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

**พัทธน์ แก้วแพง (2549)** ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลระดับบริหาร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ 231 คน และพยาบาลผู้บริหาร 30 คน รวม 261 คน เป็นวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาและคัดแปลงแบบสอบถามจากกริตนา ร่องทองกุล ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.2 และสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 53.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 5-9 ปี ร้อยละ 53.6 คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลระดับผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$  คือ ด้านสภาพสังคมตนเองและชีวิตครอบครัว สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และชีวิตการทำงานการนำตัวแปรอิสระ (ปัจจัย) ทั้งหมด 12 ตัว (คะแนนคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพ) ศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์แบ่งเป็นอิทธิพลในด้านลบมี 6 ตัว มีค่า  $p < 0.05^*$  คือ อายุ วัฒนธรรมและการเมือง ความเสมอภาค สถานภาพสมรส สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจและอิทธิพลด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์มี 4 ตัว มีค่า  $p < 0.05^{**}$  คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิต ชีวิตการทำงานและรายได้ (เงินเดือน) และสวัสดิการ ซึ่งแสดงถึงการมีอิทธิพลมาก ส่วนมีค่า  $p > 0.05$  คือ การศึกษา ศาสนา สภาพทางสังคมและชีวิตครอบครัวมีผลน้อยกว่า (\*ตัวแปรที่มีอิทธิพลด้านลบ, \*\*ตัวแปรที่มีอิทธิพลด้านบวก)

**อมรา มโนยศ (2552)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียม ในโรงพยาบาลภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียม ในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ ประชากรที่ศึกษา

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียม จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) และแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ของทรงศรี ชุ่มประดิษฐ์ (2549) ที่สร้างตามกรอบแนวคิดของหลักจรรยาบรรณพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฉบับปี พ.ศ. 2546 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และ (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี แบบสอบถามส่วนที่ 2 ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าอัลฟา = 0.83 สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Factor Analysis One way ANOVA และ Independent t-test กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงาน 6 แผนกของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน งานผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ งานห้องผ่าตัดและพักฟื้น และสำนักบริหารการพยาบาล จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.12 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ใน

ระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 28.72 (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

**ณัฐปัทมย์ พัฒนโพธิ์ (2553)** เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐและปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 126 คน ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2553 – 31 มกราคม 2553 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ ด้าน ค่านิยม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ 0.87, 0.80 และ 0.93 ตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.80 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร และค่านิยมทางวิชาชีพ ปัญหาอุปสรรคในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ค่าตอบแทนด้าน สวัสดิการคุ้มครองต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานน้อย และหน่วยงานมีสถานที่สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการพักผ่อนเป็นส่วนตัวน้อย ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือผู้บริหาร ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมจ่ายเงินเร็วให้ตรงเวลา และควรเพิ่มค่าตอบแทนความเสี่ยง สำหรับผู้ที่ สัมผัสกับเชื้อโรคให้เหมาะสม

**ภาณุวัฒน์ จันทา (2554)** ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวม ข้อมูลด้วยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลจำนวน 95 คน นำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติ อ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์

สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ในครั้งนี้ มีระเบียบวิธีการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ สถานที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ ,2552 : ออนไลน์)

##### ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จำนวน 165 คน ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2558 (คุณวิราวรรณ เมืองอินทร์, 2558 : สัมภาษณ์)

## วิธีการศึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ที่ทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตัวเอง โดยมีวิธีการดำเนินการคือผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยและทำการเก็บข้อมูลจากพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จำนวน 165 คน ระหว่างช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน ปี 2558

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมตาม MS-QWL โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีรายละเอียดในคำถามดังนี้

- |                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. ด้านร่างกาย                 | จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 7    |
| 2. ด้านจิตใจ                   | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 – 16   |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม      | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 – 25  |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม             | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26 – 34  |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ               | จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 35 – 45 |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต       | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 46 – 53  |
| และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 54       |

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ให้เลือกตอบจากระดับความคิดเห็นจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีทั้งข้อความเชิงบวก (Positive) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นสอดคล้องกับความหมายของตัวเองที่ต้องการวัด และข้อความเชิงลบ (Negative) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นตรงข้ามกับความหมายของตัวเองที่ต้องการวัดเพื่อป้องกันการมีอคติ (Bias) ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์  
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยถึงวิกฤต โรงพยาบาล  
เชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน รวม 54 ข้อ จะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัด Likert Scale โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546 : 153 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ จันทา, 2554 : 20) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อความทางบวก เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

กลุ่มที่ 2 ข้อความทางลบ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	1
มาก	2
ปานกลาง	3
น้อย	4
น้อยที่สุด	5



โดยมีเกณฑ์การแปลผล โดยทำการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายของคะแนนทั้ง 5 ระดับค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการคำนวณอัตราภาคชั้น เพื่อแบ่งช่วงระดับค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชปัญษา, 2547:29) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผลระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ให้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ให้อธิบายระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย
3. การแจกแจงแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD)
4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlatiom Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์ (ภาณุวัฒน์ จันทา, 2554 : 21)โดยมีการกำหนดค่าตัวแปรในสมการ ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (x)
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (y)
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2
	$N$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ดังนี้

- ถ้า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $x$  เพิ่มขึ้น  $y$  จะลด แต่ถ้า  $x$  ลด  $y$  จะเพิ่ม

- ถ้า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $x$  เพิ่มขึ้น  $y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $x$  ลด  $y$  จะลดด้วย

- ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

- ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

- ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

- ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาณุวัฒน์ จันทา, 2554

: 21) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	แปลผล
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม กำหนดค่าตัวแปรในสมการ ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

เมื่อ  $Y$  = คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม  
 $b_0$  = ค่าคงที่

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Regression Coefficient)

ของตัวแปร  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$  ตามลำดับ

$X_1$	=	ปัจจัยด้านร่างกาย
$X_2$	=	ปัจจัยด้านจิตใจ
$X_3$	=	ปัจจัยสัมพันธภาพทางสังคม
$X_4$	=	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
$X_5$	=	ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
$X_6$	=	ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยคือค่าที่บอกให้ทราบว่าเมื่อค่าของตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลง ไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนไปกี่หน่วย เช่น สัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ 2 แสดงว่าเมื่อตัวแปรอิสระมีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ตัวแปรตามจะมีค่าเพิ่มขึ้น 2 หน่วย ถ้าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ -2 แสดงว่า เมื่อตัวแปรอิสระมีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ตัวแปรตามจะมีค่าลดลง 2 หน่วย

#### สถานที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แผนกผู้ป่วยวิกฤตและแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2556 – กรกฎาคม พ.ศ.2558 โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เดือนเมษายน พ.ศ.2558 – มิถุนายน พ.ศ.2558

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน และนำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนกงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	9	5.5
หญิง	156	94.5
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 5.5 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.5

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	84	50.9
31-40 ปี	54	32.7
41-50 ปี	22	13.3
51-60 ปี	5	3.0
<b>รวม</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	98	59.4
สมรส	61	37.0
หม้าย/หย่า/แยก	6	3.6
<b>รวม</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.0 และหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 3.6

**ตารางที่ 6** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	154	93.3
ปริญญาโท	11	6.7
<b>รวม</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 93.3 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พยาบาลในระดับบริหาร	10	6.1
พยาบาลในระดับปฏิบัติงาน	155	93.9
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 93.9 และระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.1

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนกผู้ป่วยวิกฤต	48	29.1
แผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต	117	70.9
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 70.9 และแผนกผู้ป่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 29.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,001-20,000 บาท	20	12.1
20,001 - 25,000 บาท	58	35.2
25,001 - 30,000 บาท	52	31.5
30,000 บาทขึ้นไป	35	21.2
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอยู่ที่ 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.5 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	3	1.8
1-5 ปี	76	46.1
6-10 ปี	21	12.7
มากกว่า 10 ปี	65	39.4
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	0 (0.0)	14 (8.5)	86 (52.1)	64 (38.8)	1 (0.6)	3.32 (ปานกลาง)	5
2. ในปีที่ผ่านมามีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล**	4 (2.4)	6 (3.6)	21 (12.7)	43 (26.1)	91 (55.2)	4.28 (สูงมาก)	1
3. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง	0 (0.0)	6 (3.6)	74 (44.8)	78 (47.3)	7 (4.2)	3.52 (สูง)	3
4. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3 (1.8)	8 (4.8)	64 (38.8)	78 (47.3)	12 (7.3)	3.53 (สูง)	2



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	42 (25.5)	64 (38.8)	45 (27.3)	12 (7.3)	2 (1.2)	2.20 (ต่ำ)	7
6. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	19 (11.5)	62 (37.6)	65 (39.4)	19 (11.5)	0 (0.0)	2.51 (ต่ำ)	6
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	5 (3.0)	18 (10.9)	66 (40.0)	64 (38.8)	12 (7.3)	3.36 (ปานกลาง)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.25 (ปานกลาง)</b>	

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลต่ำมาก

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และการมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	0 (0.0)	12 (7.3)	79 (47.9)	73 (44.2)	1 (0.6)	3.38 (ปานกลาง)	7
2.การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3 (1.8)	21 (12.7)	63 (38.2)	68 (41.2)	10 (6.1)	3.37 (ปานกลาง)	8
3.การพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	0 (0.0)	3 (1.8)	42 (25.5)	96 (58.2)	24 (14.5)	3.85 (สูง)	2
4.การพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	3 (1.8)	12 (7.3)	60 (36.4)	77 (46.7)	13 (7.9)	3.52 (สูง)	6
5.การภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.0)	3 (1.8)	59 (35.8)	93 (56.4)	10 (6.1)	3.67 (สูง)	4
6.การมีสมาธิในการทำงาน	0 (0.0)	4 (2.4)	55 (33.3)	103 (62.4)	3 (1.8)	3.64 (สูง)	5
7.การเป็นที่พึงของสมาชิกในครอบครัว	0 (0.0)	2 (1.2)	28 (17.0)	100 (60.6)	35 (21.2)	4.02 (สูง)	1
8.การมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล	5 (3.0)	22 (13.3)	81 (49.1)	53 (32.1)	4 (2.4)	3.18 (ปานกลาง)	9
9.การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	1 (0.6)	7 (4.2)	51 (30.9)	91 (55.2)	15 (9.1)	3.68 (สูง)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.59 (สูง)</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การเป็นที่พึงของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ การพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การมีสมาธิในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และการพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และการมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพทาง สังคมที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การไว้วางใจเพื่อน ร่วมงาน	2 (1.2)	6 (3.6)	65 (39.4)	90 (54.5)	2 (1.2)	3.51 (สูง)	6
2.การพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการ ทำงาน	0 (0.0)	3 (1.8)	62 (37.6)	90 (54.5)	10 (6.1)	3.65 (สูง)	2
3.คนในโรงพยาบาล ร่วมมือ ร่วมใจกัน ทำงาน	1 (0.6)	11 (6.7)	77 (46.7)	72 (43.6)	4 (2.4)	3.41 (สูง)	9
4.การทำงานตาม หน้าที่ด้วยตัวเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (15.8)	122 (73.9)	17 (10.3)	3.95 (สูง)	1
5.การพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	2 (1.2)	8 (4.8)	47 (28.5)	99 (60.0)	9 (5.5)	3.64 (สูง)	3

