

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทนค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทนค่าสถิติทดสอบที (t-test)
* $p \leq 0.05$	แทนการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** $p \leq 0.01$	แทนการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*** $p \leq 0.001$	แทนการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
$p > 0.05$	แทนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากร

โรงพยาบาลสระบุรีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 คน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ ฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสระบุรีจำนวน 220 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน

ลักษณะ		จำนวน (n=220)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	34	15.5
	หญิง	186	84.5
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	55	25.1
	30 - 40 ปี	103	46.8
	41 - 50 ปี	43	19.5
	51 ปีขึ้นไป	19	8.6

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (n=220)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	121	55.0
สมรส	97	44.1
หม้าย / หย่าร้าง	2	0.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	182	82.7
สูงกว่าปริญญาตรี	38	17.3
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี		
น้อยกว่า 5 ปี	46	20.9
5 - 10 ปี	37	16.8
11 - 15 ปี	71	32.3
มากกว่า 15 ปี	66	30.0
ตำแหน่งหน้าที่		
พยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร	16	7.3
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	204	92.7
รายได้ต่อเดือน (รวมค่าเวรและค่าล่วงเวลา)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	6.8
10,000 - 15,000 บาท	42	19.1
15,001 - 20,000 บาท	33	15.0
20,001 - 25,000 บาท	65	29.5
มากกว่า 25,000 บาท	65	29.5
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกผู้ป่วยใน	119	54.1
แผนกผู้ป่วยนอก	23	10.5
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	78	35.5

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.00 และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ

82.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 92.70 มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าเวรและค่าล่วงเวลา) 20,001 - 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 54.10

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตาราง 3-11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ทั้ง 8 ด้าน

ปัจจัย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.17	0.72	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.62	0.64	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.36	0.63	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.67	0.63	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.43	0.64	ปานกลาง
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.40	0.66	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.37	0.66	ปานกลาง
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.65	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	3.46	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.63) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.60) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.64) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.17$, S.D.=0.72) เป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. รายได้ที่ได้รับยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายกัน	3.29	0.71	ปานกลาง
2. รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา	3.30	0.64	ปานกลาง
3. หน่วยงานของมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.09	0.61	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และมีความเครียดสูง	3.00	0.92	ปานกลาง
5. ได้รับค่าตอบแทนสำหรับการใช้จ่ายเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.22	0.66	ปานกลาง
6. ประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัยมีความเหมาะสม	3.10	0.78	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.64) รายได้ที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X}=3.29$, S.D.=0.71) และการได้รับค่าตอบแทนสำหรับการใช้จ่ายเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.22$, S.D.=0.66)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. พอใจในสถานที่ทำงาน การจัดสภาพแวดล้อม และการจัดอุปกรณ์ การปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	3.74	0.57	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
2. โรงพยาบาลมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และการแพร่กระจายเชื้อโรค	3.77	0.50	มาก
3. โรงพยาบาลมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้ตลอดเวลา	3.73	0.61	มาก
4. มีความรู้สึกที่สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิในสภาพที่ทำงานเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ไม่เสียสุขภาพ	3.58	0.63	มาก
5. หน่วยงานจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันการแพร่กระจายเชื้อแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.70	0.57	มาก
6. สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบสะอาดสวยงามและถูกสุขลักษณะ	3.80	0.62	มาก
7. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อน ไม่อับชื้น	3.46	0.70	ปานกลาง
8. มีความรู้สึกปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน	3.50	0.57	มาก
9. หน่วยงานมีความพร้อมสะดวก เช่น มีสถานที่พักผ่อนเป็นส่วนตัว	3.30	0.68	ปานกลาง
10. ลักษณะอาคาร สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	3.19	0.53	ปานกลาง
11. เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานจะได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.85	0.81	มาก
12. โรงพยาบาลมีลานสุขภาพให้บุคลากรทุกระดับได้ออกกำลังกาย	3.58	0.69	มาก
13. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย	3.10	0.84	ปานกลาง
14. หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	4.35	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	3.62	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานจะได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.81) และ สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบสะอาดสวยงามและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.62)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.30	0.60	ปานกลาง
2. การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งดูจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.17	0.58	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก	3.45	0.56	ปานกลาง
4. มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	3.82	0.54	มาก
5. ไม่เคยมีความคิดเกี่ยวกับการโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน	2.72	0.88	ปานกลาง
6. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	3.43	0.62	ปานกลาง
7. มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่น้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับเดียวกัน	3.22	0.56	ปานกลาง
8. หน่วยงานได้ให้โอกาสไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	3.58	0.67	มาก
9. มีโอกาสปรับตำแหน่งงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.62	ปานกลาง
10. การทำงานที่โรงพยาบาลนี้จะให้ความมั่นคงตลอดไป	3.67	0.64	มาก
11. มีความมั่นใจว่าจะไม่มีการเลิกจ้างงานในตำแหน่งของท่าน	3.70	0.67	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.40	0.64	ปานกลาง
13. หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย	3.45	0.72	ปานกลาง
14. หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง	3.17	0.60	ปานกลาง
15. หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.25	0.64	ปานกลาง
16. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	3.13	0.59	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.36	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$,