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพทาง สังคมที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
6.เพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนครอบครัว เดียวกัน	1 (0.6)	9 (5.5)	71 (43.0)	77 (46.7)	7 (4.2)	3.48 (สูง)	7
7.การมีส่วนร่วมใน ข้อคิดเห็นในการ ทำงาน	1 (0.6)	3 (1.8)	58 (35.2)	98 (59.4)	5 (3.0)	3.62 (สูง)	4
8.การได้รับ ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร	0 (0.0)	9 (5.5)	60 (36.4)	89 (53.9)	7 (4.2)	3.57 (สูง)	5
9.การเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆของ โรงพยาบาล	0 (0.0)	13 (7.9)	67 (40.6)	78 (47.3)	7 (4.2)	3.48 (สูง)	8
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.59 (สูง)</b>	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การทำงานตามหน้าที่ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 การไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกันและการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และคนในโรงพยาบาลร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน	8 (4.8)	16 (9.7)	70 (42.4)	68 (41.2)	3.00 (1.8)	3.25 (ปานกลาง)	4
2. ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3 (1.8)	20 (12.1)	92 (55.8)	46 (27.9)	4.00 (2.4)	3.17 (ปานกลาง)	5
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	38 (23.0)	43 (26.1)	53 (32.1)	27 (16.4)	4 (2.4)	2.49 (ต่ำ)	8
4. การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร	3 (1.8)	14 (8.5)	67 (40.6)	74 (44.8)	7 (4.2)	3.41 (สูง)	2
5. ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล	3 (1.8)	7 (4.2)	58 (35.2)	78 (47.3)	19 (11.5)	3.62 (สูง)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	2 (1.2)	15 (9.1)	78 (47.3)	66 (40.0)	4 (2.4)	3.33 (ปานกลาง)	3
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้	31 (18.8)	55 (33.3)	52 (31.5)	23 (13.9)	4 (2.4)	2.48 (ต่ำ)	9
8. การได้รับข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	7 (4.2)	23 (13.9)	83 (50.3)	47 (28.5)	5 (3.0)	3.12 (ปานกลาง)	6

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
9.โรงพยาบาลมี อุปกรณ์ช่วยในการ ทำงาน	10 (6.1)	25 (15.2)	72 (43.6)	53 (32.1)	5 (3.0)	3.11 (ปานกลาง)	7
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.11 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 การได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การยอมรับ หรือ รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	1 (0.6)	8 (4.8)	93 (56.4)	56 (33.9)	7 (4.2)	3.36 (ปานกลาง)	6
2.การทำงานตอบสนอง เป้าหมายในชีวิต	4 (2.4)	14 (8.5)	77 (46.7)	63 (38.2)	7 (4.2)	3.33 (ปานกลาง)	7
3.การรู้ดีว่างานมีคุณค่าต่อสังคม	1 (0.6)	2 (1.2)	25 (15.2)	99 (60.0)	38 (23.0)	4.04 (สูง)	1
4.ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล	2 (1.2)	6 (3.6)	44 (26.7)	86 (52.1)	27 (16.4)	3.79 (สูง)	2
5.การคิดลาออกไปหางานใหม่**	14 (8.5)	42 (25.5)	62 (37.6)	37 (22.4)	10 (6.1)	2.92 (ปานกลาง)	11
6.ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร	6 (3.6)	14 (8.5)	70 (42.4)	71 (43.0)	4 (2.4)	3.32 (ปานกลาง)	8
7.การได้รับความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่	1 (0.6)	4 (2.4)	62 (37.6)	86 (52.1)	12 (7.3)	3.63 (สูง)	3
8.การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	2 (1.2)	21 (12.7)	83 (50.3)	54 (32.7)	5 (3.0)	3.24 (ปานกลาง)	9
9.การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	1 (0.6)	11 (6.7)	82 (49.7)	68 (41.2)	3 (1.8)	3.37 (ปานกลาง)	5
10.การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	8 (4.8)	18 (10.9)	76 (46.1)	60 (36.4)	3 (1.8)	3.19 (ปานกลาง)	10

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิต วิญญาณที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
11.การทำงานที่ โรงพยาบาล มี ความหมายและ ความสำคัญ	4 (2.4)	4 (2.4)	63 (38.2)	88 (53.3)	6 (3.6)	3.53 (สูง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.43 (สูง)	

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การรู้สึกรักงานมีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือการยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 การทำงานตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วน การมีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคตปานกลาง



ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความ มั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การสร้างหนี้ เพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะ ยาว	9 (5.5)	7 (4.2)	90 (54.5)	51 (30.9)	8 (4.8)	3.25 (ปานกลาง)	4
2.การได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	9 (5.5)	15 (9.1)	74 (44.8)	64 (38.8)	3 (1.8)	3.22 (ปานกลาง)	5
3.การจัดการรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	0 (0.0)	3 (1.8)	78 (47.3)	78 (47.3)	6 (3.6)	3.53 (สูง)	2
4.การสร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อน ใช้ได้**	5 (3.0)	14 (8.5)	63 (38.2)	47 (28.5)	36 (21.8)	3.58 (สูง)	1
5.ความพึงพอใจใน สวัสดิการต่างๆ ที่ องค์กรจัดให้	28 (17.1)	39 (23.6)	80 (48.5)	16 (9.7)	2 (1.2)	2.55 (ต่ำ)	8
6.ความสามารถเก็บ ออมเงินไว้ใช้ในยาม จำเป็น	5 (3.0)	26 (15.8)	100 (60.6)	29 (17.6)	5 (3.0)	3.02 (ปานกลาง)	6
7.การได้รับเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	12 (7.3)	22 (13.3)	103 (62.4)	27 (16.4)	1 (0.6)	2.90 (ปานกลาง)	7
8.งานที่ทำ เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	2 (1.2)	2 (1.2)	79 (47.9)	79 (47.9)	3 (1.8)	3.48 (สูง)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.19 (ปานกลาง)</b>	

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้สูง

รองลงมาคือ การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี	5 (3.0)	23 (13.9)	78 (47.3)	56 (33.9)	3 (1.8)	3.18 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.18 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.25 (ปานกลาง)	4
ด้านจิตใจ	3.59 (สูง)	1
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.59 (สูง)	1
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.11 (ปานกลาง)	6
ด้านจิตวิญญาณ	3.43 (สูง)	3
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.19 (ปานกลาง)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.37 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.59 รองลงมาด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

**ตารางที่ 19** แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก โดยคณะปัจจัย 6 ด้าน

อันดับที่	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัย
1	การรู้สึกว่าจะงานมีคุณค่าแก่สังคม	4.04 (สูง)	ด้านจิตวิญญาณ
2	การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	4.02 (สูง)	ด้านจิตใจ
3	การทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	3.95 (สูง)	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4	ความพึงพอใจในการเป็นตัวเอง	3.85 (สูง)	ด้านจิตใจ
5	ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล	3.79 (สูง)	ด้านจิตวิญญาณ
6	การมีสิ่งยึดเหนี่ยวในยามทุกข์	3.68 (สูง)	ด้านจิตใจ
7	ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.67 (สูง)	ด้านจิตใจ

**ตารางที่ 19** แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก โดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน (ต่อ)

8	การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	3.65 (สูง)	ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม
9	การมีสมาธิในการทำงาน	3.64 (สูง)	ด้านจิตใจ
10	การสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.64 (สูง)	ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกโดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การรู้สึกทำงานมีคุณค่าทางสังคม เป็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว เป็นปัจจัยด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง เป็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

**ตารางที่ 20** แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับแรก โดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน

อันดับที่	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัย
1	การได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.20 (ต่ำ)	ด้านร่างกาย
2	ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้	2.48 (ต่ำ)	ด้านสิ่งแวดล้อม
3	ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	2.49 (ต่ำ)	ด้านสิ่งแวดล้อม
4	การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	2.51 (ต่ำ)	ด้านร่างกาย
5	ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้	2.55 (ต่ำ)	ด้านสิ่งแวดล้อม
6	การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.90 (ปานกลาง)	ด้านความมั่นคงใน ชีวิต
7	การคิดลาออกไปหางานทำใหม่**	2.92 (ปานกลาง)	ด้านจิตวิญญาณ

**ตารางที่ 20** แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับแรก โดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน (ต่อ)

8	ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น	3.02 (ปานกลาง)	ด้านความมั่นคงในชีวิต
9	โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน	3.11 (ปานกลาง)	ด้านสิ่งแวดล้อม
10	การได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	3.12 (ปานกลาง)	ด้านสิ่งแวดล้อม

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรกโดยคะแนนปัจจัย 6 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 เป็นปัจจัยด้านร่างกาย รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Means) การทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) การทดสอบค่าเอฟ (One way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีหลักพิจารณาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกัน

ในการพิจารณาจะทำการเปรียบเทียบค่าความน่าจะเป็น (P-Value) กับค่าของระดับนัยสำคัญ (0.05) ในกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นมีค่ามากกว่าค่าของระดับนัยสำคัญ ( $\text{sig} > 0.05$ ) จะทำการยอมรับสมมติฐานที่ 1 แต่หากกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นนั้นมีค่าน้อยกว่าค่าของระดับนัยสำคัญ ( $\text{sig} < 0.05$ ) จะทำการยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

## 1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	ชาย	3.37	0.54	0.788	0.432
	หญิง	3.24	0.46		
ด้านจิตใจ	ชาย	3.68	0.47	0.567	0.572
	หญิง	3.58	0.49		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.72	0.64	0.872	0.384
	หญิง	3.58	0.44		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.00	0.56	-0.537	0.592
	หญิง	3.12	0.64		
ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.46	0.55	0.139	0.890
	หญิง	3.43	0.55		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.29	0.39	0.712	0.477
	หญิง	3.18	0.44		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 156 คน

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.432$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.572$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.384$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.592$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.890$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.477$ )

**ตารางที่ 22** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ชาย	3.00	0.87	-0.674	0.501
	หญิง	3.19	0.80		

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 156 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.501$ )

## 2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	20-30 ปี	3.16	0.45	4.283	0.006*
	31-40 ปี	3.25	0.40		
	41-50 ปี	3.46	0.60		
	51-60 ปี	3.69	0.31		
ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.54	0.49	0.666	0.574
	31-40 ปี	3.61	0.48		
	41-50 ปี	3.69	0.56		
	51-60 ปี	3.69	0.27		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.52	0.47	1.414	0.241
	31-40 ปี	3.65	0.39		
	41-50 ปี	3.70	0.49		
	51-60 ปี	3.60	0.46		
ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.00	0.65	1.821	0.146
	31-40 ปี	3.19	0.59		
	41-50 ปี	3.28	0.67		
	51-60 ปี	3.33	0.42		
ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.30	0.58	4.549	0.004*
	31-40 ปี	3.48	0.48		
	41-50 ปี	3.71	0.49		
	51-60 ปี	3.80	0.30		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.04	0.43	9.992	0.000*
	31-40 ปี	3.28	0.40		
	41-50 ปี	3.52	0.35		
	51-60 ปี	3.38	0.40		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 84 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.006$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 24 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.574$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.241$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.146$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ( $P = 0.004$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 26 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 28 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	20-30 ปี	3.25	0.60	1.652	0.180
	31-40 ปี	3.31	0.64		
	41-50 ปี	3.45	0.74		
	51-60 ปี	3.80	0.45		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล**	20-30 ปี	4.37	0.89	1.738	0.161
	31-40 ปี	4.28	0.94		
	41-50 ปี	3.86	1.36		
	51-60 ปี	4.60	0.89		
3. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง	20-30 ปี	3.48	0.63	0.622	0.602
	31-40 ปี	3.52	0.64		
	41-50 ปี	3.68	0.72		
	51-60 ปี	3.60	0.55		
4. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.40	0.79	2.258	0.084
	31-40 ปี	3.59	0.79		
	41-50 ปี	3.86	0.64		
	51-60 ปี	3.60	0.55		
5. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	2.27	0.90	1.401	0.244
	31-40 ปี	2.00	0.99		
	41-50 ปี	2.32	0.99		
	51-60 ปี	2.60	0.89		
6. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	2.27	0.75	10.611	0.000*
	31-40 ปี	2.54	0.82		
	41-50 ปี	3.05	0.84		
	51-60 ปี	3.80	0.45		

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	20-30 ปี	3.06	0.91	9.486	0.000*
	31-40 ปี	3.54	0.75		
	41-50 ปี	4.00	0.69		
	51-60 ปี	3.80	0.45		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05      \*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 84 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มากกว่าอายุอื่นๆ

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.16	-	0.0958	0.3029*	0.5276*
31-40 ปี	3.25		-	0.2071	0.4317*
41-50 ปี	3.46			-	0.2247
51-60 ปี	3.69				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี รวมถึงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1.การยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	20-30 ปี	3.23	0.65	2.686	0.048*
	31-40 ปี	3.46	0.66		
	41-50 ปี	3.59	0.73		
	51-60 ปี	3.60	0.55		
2.การทำงานตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	20-30 ปี	3.20	0.85	2.264	0.083
	31-40 ปี	3.39	0.71		
	41-50 ปี	3.59	0.73		
	51-60 ปี	3.80	0.45		
3.การรู้สึกทำงานมีคุณค่าต่อสังคม	20-30 ปี	4.01	0.78	0.187	0.905
	31-40 ปี	4.04	0.64		
	41-50 ปี	4.14	0.47		
	51-60 ปี	4.00	0.71		
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล	20-30 ปี	3.69	0.90	1.313	0.272
	31-40 ปี	3.81	0.70		
	41-50 ปี	4.05	0.58		
	51-60 ปี	4.00	0.71		
5.การคิดลาออกไปหางานใหม่**	20-30 ปี	2.81	0.92	4.019	0.009*
	31-40 ปี	2.93	1.01		
	41-50 ปี	3.00	1.31		
	51-60 ปี	4.40	0.55		

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ ด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
6.ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร	20-30 ปี	3.17	0.93	2.927	0.035*
	31-40 ปี	3.39	0.63		
	41-50 ปี	3.64	0.66		
	51-60 ปี	3.80	0.45		
7.การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่	20-30 ปี	3.54	0.70	1.311	0.273
	31-40 ปี	3.70	0.69		
	41-50 ปี	3.82	0.59		
	51-60 ปี	3.60	0.55		
8.การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	20-30 ปี	3.05	0.73	6.887	0.000*
	31-40 ปี	3.28	0.76		
	41-50 ปี	3.82	0.59		
	51-60 ปี	3.40	0.55		
9.การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	20-30 ปี	3.20	0.67	5.815	0.001*
	31-40 ปี	3.44	0.60		
	41-50 ปี	3.82	0.59		
	51-60 ปี	3.40	0.55		
10.การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	20-30 ปี	3.06	0.86	2.405	0.069
	31-40 ปี	3.24	0.85		
	41-50 ปี	3.45	0.74		
	51-60 ปี	3.80	0.45		
11.การทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ	20-30 ปี	3.38	0.81	3.803	0.011*
	31-40 ปี	3.59	0.63		
	41-50 ปี	3.86	0.47		
	51-60 ปี	4.00	0.00		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 84 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยเรื่องการยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.048$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเรื่องการยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการคิดลาออกไปหางานใหม่ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการคิดลาออกไปหางานใหม่มากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยเรื่องความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.035$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเรื่องความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหารมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสดพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.011$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญมากกว่าอายุอื่นๆ

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.30	-	0.1768	0.4036*	0.4970*
31-40 ปี	3.48		-	0.2268	0.3202
41-50 ปี	3.71			-	0.0934
51-60 ปี	3.80				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี รวมถึงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1.การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	20-30 ปี	3.12	0.83	2.515	0.060
	31-40 ปี	3.41	0.79		
	41-50 ปี	3.50	0.86		
	51-60 ปี	2.80	1.10		
2.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.05	0.93	2.796	0.042*
	31-40 ปี	3.35	0.73		
	41-50 ปี	3.50	0.74		
	51-60 ปี	3.60	0.55		
3.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20-30 ปี	3.44	0.57	2.487	0.062
	31-40 ปี	3.56	0.63		
	41-50 ปี	3.82	0.59		
	51-60 ปี	3.40	0.55		

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
4.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้**	20-30 ปี	3.52	1.00	1.308	0.274
	31-40 ปี	3.48	1.11		
	41-50 ปี	3.91	0.81		
	51-60 ปี	4.00	1.00		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	20-30 ปี	2.27	0.92	5.480	0.001*
	31-40 ปี	2.78	0.86		
	41-50 ปี	2.91	0.81		
	51-60 ปี	3.00	1.00		
6.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น	20-30 ปี	2.94	0.66	0.657	0.580
	31-40 ปี	3.07	0.93		
	41-50 ปี	3.14	0.71		
	51-60 ปี	3.20	0.45		
7.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20-30 ปี	2.54	0.81	17.263	0.000*
	31-40 ปี	3.17	0.47		
	41-50 ปี	3.50	0.60		
	51-60 ปี	3.40	0.55		
8.งานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.40	0.64	3.573	0.015*
	31-40 ปี	3.43	0.57		
	41-50 ปี	3.86	0.56		
	51-60 ปี	3.48	0.55		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-25 ปี จำนวน 87 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-30 ปี จำนวน 99 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-35 ปี จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มี



ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.042$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าอายุอื่นๆ

ปัจจัยย่อยงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถมากกว่าอายุอื่นๆ

**ตารางที่ 29** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.04	-	0.2444*	0.4813*	0.3393
31-40 ปี	3.28		-	0.2370*	0.0949
41-50 ปี	3.52			-	0.1420
51-60 ปี	3.38				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี รวมถึงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี

**ตารางที่ 30** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี	20-30 ปี	3.02	0.85	3.404	0.019*
	31-40 ปี	3.22	0.66		
	41-50 ปี	3.50	0.86		
	51-60 ปี	3.80	0.45		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 84 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.02 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.019^*$ )

**ตารางที่ 31** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.02	-	0.1984	0.4762*	0.7762*
31-40 ปี	3.22		-	0.2778	0.5778
41-50 ปี	3.50			-	0.3000
51-60 ปี	3.80				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี รวมถึงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

### 3. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	ปริญญาตรี	3.24	0.45	-0.197	0.844
	ปริญญาโท	3.27	0.69		
ด้านจิตใจ	ปริญญาตรี	3.60	0.48	1.291	0.198
	ปริญญาโท	3.40	0.58		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ปริญญาตรี	3.58	0.45	-0.747	0.456
	ปริญญาโท	3.69	0.49		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี	3.10	0.62	-1.045	0.298
	ปริญญาโท	3.30	0.75		
ด้านจิตวิญญาณ	ปริญญาตรี	3.42	0.55	-0.827	0.410
	ปริญญาโท	3.56	0.51		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ปริญญาตรี	3.18	0.44	-1.001	0.318
	ปริญญาโท	3.32	0.35		

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.844)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.198)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.456)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.298)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.410)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.318)

**ตารางที่ 33** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี	ปริญญาตรี	3.17	0.79	-0.413	0.680
	ปริญญาโท	3.27	1.01		

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.680$ )