S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ มีความมั่นใจว่าจะไม่มีการเลิกจ้างงานในตำแหน่งของท่าน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.67) และการทำงานที่โรงพยาบาลนี้จะให้ความมั่นคงตลอดไป ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.64)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.66	0.64	มาก
2. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลความรู้ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.66	0.68	มาก
3. มีความพอใจกับวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงพยาบาล	3.62	0.60	มาก
4. มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.61	มาก
5. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหรือความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุง	3.35	0.61	ปานกลาง
6. โรงพยาบาลมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.06	0.71	มาก
7. งานที่ทำอยู่ได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ	3.74	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	3.67	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ โรงพยาบาลมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.57) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.64) และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลความรู้ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.68)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. มีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.60	มาก
2. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.76	0.56	มาก
3. โรงพยาบาลมีการแบ่งแยกกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก	2.61	0.87	ปานกลาง
4. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประชุมปรึกษา หรือถกเถียงปัญหาในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.57	0.57	มาก
5. มีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่างๆกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.58	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.60	0.61	มาก
7. มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.54	0.65	มาก
8. บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.63	0.57	มาก
9. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	2.73	0.71	ปานกลาง
10. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.33	0.68	ปานกลาง
11. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับธรรมชาติสติปัญญาระดับความรู้ความสามารถ	3.56	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	3.43	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.56) และบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.57)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมเนียม
ในองค์กร

ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. โรงพยาบาลมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร	4.13	0.58	มาก
2. ไม่เห็นด้วยกับนโยบายส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล	2.21	1.03	ต่ำ
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน	3.60	0.53	มาก
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.46	0.57	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.50	0.66	มาก
6. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม	3.52	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	3.40	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านธรรมเนียมในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ โรงพยาบาลมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.53) และผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.62)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ลักษณะงานทำให้ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน	3.49	0.71	ปานกลาง
2. งานทำให้เกิดปัญหาครอบครัว เช่น ไม่มีเวลาดูแลอบรมสั่งสอนแก่บุตรหลาน ไม่มีเวลาเอาใจใส่บิดามารดา บ้านเรือน	3.41	0.83	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
3. มีความรู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม เวลาส่วนตัว	2.99	0.53	ปานกลาง
4. งานทำให้ชีวิตมีคุณค่า	3.87	0.51	มาก
5. สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน	3.63	0.62	มาก
6. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.11	0.65	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.07	0.74	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.37	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ งานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.62) และลักษณะงานทำให้ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.71)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. งานทำให้มีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับสังคม	4.01	0.41	มาก
2. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	3.70	0.61	มาก
3. มีโอกาสได้ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาลเป็นประจำ	3.32	0.76	ปานกลาง
4. มีปัญหาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกโรงพยาบาล	2.06	1.05	ต่ำ

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
5. งานบริการได้รับการยอมรับจากสังคม	3.94	0.48	มาก
6. การทำงานมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ได้พอเพียงเหมาะสมกับยุคสมัย	4.06	0.51	มาก
7. มีความภูมิใจในอาชีพ	4.07	0.44	มาก
8. ครอบคลุมให้การสนับสนุน และภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ	4.02	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	3.65	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ การทำงานมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ได้พอเพียงเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.51) และครอบคลุมให้การสนับสนุน และภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.51)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ดังตาราง 12

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล								รวม
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่	รายได้ต่อเดือน	แผนกที่ปฏิบัติงาน	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.081	0.491**	0.387**	0.415**	0.371**	-0.415**	0.475**	-0.317**	0.186*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.029	0.390**	0.319**	0.290**	0.311**	-0.401**	0.394**	-0.227**	0.029

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต การทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล								รวม
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่	รายได้ต่อเดือน	แผนกที่ปฏิบัติงาน	
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน									
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	0.106	0.143*	0.219**	0.251**	0.077	-0.361**	0.089	0.021	0.083
ด้านการบูรณาการด้าน สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	0.150*	0.220**	0.288**	0.265**	0.236**	-0.401**	0.219**	0.029	0.115*
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.132*	0.369**	0.192**	0.219**	0.279**	-0.393**	0.386**	-0.119	0.032
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้าน อื่นๆ	0.010	0.232**	0.172*	0.339**	0.156*	-0.290**	0.177**	-0.250**	0.068
ด้านการเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	0.124	0.233**	0.168*	0.285**	0.310**	-0.503**	0.331**	0.033	0.168
ภาพรวม	0.153	0.200**	0.172**	0.202**	0.177*	-0.271**	0.201*	0.010	0.106