#### 4. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	บริหาร	3.69	0.45	3.161	0.002*
	ปฏิบัติการ	3.22	0.45		
ด้านจิตใจ	บริหาร	3.72	0.37	0.887	0.377
	ปฏิบัติการ	3.58	0.50		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	บริหาร	3.83	0.26	1.789	0.076
	ปฏิบัติการ	3.57	0.45		
ด้านสิ่งแวดล้อม	บริหาร	3.56	0.38	2.325	0.021*
	ปฏิบัติการ	3.08	0.64		
ด้านจิตวิญญาณ	บริหาร	3.75	0.41	1.948	0.053
	ปฏิบัติการ	3.41	0.55		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	บริหาร	3.54	0.24	2.627	0.009*
	ปฏิบัติการ	3.17	0.44		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 155 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P$

= 0.002) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.377$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.076$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.021$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 36

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.053$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	บริหาร	3.90	0.57	3.095	0.002*
	ปฏิบัติการ	3.28	0.62		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล**	บริหาร	3.90	1.10	1.257	0.211
	ปฏิบัติการ	4.30	0.98		
3. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง	บริหาร	4.00	0.67	2.479	0.014*
	ปฏิบัติการ	3.49	0.63		
4. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	บริหาร	3.90	0.57	2.052	0.064
	ปฏิบัติการ	3.51	0.78		
5. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	บริหาร	2.70	1.06	1.737	0.084
	ปฏิบัติการ	2.17	0.93		
6. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	บริหาร	3.30	0.82	3.133	0.002*
	ปฏิบัติการ	2.46	0.82		
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	บริหาร	4.10	0.74	2.772	0.006*
	ปฏิบัติการ	3.32	0.87		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 155 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายจำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.014$ ) แสดงว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉงมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ปัจจุบันย่อการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ปัจจุบันย่อการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.006$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

**ตารางที่ 36** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็น ในปัจจุบันย่อด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจุบันย่อด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ระหว่างการเดินทางไปทำงาน	บริหาร	3.80	0.63	2.127	0.035*
	ปฏิบัติการ	3.22	0.85		
2. ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	บริหาร	3.20	0.63	0.134	0.894
	ปฏิบัติการ	3.17	0.75		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	บริหาร	3.90	1.20	4.448	0.000*
	ปฏิบัติการ	2.40	1.02		
4. การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร	บริหาร	3.80	0.42	1.629	0.105
	ปฏิบัติการ	3.39	0.79		
5. ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล	บริหาร	4.10	0.32	1.922	0.056
	ปฏิบัติการ	3.59	0.83		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะทำงาน	บริหาร	3.40	0.52	0.298	0.766
	ปฏิบัติการ	3.33	0.74		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้	บริหาร	2.90	0.88	1.341	0.182
	ปฏิบัติการ	2.45	1.03		



**ตารางที่ 36** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
8.การได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	บริหาร	3.60	0.70	1.875	0.063
	ปฏิบัติการ	3.09	0.84		
9.โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน	บริหาร	3.30	0.67	0.683	0.496
	ปฏิบัติการ	3.10	0.92		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 155 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.035$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงานมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

**ตารางที่ 37** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1.การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	บริหาร	3.20	0.92	-2.12	.833
	ปฏิบัติการ	3.26	0.84		

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
2.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	บริหาร	3.60	0.52	1.446	.150
	ปฏิบัติการ	3.20	0.86		
3.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	บริหาร	3.60	0.52	.394	.694
	ปฏิบัติการ	3.52	0.61		
4.การสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้**	บริหาร	4.00	0.94	1.362	.175
	ปฏิบัติการ	3.55	1.02		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	บริหาร	3.30	0.67	2.707	.008*
	ปฏิบัติการ	2.50	0.92		
6.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น	บริหาร	3.30	0.67	1.210	.228
	ปฏิบัติการ	3.00	0.76		
7.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บริหาร	3.50	0.85	2.572	.011*
	ปฏิบัติการ	2.86	0.76		
8.งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	บริหาร	3.80	0.63	1.698	.091
	ปฏิบัติการ	3.46	0.62		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 155 คน

จากตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.008$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.011$ ) แสดง

ว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งบริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

**ตารางที่ 38** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับ ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี	บริหาร	3.60	0.52	1.733	0.085
	ปฏิบัติการ	3.15	0.81		

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 155 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.085$ )

##### 5. จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 39** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกที่ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	วิกฤต	3.24	0.43	-.189	.850
	กึ่งวิกฤต	3.25	0.48		
ด้านจิตใจ	วิกฤต	3.65	0.47	1.075	.284
	กึ่งวิกฤต	3.56	0.50		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	วิกฤต	3.62	0.50	.486	.628
	กึ่งวิกฤต	3.58	0.43		
ด้านสิ่งแวดล้อม	วิกฤต	3.21	0.70	1.305	.194
	กึ่งวิกฤต	3.07	0.60		

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
ด้านจิตวิญญาณ	วิกฤต	3.52	0.51	1.283	.201
	กึ่งวิกฤต	3.39	0.56		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	วิกฤต	3.33	0.42	2.632	.009*
	กึ่งวิกฤต	3.13	0.44		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานวิกฤต จำนวน 48 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤต จำนวน 117 คน

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.850$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.284$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.628$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.194)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงาน วิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.201)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงาน วิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.009) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	แผนกที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1.การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	วิกฤต	3.38	0.94	1.104	.273
	กึ่งวิกฤต	3.21	0.79		
2.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	วิกฤต	3.35	0.86	1.259	.210
	กึ่งวิกฤต	3.17	0.84		
3.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	วิกฤต	3.73	0.61	2.825	.005*
	กึ่งวิกฤต	3.44	0.58		
4.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้**	วิกฤต	3.77	1.02	1.582	.116
	กึ่งวิกฤต	3.50	1.01		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	วิกฤต	2.54	0.99	-.034	.973
	กึ่งวิกฤต	2.55	0.90		
6.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น	วิกฤต	3.19	0.94	1.605	.113
	กึ่งวิกฤต	2.95	0.67		

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	แผนกที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
7.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	วิกฤต	3.06	0.52	2.139	.034*
	กิ่งวิกฤต	2.83	0.85		
8.งานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	วิกฤต	3.60	0.57	1.671	.097
	กิ่งวิกฤต	3.43	0.63		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานวิกฤต จำนวน 48 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานกิ่งวิกฤต จำนวน 117 คน

จากตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และแผนกปฏิบัติงานกิ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่าแผนกปฏิบัติงานกิ่งวิกฤต

ปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และแผนกปฏิบัติงานกิ่งวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.034$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าแผนกปฏิบัติงานกิ่งวิกฤต

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	วิกฤต	3.21	0.85	.0333	0.740
	กิ่งวิกฤต	3.16	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานวิกฤต จำนวน 48 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานกึ่งวิกฤต จำนวน 117 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติงานวิกฤตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 วิกฤตหัวใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.740$ )

#### 6. จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	15,001 - 20,000 บาท	3.25	0.42	3.720	0.013*
	21,000 - 25,000 บาท	3.11	0.42		
	25,001 - 30,000 บาท	3.26	0.50		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.44	0.45		
ด้านจิตใจ	15,001 - 20,000 บาท	3.61	0.52	0.610	0.609
	21,000 - 25,000 บาท	3.53	0.52		
	25,001 - 30,000 บาท	3.58	0.49		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.68	0.44		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	15,001 - 20,000 บาท	3.72	0.41	1.229	0.301
	21,000 - 25,000 บาท	3.52	0.48		
	25,001 - 30,000 บาท	3.57	0.45		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.42		
ด้านสิ่งแวดล้อม	15,001 - 20,000 บาท	3.31	0.43	1.825	0.145
	21,000 - 25,000 บาท	2.99	0.64		
	25,001 - 30,000 บาท	3.09	0.70		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.23	0.58		

**ตารางที่ 42** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
ด้านจิตวิญญาณ	15,001 - 20,000 บาท	3.54	0.45	1.303	0.220
	21,000 - 25,000 บาท	3.31	0.58		
	25,001 - 30,000 บาท	3.37	0.57		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.45		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	15,001 - 20,000 บาท	3.18	0.36	9.997	0.000*
	21,000 - 25,000 บาท	3.03	0.45		
	25,001 - 30,000 บาท	3.16	0.42		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.50	0.32		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 58 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.013$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 43 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.609$ )



การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.301$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แลรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.145$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.220$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 รายได้ 25,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 45 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 46

**ตารางที่ 43** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	15,001 - 20,000 บาท	3.60	0.60	3.703	0.013*
	21,000 - 25,000 บาท	3.16	0.56		
	25,001 - 30,000 บาท	3.27	0.63		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.49	0.70		
2. ในปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล**	15,001 - 20,000 บาท	4.00	1.08	1.669	0.176
	21,000 - 25,000 บาท	4.47	0.80		
	25,001 - 30,000 บาท	4.13	1.10		
	30,001 บาทขึ้นไป	4.34	1.00		
3. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง	15,001 - 20,000 บาท	3.60	0.75	0.646	0.587
	21,000 - 25,000 บาท	3.48	0.66		
	25,001 - 30,000 บาท	3.46	0.61		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.63	0.60		
4. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	15,001 - 20,000 บาท	3.30	0.57	5.782	0.001*
	21,000 - 25,000 บาท	3.28	0.81		
	25,001 - 30,000 บาท	3.71	0.80		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.83	0.62		
5. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	15,001 - 20,000 บาท	2.75	0.91	3.580	0.015*
	21,000 - 25,000 บาท	2.10	0.79		
	25,001 - 30,000 บาท	2.27	1.07		
	30,001 บาทขึ้นไป	1.94	0.91		
6. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	15,001 - 20,000 บาท	2.35	0.81	4.897	0.003*
	21,000 - 25,000 บาท	2.29	0.75		
	25,001 - 30,000 บาท	2.52	0.92		
	30,001 บาทขึ้นไป	2.94	0.76		

**ตารางที่ 43** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	15,001 - 20,000 บาท	3.15	1.09	8.838	0.000*
	21,000 - 25,000 บาท	3.02	0.85		
	25,001 - 30,000 บาท	3.48	0.73		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.89	0.76		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 58 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.013$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

**ตารางที่ 44** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
15,001 - 20,000 บาท	3.25	-	.1367	-.0137	-.1867
20,001 - 25,000 บาท	3.11			-.1504	-.3234*
25,001 - 30,000 บาท	3.26				-.1730
30,001 บาทขึ้นไป	3.44			-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1.การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	15,001 - 20,000 บาท	3.25	0.79	1.619	0.187
	21,000 - 25,000 บาท	3.07	0.67		
	25,001 - 30,000 บาท	3.37	0.93		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.40	0.95		
2.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	15,001 - 20,000 บาท	3.35	0.67	5.088	0.002*
	21,000 - 25,000 บาท	2.93	0.93		
	25,001 - 30,000 บาท	3.25	0.88		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.60	0.55		
3.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	15,001 - 20,000 บาท	3.55	0.51	3.568	0.015*
	21,000 - 25,000 บาท	3.36	0.55		
	25,001 - 30,000 บาท	3.54	0.70		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.77	0.49		
4.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้**	15,001 - 20,000 บาท	3.20	1.01	4.053	0.008*
	21,000 - 25,000 บาท	3.53	1.01		
	25,001 - 30,000 บาท	3.44	1.06		
	30,001 บาทขึ้นไป	4.06	0.84		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	15,001 - 20,000 บาท	2.65	0.81	1.451	0.230
	21,000 - 25,000 บาท	2.41	0.92		
	25,001 - 30,000 บาท	2.48	1.04		
	30,001 บาทขึ้นไป	2.80	0.80		

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
6.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น	15,001 - 20,000 บาท	2.90	0.72	2.800	0.042*
	21,000 - 25,000 บาท	2.93	0.72		
	25,001 - 30,000 บาท	2.94	0.80		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.34	0.73		
7.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	15,001 - 20,000 บาท	2.90	0.79	6.593	0.000*
	21,000 - 25,000 บาท	2.64	0.74		
	25,001 - 30,000 บาท	2.88	0.81		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.34	0.59		
8.งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	15,001 - 20,000 บาท	3.60	0.50	2.974	0.033*
	21,000 - 25,000 บาท	3.36	0.69		
	25,001 - 30,000 บาท	3.40	0.57		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 58 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.008$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.042$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

ปัจจัยย่อยงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.033$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่นๆ

**ตารางที่ 46** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
15,001 - 20,000 บาท	3.18	-	.1448	-.0115	-.3286*
20,001 - 25,000 บาท	3.03		-	-.1333	-.4734*
25,001 - 30,000 บาท	3.16			-	-.3401*
30,001 บาทขึ้นไป	3.50				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้ 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท

**ตารางที่ 47** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	15,001 - 20,000 บาท	3.45	0.51	5.157	0.002*
	21,000 - 25,000 บาท	3.02	0.87		
	25,001 - 30,000 บาท	3.00	0.86		
	30,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.56		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 58 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน

จากตารางที่ 47 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รายได้ 21,000 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ )

ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
15,001 - 20,000 บาท	3.45	-	0.433*	0.450*	-0.093
20,001 - 25,000 บาท	3.02		-	0.017	-0.526*
25,001 - 30,000 บาท	3.00			-	-0.543*
30,001 บาทขึ้นไป	3.54				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 15,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปบาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาทรวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท

## 7. จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	2.76	0.72	1.927	0.127
	1-5 ปี	3.20	0.44		
	6-10 ปี	3.35	0.45		
	มากกว่า 10 ปี	3.29	0.48		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.89	0.68	2.486	0.063
	1-5 ปี	3.57	0.49		
	6-10 ปี	3.70	0.39		
	มากกว่า 10 ปี	3.60	0.50		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.78	0.11	1.093	0.354
	1-5 ปี	3.52	0.49		
	6-10 ปี	3.61	0.40		
	มากกว่า 10 ปี	3.65	0.42		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.52	0.89	1.766	0.156
	1-5 ปี	3.05	0.67		
	6-10 ปี	3.09	0.52		
	มากกว่า 10 ปี	3.22	0.60		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.82	0.95	3.322	0.021*
	1-5 ปี	3.33	0.57		
	6-10 ปี	3.52	0.52		
	มากกว่า 10 ปี	3.54	0.48		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	0.19	7.715	0.000*
	1-5 ปี	3.05	0.46		
	6-10 ปี	3.27	0.26		
	มากกว่า 10 ปี	3.35	0.41		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี	จำนวน 3 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี	จำนวน 76 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี	จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี	จำนวน 65 คน

จากตารางที่ 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.127$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.063$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.354$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.156$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.021$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ดังตารางที่ 50 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 51

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 อายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 52 และจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1. การยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.33	0.58	1.736	.162
	1-5 ปี	3.24	0.67		
	6-10 ปี	3.48	0.68		
	มากกว่า 10 ปี	3.48	0.67		
2. การทำงานตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	2.33	1.15	2.798	.042*
	1-5 ปี	3.24	0.85		
	6-10 ปี	3.52	0.68		
	มากกว่า 10 ปี	3.43	0.79		
3. การรู้สึกทำงานมีคุณค่าต่อสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	1.53	.452	.716
	1-5 ปี	4.04	0.77		
	6-10 ปี	3.95	0.74		
	มากกว่า 10 ปี	4.08	0.70		
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 1 ปี	3.33	1.53	.714	.545
	1-5 ปี	3.72	0.92		
	6-10 ปี	3.86	0.57		
	มากกว่า 10 ปี	3.86	0.80		

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
5. การคิดลาออกไปหางานใหม่**	ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	1.73	1.663	.177
	1-5 ปี	2.80	0.89		
	6-10 ปี	3.05	1.02		
	มากกว่า 10 ปี	3.06	1.03		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	0.58	2.256	.084
	1-5 ปี	3.20	0.92		
	6-10 ปี	3.33	0.80		
	มากกว่า 10 ปี	3.49	0.81		
7. การได้รับความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.58	1.002	.394
	1-5 ปี	3.57	0.74		
	6-10 ปี	3.86	0.79		
	มากกว่า 10 ปี	3.63	0.68		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	1.53	2.004	.116
	1-5 ปี	3.12	0.75		
	6-10 ปี	3.33	0.66		
	มากกว่า 10 ปี	3.37	0.76		
9. การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 1 ปี	2.33	1.53	5.126	.002*
	1-5 ปี	3.26	0.60		
	6-10 ปี	3.33	0.73		
	มากกว่า 10 ปี	3.55	0.66		
10. การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	2.00	2.079	.105
	1-5 ปี	3.03	0.85		
	6-10 ปี	3.33	0.80		
	มากกว่า 10 ปี	3.35	0.84		
11. การทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	1.73	6.758	.000*
	1-5 ปี	3.43	0.72		
	6-10 ปี	3.67	0.66		
	มากกว่า 10 ปี	3.68	0.72		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี	จำนวน 3 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี	จำนวน 76 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี	จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี	จำนวน 65 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามระยะเวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานตอบสนองเป้าหมายในชีวิต พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.042$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องพบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่น

ปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญพบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่น

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.82	-	-.5132	-.7013*	-.7259*
1-5 ปี	3.33		-	-.1881	-.2127*
6-10 ปี	3.52			-	-.0246
มากกว่า 10 ปี	3.54				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี รวมถึงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
1.การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.58	1.386	0.249
	1-5 ปี	3.12	0.88		
	6-10 ปี	3.33	0.58		
	มากกว่า 10 ปี	3.37	0.86		
2.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	1.33	0.58	7.726	0.000*
	1-5 ปี	3.09	0.90		
	6-10 ปี	3.43	0.60		
	มากกว่า 10 ปี	3.40	0.75		
3.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	0.00	1.948	0.124
	1-5 ปี	3.45	0.62		
	6-10 ปี	3.67	0.48		
	มากกว่า 10 ปี	3.60	0.61		

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	P-Value
4.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้**	ต่ำกว่า 1 ปี	4.33	0.58	1.674	0.175
	1-5 ปี	3.45	1.06		
	6-10 ปี	3.43	0.81		
	มากกว่า 10 ปี	3.74	1.02		
5.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	1.00	0.00	5.275	0.002*
	1-5 ปี	2.38	0.98		
	6-10 ปี	2.76	0.70		
	มากกว่า 10 ปี	2.74	0.85		
6.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	0.58	0.865	0.460
	1-5 ปี	2.97	0.71		
	6-10 ปี	2.90	0.62		
	มากกว่า 10 ปี	3.12	0.86		
7.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	1.67	1.15	15.362	0.000*
	1-5 ปี	2.58	0.82		
	6-10 ปี	3.05	0.50		
	มากกว่า 10 ปี	3.28	0.55		
8.งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.58	0.911	0.437
	1-5 ปี	3.39	0.65		
	6-10 ปี	3.57	0.60		
	มากกว่า 10 ปี	3.54	0.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* ข้อคำถามในทางลบ

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี จำนวน 21 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกระยะเวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยย่อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ย



เท่ากับ 3.09 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่นๆ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่นๆ

ปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานอื่นๆ

**ตารางที่ 53** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	-	-.3876	-.6012*	-.6814*
1-5 ปี	3.05		-	-.2136*	-.2938*
6-10 ปี	3.27			-	-.0802
มากกว่า 10 ปี	3.35				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี รวมถึงมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี รวมถึงมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี

**ตารางที่ 54** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับรายได้เฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	P-Value
การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี	ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	0.00	4.586	0.004*
	1-5 ปี	3.04	0.84		
	6-10 ปี	3.48	0.68		
	มากกว่า 10 ปี	3.29	0.74		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี จำนวน 21 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน

จากตารางที่ 54 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 อายุการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อายุการทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.004$ )

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	-	-1.0395*	-1.4762*	-1.2923*
1-5 ปี	3.04		-	-.4367*	-.2528
6-10 ปี	3.48			-	.1839
มากกว่า 10 ปี	3.29				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปีและมากกว่า 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี

สมมติฐานที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

$H_1$  : ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตารางที่ 66

ตารางที่ 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.544**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.639**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.512**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.594**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.683**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.598**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.544 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.639 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 แสดงว่าตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.683 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.598 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แสดงได้ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตในภาพรวม				R	R square
	B	Beta	T	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	.188	.109	1.549	.123	0.897	0.561
2. ด้านจิตใจ	.336	.205	2.430	.016*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	.041	.023	.304	.761		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	.145	.114	1.462	.146		
5. ด้านจิตวิญญาณ	.393	.268	2.768	.006*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	.329	.180	2.478	.014*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.897$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 56.1 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อีกร้อยละ 43.9 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านจิตใจสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.205 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.268 และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.180

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบปัญหาดังนี้

ตารางที่ 58 แสดงปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)
1	มีวันหยุดน้อยมากคือ 2 วันต่อเดือนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว	14 (8.5)
2	อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลทำให้ต้องทำงานหนัก	13 (7.9)
3	ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายกับการทำงาน	9 (5.5)
4	ไม่มีการจัดสถานที่ในการจำหน่ายอาหาร พักผ่อน และออกกำลังการที่เพียงพอ เหมาะสมกับรอบการทำงาน	3 (1.8)
5	อุปกรณ์เครื่องมือไม่ครบครันหรือไม่เหมาะสม	3 (1.8)
6	ความเครียดและรู้สึกกดดันในการทำงาน ในการเผชิญหน้ากับคนไข้หรือญาติคนไข้	2 (1.2)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต  
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 59 แสดงข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนก  
ผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	ผู้บริหารควรดูแลเรื่องความเป็นอยู่ในเรื่องของที่พัก สาธารณูปโภคอยากให้มี wifi ที่จอดรถ ให้เพียงพอและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ	14 (8.5)
2	ควรมีการจัดสรรคนทำงานให้เหมาะสมกับมาตรฐาน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ต้องขึ้นเวรเพื่อทำงานล่วงเวลา	3 (1.8)
3	ควรมีการปรับเพิ่มเงินค่าวิชาชีพ สวัสดิการอื่น ให้สูงขึ้น ให้ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน	2 (1.8)
4	ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	1 (0.6)
5	ควรมีการจัดสถานที่โรงพยาบาลได้มาตรฐานและเหมาะสม	1 (0.6)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จำนวน 175 คน และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test ค่า F-test และ One way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

### สรุปผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานแผนกกึ่งวิกฤตอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.5 แผนกวิกฤตกุมารเวช คิดเป็นร้อยละ 18.2 แผนกวิกฤตศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.7 แผนกวิกฤตประสาทและแผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.1เท่ากัน แผนกวิกฤตอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 8.5 และแผนกวิกฤตหัวใจ คิดเป็นร้อยละ 7.9 ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.5 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีสถานภาพคิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 93.3 มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 93.9 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.2 และมีระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 และพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้คือ

### 1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถามมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก รองลงมาคือการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

### 2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การเป็นที่พึงของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ การพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.68 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

### 3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การทำงานตามหน้าที่ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คนในโรงพยาบาลร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.41

#### 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามด้วย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

#### 5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามด้วย การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคิดลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต ระดับปานกลาง

#### 6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่จะสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนชำระได้นี้เงินกำลังที่จะผ่อนชำระได้น้อย รองลงมาคือ การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามด้วยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต  
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนก  
ผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย โดยพิจารณา  
แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงานใน  
บริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

## 1. จำแนกตามเพศ

1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน  
จำแนกตามเพศ

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุ  
เคราะห์ จังหวัดเชียงรายเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตาม  
เพศ

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุ  
เคราะห์ จังหวัดเชียงรายเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2. จำแนกตามอายุ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน  
จำแนกตามอายุ

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุ  
เคราะห์ จังหวัดเชียงราย มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นใน  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 60 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ 2. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. การคิดลาออกไปหางานใหม่ 3. ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร 4. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร 5. การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง 6. การทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ 3. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. งานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงราชประชาชนุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 4. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน  
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย มีระดับตำแหน่งงานในระดับตำแหน่งบริหาร และระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
		2. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง
		3. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
		4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

ตารางที่ 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน 2. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ 2. การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับตำแหน่งบริหาร และระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 5. จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

##### 5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแผนกวิกฤตอายุรกรรม แผนกวิกฤตหัวใจ แผนกวิกฤตศัลยกรรม แผนกวิกฤตประสาท แผนกวิกฤตกุมารเวช แผนกกึ่งวิกฤตอายุรกรรม แผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1.การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 2.การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 3.การเป็นที่พึ่งของสมาชิกในครอบครัว 4.การมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาล 5.การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน 2.ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3.ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 4.การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร 5.ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล 6.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน 7.ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ 8.การได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 9.โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1.การรู้สึกรู้ว่างานมีคุณค่าต่อสังคม 2.ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล 3.การคิดลาออกไปหางานใหม่ 4.ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร 5.การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ 6.การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร 7.การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 2.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้** 3.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



## 5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแผนกวิกฤตอายุรกรรม แผนกวิกฤตหัวใจ แผนกวิกฤตศัลยกรรม แผนกวิกฤตประสาท แผนกวิกฤตกุมารเวช แผนกกึ่งวิกฤตอายุรกรรม แผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 6. จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### 6.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 20,001 - 25,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 25,001 - 30,000 บาท และระดับรายได้เฉลี่ย 30,001 – ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

### ตารางที่ 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
		2. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
		3. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
		4. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
		5. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	

ตารางที่ 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2.การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม
		3.การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้
		4.ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น
		5.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
		6.งานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 20,001 - 25,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 25,001 - 30,000 บาท และระดับรายได้เฉลี่ย 30,001 – ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 7. จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

### 7.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน อายุการทำงาน 6 เดือน ขึ้นไป - 1 ปี อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป - 2 ปี อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี และอายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป - 4 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

**ตารางที่ 64** แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกระยะเวลาทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1.การทำงานตอบสนองเป้าหมายในชีวิต
		2.การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง
		3.การทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1.การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2.ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้
		3.การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน**

พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน อายุการทำงาน 6 เดือนขึ้นไป - 1 ปี อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป - 2 ปี อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี และอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป - 4 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 6 ด้าน และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตซึ่งมีความสัมพันธ์เพียงระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการ

ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ ตามลำดับแล้ว พบว่าบุคลากรแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

#### การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.897$ ) และพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ร้อยละ 56.10 ส่วนอีกร้อยละ 43.90 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.205 ด้านจิตวิญญาณสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.268 และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.180

#### ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้คือ

##### ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน

1. มีวันหยุดน้อยมากคือ 2 วันต่อเดือนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว
2. อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลทำให้ต้องทำงานหนัก
3. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนขาดขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายกับการทำงาน
4. ไม่มีการจัดสถานที่ในการจำหน่ายอาหาร พักผ่อน และออกกำลังกายที่เพียงพอ เหมาะสมกับรอบการทำงาน

5. อุปกรณ์เครื่องมือไม่ครบครันหรือไม่เหมาะสม

6. ความเครียดและรู้สึกกดดันในการทำงานในการเผชิญหน้ากับคนไข้หรือญาติคนไข้

### ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ผู้บริหารควรดูแลเรื่องความเป็นอยู่ในเรื่องของที่พัก สาธารณูปโภคอยากให้มี wifi ที่จอดรถ ให้เพียงพอและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอด้านความมั่นคงในชีวิต

2. ควรมีการจัดสรรคนทำงานให้เหมาะสมกับมาตรฐาน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ต้องขึ้นเวรเพื่อทำงานล่วงเวลา

3. ควรมีการปรับเพิ่มเงินค่าวิชาชีพ สวัสดิการอื่นให้สูงขึ้น ให้ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน

4. ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. ควรมีการจัดสถานที่โรงพยาบาลได้มาตรฐานและเหมาะสม

### อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของควรมีการจัดสถานที่โรงพยาบาลได้มาตรฐานและเหมาะสม ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต และผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงรายนประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชงทิพย์ วัฒนชัย (2550) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพิจิตรพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของพัทธนัย แก้วแพง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลกับพยาบาลระดับบริหาร พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ระหว่างพยาบาลกับพยาบาลระดับผู้บริหารส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับวงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ (2552) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา ชื่นสุพัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลอุดรดิตถ์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับอมรา มโนยศ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียม ในโรงพยาบาลภาคเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐปัทมย์ พัฒนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนาย ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน in ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น of พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต and ผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ระดับสูงคือ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็น in ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ระดับมาก คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็น in ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต and ผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็น in ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ภาพรวมแตกต่างกันตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นมีความคิดเห็น in ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน in ภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวงเดือน เลหาวัฒน์ภิญโญ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล in โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี กับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลมี อายุ ระยะเวลา in การปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัด

เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และอัตรารายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน โดย มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.897$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 56.14 โดยทั้ง 6 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของภานุวัฒน์ จันทา (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น

### ข้อค้นพบ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายมีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงรายพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลางโดยมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากโรงพยาบาลมีการพัฒนาและเพิ่มคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตให้กับพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤตดีขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะ 3 ปัจจัยความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

ซึ่งมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญว่าปัจจัยด้านอื่น ดังนั้น หากทางโรงพยาบาลต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์ควรพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยย่อยทางด้านคุณภาพชีวิตด้านจิตใจเป็นอันดับแรก และ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตตามลำดับก่อนพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านอื่นตามมา

2. จากการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรกของปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงที่ได้รับจากโรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์จังหวัด เชียงราย พบว่า อยู่ในปัจจัย 4 ด้านเท่านั้นคือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้าน จิตใจ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยของแต่ละด้านพบว่าปัจจัย ด้านร่างกาย คือการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก ปัจจัยด้านจิตวิญญาณคือ การ รู้สึกว่างานมีคุณค่าแก่สังคม และความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ปัจจัยด้านจิตใจ คือ การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ความพึงพอใจในการเป็นตัวเอง การมีสิ่งยึดเหนี่ยวในยามทุกข์ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และการมีสมาธิในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ทาง สังคม คือการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน และการ สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยย่อยทั้ง 10 ปัจจัยถือว่าเป็นจุดเด่นของ โรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์จังหวัดเชียงรายที่สามารถสร้างความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยย่อยเกี่ยวเนื่องจากความผูกพันกับองค์กรเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจใน การเป็นพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นทางโรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์จังหวัดเชียงรายจึง ควรรักษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจัยย่อยที่ได้กล่าวมาแล้ว พร้อมกับวางแผนเสริมสร้างปัจจัยย่อย เหล่านี้ให้กลายเป็นจุดแข็งเพื่อสร้างแรงจูงใจพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤตในการ ทำงานให้ดีขึ้น และทำงานในโรงพยาบาลต่อไป

3. จากการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับของปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางและต่ำที่ได้รับจากโรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า อยู่ในปัจจัย 4 ด้านเท่านั้น คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยของแต่ละด้านปัจจัยด้าน ร่างกาย คือ การได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายจำเป็น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ องค์กรจัดให้โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน และการได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน และด้านจิตวิญญาณ คือการคิดลาออกไปหางานทำใหม่ ซึ่งจากปัจจัยย่อย



ดังกล่าวทางโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์จังหวัดเชียงราย ต้องนำปัจจัยย่อยเหล่านี้ไปปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยย่อยได้คะแนนเฉลี่ยต่ำหลายปัจจัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤตให้ดีขึ้น หากโรงพยาบาลทำการเพิกเฉยต่อปัจจัยย่อยเหล่านี้อาจนำไปสู่การขาดแรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ส่งผลให้โรงพยาบาลประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต

4. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

#### 4.1 ด้านร่างกาย

- อายุ พบว่า อายุ อายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าอายุ 41- 50 ปี และ 51-60 ปี ในปัจจัยย่อย ในเรื่องการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

- ระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ระดับปริญญาตรี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายสูงกว่าระดับปริญญาโท ในปัจจัยย่อย ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลเนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ

- ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับปฏิบัติการเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าระดับบริหาร ในปัจจัยย่อย ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

- ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ระดับรายได้ ระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท 21,000 - 25,000 บาท และ 25,001 - 30,000 บาทเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ในปัจจัยย่อย ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี แต่ ระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท 21,000 - 25,000 บาท และ 25,001 - 30,000 บาทในปัจจัยย่อย การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

- ระยะเวลาทำงานพบว่า ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่า ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ในปัจจัยย่อย การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ

#### 4.2 ด้านจิตใจ

- แผนกปฏิบัติงานพบว่า แผนกกึ่งวิกฤตอายุกรรม และแผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตใจต่ำกว่าแผนกวิกฤตอายุกรรม และแผนกวิกฤตศัลยกรรมในปัจจัยย่อย การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน การเป็นที่พึ่งของสมาชิกในครอบครัว การมีความสุขใน

การทำงานในโรงพยาบาล และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ขกเว้น ปัจจัยย่อยการปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานแผนกปฏิบัติงานแผนกวิกฤตศัลยกรรมเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าแผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมใน

#### 4.3 ด้านสิ่งแวดล้อม

- ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับปฏิบัติการเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมต่ำกว่าระดับบริหารในปัจจัยย่อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงานและความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ

- แผนกปฏิบัติงานพบว่า แผนกกึ่งวิกฤตอายุกรรม และแผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมต่ำกว่าแผนกวิกฤตอายุกรรม และแผนกวิกฤตศัลยกรรมในปัจจัยย่อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน การยอมรับกฎระเบียบขององค์กร ความสะดวกในการเดินทางมาโรงพยาบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ การได้รับข้อมูล ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โรงพยาบาลมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน ขกเว้น ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับแผนกปฏิบัติงานแผนกวิกฤตอายุกรรมเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านร่างกายต่ำกว่าแผนกกึ่งวิกฤตอายุกรรม

#### 4.4 ด้านจิตวิญญาณ

- อายุ พบว่า อายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณต่ำกว่าอายุ 41- 50 ปี และ 51-60 ปีในปัจจัยย่อย การยอมรับ หรือรับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและความสำคัญ รวมถึงปัจจัยย่อยการคิดลาออกไปหางานใหม่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ

- ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับปฏิบัติการเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณต่ำกว่าระดับบริหารในปัจจัยย่อย การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร การมีโอกาสพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และการสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ

- แผนกปฏิบัติงานพบว่า แผนกกึ่งวิกฤตอายุกรรม และแผนกกึ่งวิกฤตศัลยกรรมเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณต่ำกว่าแผนกวิกฤตอายุกรรม และแผนกวิกฤตศัลยกรรมในปัจจัยย่อย การรู้สึกว่าจะงานมีคุณค่าต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาลและทีมผู้บริหาร การได้รับความรู้ ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ การ

สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ รวมถึงปัจจัยย่อยการคิดลาออกไปหางานใหม่ เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ

#### 4.5 ด้านความมั่นคงในชีวิต

- อายุ พบว่า อายุ อายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตต่ำกว่าอายุ 41- 50 ปี และ 51-60 ปี ในปัจจัยย่อย การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

- ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ระดับรายได้ ระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท 21,000 - 25,000 บาท และ 25,001 - 30,000 บาทเห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตต่ำกว่าระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ในปัจจัยย่อย การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดการรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น งานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ

- ระยะเวลาทำงานพบว่า ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี เห็นแตกต่างว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตต่ำกว่า ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ในปัจจัยย่อย การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ และการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการศึกษานี้ทำให้ได้ข้อเสนอแนะดังนี้คือ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ควรมีการทบทวนเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการสำหรับพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตและผู้ป่วยกึ่งวิกฤต ถึงความเหมาะสมกับหน้าที่ ภาระงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของแต่ละแผนก ซึ่งในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้พยาบาลที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติการทำงานต่อไปในระยะยาวเนื่องจากภาระงานหนักแต่ค่าตอบแทนต่ำกว่าระดับบริหาร อีกทั้งเป็นพยาบาลกลุ่มที่มีอายุน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยที่ทางโรงพยาบาลควรคำนึงถึงในการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สามารถจูงใจมากขึ้น คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านร่างกายและด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ เนื่องจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าโรงพยาบาลสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ปัจจัยนี้ได้จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

## พยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต

1. ด้านร่างกาย เห็นว่าการกำหนดตารางการเข้าและออกงาน การหยุดพักในปัจจุบันทำให้มีเวลาพักผ่อนและการออกกำลังกายน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานได้ในระยะยาว ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรมีการจัดเวลาการพักระหว่างวันเพิ่มสำหรับคนที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง โดยเฉพาะพยาบาลที่มีตำแหน่งปฏิบัติการซึ่งหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโดยตรงและยังต้องเผชิญหน้าญาติผู้ป่วยตลอดเวลาจึงเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักส่งผลให้เกิดภาวะความเมื่อยล้าได้ง่าย จึงต้องการเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม รวมถึงการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังที่เพียงพอให้กับจำนวนคนไข้ที่เข้ามารักษาในแต่ละวันของแต่ละแผนกเพื่อเป็นการกระจายภาระงานและลดช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานลง อีกทั้งควรมีการจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือจัดอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ลดการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้
2. ด้านจิตใจ เป็นแผนกที่มีความเครียดจากการทำงานสูงเนื่องจากต้องดูแลคนไข้ที่มีอาการหนักซึ่งต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ดังนั้นหัวหน้างานควรสังเกตพฤติกรรมและให้คำแนะนำเมื่อเกิดความเครียด อีกทั้งควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ช่วยบำบัดความเครียดให้กับแผนกนี้
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม เห็นว่าสัมพันธภาพทางสังคมภายในโรงพยาบาลค่อนข้างดี ทั้งกับผู้ป่วยกับญาติ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ซึ่งจุดเด่นดังกล่าวทางโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญด้วยเช่นกันเพื่อนำมาสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานในโรงพยาบาล โดยอาจจัดกิจกรรมโดยที่พนักงานทุกคนของทุกแผนกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่นการจัดกิจกรรมแรลลี่การกุศล กิจกรรมเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและผู้ป่วย เป็นต้น ซึ่งผลพลอยได้จากการที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้เกิดการผ่อนคลายจากความเครียดและแรงกดดันจากประจำอีกด้วย
4. ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแผนกที่ต้องใช้อุปกรณ์ในการทำงานมากและซับซ้อนกว่าแผนกอื่น ดังนั้นโรงพยาบาลควรมีการจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานและความปลอดภัยในการใช้งาน รวมทั้งเป็นแผนกงานที่มีภาระงานหนักดังนั้นทางโรงพยาบาลควรมีการจัดหอพักสำหรับพยาบาลที่ต้องการในช่วงออกรเวหรือปรับเปลี่ยนเวรบริเวณใกล้เคียงโรงพยาบาลให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน เพื่อความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการเดินทางในช่วงเวลาที่เหนื่อยล้า
5. ด้านจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นแผนกที่มีความเครียดค่อนข้างสูง ดังนั้นทาง

โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะพยาบาลที่ยังต้องมาทำงานในวันหยุดทางศาสนาซึ่งอาจจัดกิจกรรมภายในโรงพยาบาล เช่น การสงฆ์น้ำพระ ดักบาตในวันสำคัญของโรงพยาบาล

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นแผนกที่ทำงานที่ต้องรับผิดชอบสูงทางโรงพยาบาลควรมีการกำหนดค่าเวรและค่าโอที ที่สูงกว่าแผนกกึ่งวิกฤตและแผนกสามัญ เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ

### พยาบาลแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต

1. ด้านร่างกาย เห็นว่าการกำหนดตารางการเข้าและออกงาน การหยุดพักในปัจจุบันทำให้มีเวลาพักผ่อนและการออกกำลังกายน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานได้ในระยะยาว ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรมีการจัดเวลาการพักระหว่างวันเพิ่มสำหรับคนที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง โดยเฉพาะพยาบาลที่มีตำแหน่งปฏิบัติการซึ่งหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโดยตรงและยังต้องเผชิญหน้าญาติผู้ป่วยตลอดเวลาจึงเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักส่งผลให้เกิดภาวะความเมื่อยล้าได้ง่าย จึงต้องการเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม รวมถึงการพิจารณาจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เพียงพอให้กับจำนวนคนไข้ที่เข้ามารักษาในแต่ละวันของแต่ละแผนกเพื่อเป็นการกระจายภาระงานและลดช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานลง อีกทั้งควรมีการจัดสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจและจัดอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายสำหรับบุคลากรของโรงพยาบาลเท่านั้นเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ลดการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้

2. ด้านจิตใจ เป็นแผนกที่ต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมากแม้อาการไม่หนัก ดังนั้นอาจเกิดการเมื่อยล้าจากการทำงานจนเกิดการท้อแท้ หัวหน้างานควรดูแล เอาใจใส่ช่วยให้คำแนะนำแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน รวมทั้งการสร้างกลุ่มเพื่อนพยาบาลที่สามารถพูดคุยหรือปรึกษากันระหว่างการทำงานได้จะช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนานระหว่างการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเหนื่อยเกินไป

3. ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม เห็นว่าสัมพันธ์ภาพทางสังคมภายในโรงพยาบาลค่อนข้างดี ทั้งกับผู้ป่วยกับญาติ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ซึ่งจุดเด่นดังกล่าวทางโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญด้วยเช่นกันเพื่อนำมาสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานในโรงพยาบาล โดยอาจจัดกิจกรรมโดยที่พนักงานทุกคนของทุกแผนกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน เช่นการจัดกิจกรรมแรลลี่การกุศล กิจกรรมเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและผู้ป่วย เป็นต้น ซึ่งผลพลอยได้จากการที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้เกิดการผ่อนคลายจากความเครียดและแรงกดดันจากประจำอีกด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแผนกที่ต้องดูแลคนไข้จำนวนมากดังนั้นทาง

โรงพยาบาลควรมีการจัดหอพักสำหรับพยาบาลที่ต้องการในช่วงออกเวรหรือรอเปลี่ยนเวรบริเวณใกล้เคียงโรงพยาบาลให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน เพื่อความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการเดินทางในช่วงเวลาที่เหนื่อยล้า

5. ด้านจิตวิญญาณ ยังขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน ทางโรงพยาบาลควรเพิ่มโอกาสในการเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่งานหรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้พยาบาลแผนกถึงวิกฤตรู้สึกถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่แล้วเป็นพยาบาลในระดับปฏิบัติงานซึ่งควรเน้นพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีความรับผิดชอบที่น้อยกว่าจะเน้นค่าตอบแทนจึงต่ำกว่า ดังนั้นโรงพยาบาลจึงควรพิจารณาจัดตั้งกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการเก็บสะสมเงินในอนาคต หรือการจัดตั้งกองทุนให้พนักงานกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าท้องตลาด โดยเฉพาะกลุ่มปฏิบัติการที่มีรายได้น้อย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บรรณานุกรม

- สมบัติ กุสุมาวดี. 2547. **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร?**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm> (10 พฤศจิกายน 2556).
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. 2556. **ไทยขาดแคลนพยาบาล 4.6 หมื่นคน สข.เร่งผลิตเต็มสูบ.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.manager.co.th/Qol/ViewNews.aspx?NewsID=9560000107620> (11 พฤศจิกายน 2556).
- นฤมล กิจงานนท์ และคณะ. 2552. **ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. 2556. **ประวัติโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.crhospital.org/crhospital/?page=crhistory> (29 พฤศจิกายน 2556).
- วิราวรรณ เมื่องินทร์. **หัวหน้าแผนกผู้ป่วยวิกฤติอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย.** 2556 .28 พฤศจิกายน.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc) (7 พฤศจิกายน 2556).
- สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2552. **แนะนำ MS-QWL.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.hcbi.org/introduce.php> (7 พฤศจิกายน 2556).
- Management System Certification Institute (Thailand). 2553. **มาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www.masci.or.th/services\\_otherlist\\_th.php?servicesid=5&otherid=55](http://www.masci.or.th/services_otherlist_th.php?servicesid=5&otherid=55) (7 พฤศจิกายน 2556).
- ไฉไล ผาเงิน. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกเด็ก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์.** จากการศึกษาว่าแบบอิสระคณะพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กาญจนา ชื่นสุพัฒน์. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลอุดรดิษฐ์.** จากการศึกษาว่าแบบอิสระคณะพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อมรามาโนยศ. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียม**  
**ในโรงพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย**  
**มหาวิทาลัยเชียงใหม่**

ภาณุวัฒน์ จันทา. 2554. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัด**  
**เชียงใหม่. จากการศึกษาแบบอิสระคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม**  
**อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหา**  
**บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

ถวัลย์รัฐ เกียรติวรพันธุ์. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอรพินพิทยา. จากการศึกษา**  
**ค้นคว้าแบบอิสระคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

Lokanadha Reddy.(2010). **Quality of work life of employees: emerging dimensions. Ph.D**  
Research scholar, Department of Commerce, Sri Venkateswara University, Tirupati.

ShaliniSheel.(2012). **Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth**  
**Opportunities: a Literature Review.**International Journal of Multidisciplinary  
ResearchVol.2(2), February, ISSN 2231 5780.

**ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved





ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

แบบสอบถามสำหรับการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต และแผนกผู้ป่วยกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้นและขอขอบพระคุณท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามจนครบทุกข้อมา ณ ที่นี้

กิติพันธ์ เมืองอินทร์

**คำแนะนำ** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 54 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุของท่าน

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรสปัจจุบันของท่าน

1. โสด

2. สมรส

3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ปริญญาโท

5. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่าน

1. พยาบาลในระดับบริหาร

2. พยาบาลในระดับบริการ

6. แผนกที่ปฏิบัติงาน

1. หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม

2. หอผู้ป่วยวิกฤตระบบหัวใจ

3. หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม

4. หอผู้ป่วยวิกฤตประสาท

5. หอผู้ป่วยวิกฤตกุมารเวช

6. หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรม

7. หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตศัลยกรรม

7. รายได้ต่อเดือนของท่าน ( รวมค่าแรงแและค่าล่วงเวลา )

1. 15,001 - 20,000 บาท

2. 20,001 - 25,000 บาท

3. 25,001 - 30,000 บาท

4. 30,001 บาทขึ้นไป

8. ระยะเวลาที่ท่านร่วมงานกับโรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย

1. ต่ำกว่า 1 ปี

2. 1-5 ปี

3. 6 – 10 ปี

4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน และสิ่งที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านร่างกาย</b>						
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด					
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด					
3	ท่านทำงานด้วยควากระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด					
4	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด					
5	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด					
6	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด					
7	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอเพียงใด					
<b>ปัจจัยด้านจิตใจ</b>						
8	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด					
10	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด					
11	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด					
12	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด					
13	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด					
14	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด					
<b>ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม</b>						
17	ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
18	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด					
19	คนในโรงพยาบาลของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด					
20	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองเพียงใด					
21	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด					
23	ท่านมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด					
24	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด					
25	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลเพียงใด					
<b>ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม</b>						
26	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานเพียงใด					
27	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด					
28	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด					
29	ท่านยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรเพียงใด					
30	ท่านสามารถเดินทางมายังโรงพยาบาลได้สะดวกเพียงใด					
31	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุดห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ เพียงใด					
33	โรงพยาบาลได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด					
34	โรงพยาบาล ของท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด					
<b>ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ</b>						
35	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
36	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด					
37	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด					
38	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลเพียงใด					
39	ท่านคิดจะลาออก ไปหางานทำใหม่ทำเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงพยาบาล และทีมผู้บริหารเพียงใด					
41	ท่านได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด					
42	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรเพียงใด					
43	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด					
44	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด					
45	การทำงานที่โรงพยาบาล มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด					
<b>ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต</b>						
46	ท่านได้สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด					
47	ท่านได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด					
48	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด					



ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อน ใช้ได้เพียงใด					
50	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ องค์กรจัดให้เพียงใด					
51	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ใน ยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด					
52	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด					
53	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน เพียงใด					
<b>คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม</b>						
54	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพียงใด					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ ร.ท. ๒๕๖๖๗ ๑

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ศิริพันธ์ ไพโรจน์รัมย์ (ผู้มีอำนาจลงนาม)  
 ตำแหน่ง สหกรณ์วิชาชีพผู้ประกอบการที่โตม บริษัท โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
 ตั้งอยู่เลขที่ 1039 ก. สภ.ชนบทเขต ต. ไร่ขิง อ.เมือง จ.อยุธยา  
 ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นาย/นาง/นางสาว กสิณันท์  
โพธิ์อินทร์ รหัสนักศึกษา ๕51๕3๑๐48 ตั้งกศ คณะบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทสื่อสังคมออนไลน์ของพยาบาล  
และนักศึกษาระดับปริญญาตรีแผนกพยาบาลป้องกันโรคที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
 เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่  
 ผู้สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และ  
 ขอบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มีกรเรียกร้องแต่อย่างใด  
 เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ  
 หน้าพยาน

ลงชื่อ <u>ศิริพันธ์ ไพโรจน์รัมย์</u>	ลงชื่อ <u>กสิณันท์ โพธิ์อินทร์</u>
ผู้มีอำนาจลงนาม (นางสาวศิริพันธ์ ไพโรจน์รัมย์)	ชื่อผู้ศึกษา (นางสาว กสิณันท์ โพธิ์อินทร์)
ตำแหน่ง <u>สหกรณ์วิชาชีพผู้ประกอบการที่โตม</u>	
	
ลงชื่อ <u>โพธิ์อินทร์</u>	ลงชื่อ <u>กสิณันท์</u>
ชื่อพยาน (นางนิราวรรณ พันธุ์วัฒน์)	ชื่อพยาน (อ.ดร. นพ.ดร.)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวกสิพันธุ์ เมืองอินทร์
วัน เดือน ปี	11 กันยายน 2530
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 – 2542 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เขียงรายจตุรราษฎร์) พ.ศ. 2543 – 2548 มัธยมศึกษาตอนปลายและตอนต้น โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม พ.ศ. 2549 – 2553 ปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2553 – 2554 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ พ.ศ. 2554 – 2555 โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ พ.ศ. 2555 – 2556 โรงเรียนนานาชาตินครแพทย์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน บริษัทพีเอชบี รีสอร์ท โฮลดิ้ง จำกัด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ