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

จากตาราง 12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน แยกเป็นรายข้อในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($\chi^2=0.491$) สถานภาพสมรส ($\chi^2=0.387$) ระดับการศึกษา ($\chi^2=0.415$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\chi^2=-0.317$) ตำแหน่งหน้าที่ ($\chi^2=-0.415$) รายได้ต่อเดือน ($\chi^2=0.475$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($\chi^2=0.475$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($\chi^2=0.081$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.390$) สถานภาพสมรส ($x^2=0.319$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.290$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.311$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.401$) รายได้ต่อเดือน ($x^2=0.394$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=-0.227$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($x^2=0.029$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=-0.135$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.305$) สถานภาพสมรส ($x^2=0.305$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.359$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.249$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.486$) และรายได้ต่อเดือน ($x^2=0.238$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($x^2=0.081$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.143$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สถานภาพสมรส ($x^2=0.219$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.251$) และตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.486$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($x^2=0.106$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.077$) รายได้ต่อเดือน ($x^2=0.089$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=0.021$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ เพศ ($x^2=0.150$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.220$) สถานภาพสมรส ($x^2=0.288$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.265$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.236$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.401$) และรายได้ต่อเดือน ($x^2=0.219$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=0.029$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ เพศ ($x^2=0.132$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.369$) สถานภาพสมรส ($x^2=0.192$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.219$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.279$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.393$) และรายได้ต่อเดือน ($x^2=0.386$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=-0.119$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สถานภาพสมรส ($x^2=0.172$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.156$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.232$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.339$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.290$) รายได้ต่อเดือน ($x^2=0.177$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($x^2=0.250$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($x^2=0.010$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สถานภาพสมรส ($x^2=0.168$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ ($x^2=0.233$) ระดับการศึกษา ($x^2=0.285$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($x^2=0.310$) ตำแหน่งหน้าที่ ($x^2=-0.503$) และ

รายได้ต่อเดือน ($\chi^2=0.331$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ($\chi^2=0.124$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($\chi^2=0.033$) ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ค่าสถิติ การทดสอบที (t-test) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13-15

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.06	0.453	3.19	0.588	-1.200	0.062
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.53	0.398	3.57	0.431	-0.434	0.841
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.28	0.282	3.38	0.417	-1.255	0.075
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.55	0.446	3.69	0.467	-1.571	0.293
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.30	0.283	3.45	0.357	-2.233	0.450
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.29	0.257	3.43	0.388	-1.971	0.001***
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.36	0.273	3.37	0.316	-0.153	0.845
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.56	0.183	3.66	0.331	-1.839	0.009**
ภาพรวม	3.37	0.322	3.47	0.412	-1.332	0.322

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านเพศ พบว่า เพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($t=-1.332$, $\text{Sig.}=0.322$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนใน

ด้านธรรมเนียมในองค์กร ส่วนในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.06	0.525	3.68	0.494	-6.744	0.730
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.50	0.388	3.83	0.491	-4.474	0.512
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.30	0.337	3.68	0.521	-5.680	0.000***
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.62	0.454	3.92	0.439	-3.834	0.497
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.38	0.300	3.63	0.482	-4.056	0.000***
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.37	0.333	3.58	0.494	-3.318	0.011
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.32	0.264	3.60	0.400	-5.328	0.007**
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	3.61	0.283	3.84	0.384	-4.391	0.104
ภาพรวม	3.39	0.361	3.72	0.463	-4.728	0.233

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านระดับการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($t = -4.728$, $\text{Sig.} = 0.233$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่วนในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัย	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.01	0.223	3.10	0.536	6.737	0.005**
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.17	0.250	3.51	0.399	6.466	0.075
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.05	0.353	3.31	0.350	8.203	0.901
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.27	0.321	3.62	0.442	5.715	0.186
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.93	0.397	3.39	0.315	6.456	0.279
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.93	0.394	3.36	0.340	6.305	0.665
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.69	0.446	3.34	0.282	4.468	0.031*
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	4.21	0.437	3.60	0.257	8.602	0.000***
ภาพรวม	4.03	0.353	3.41	0.365	6.619	0.268

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($t=6.619$, $Sig.=0.268$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่วนในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ ฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 16-25

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	19.915	3	6.638	27.916	0.000***
ภายในกลุ่ม	51.363	216	0.238		
รวม	71.278	219			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	6.895	3	2.298	15.199	0.000***
ภายในกลุ่ม	32.663	216	0.151		
รวม	39.558	219			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.627	3	1.542	10.939	0.000***
ภายในกลุ่ม	30.451	216	0.141		
รวม	35.077	219			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	3.991	3	1.330	6.617	0.000***
ภายในกลุ่ม	43.425	216	0.201		
รวม	47.415	219			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	1.791	3	0.597	5.156	0.002**
ภายในกลุ่ม	25.007	216	0.116		
รวม	26.798	219			
ด้านธรรมเนียมในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.370	3	1.457	12.019	0.000***
ภายในกลุ่ม	26.181	216	0.121		
รวม	30.551	219			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ					
ระหว่างกลุ่ม	1.178	3	0.393	4.303	0.000***
ภายในกลุ่ม	19.710	216	0.091		
รวม	20.888	219			

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	1.189	3	0.396	4.168	0.007**
ภายในกลุ่ม	20.542	216	0.095		
รวม	21.731	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.494	3	1.831	10.790	0.002**
ภายในกลุ่ม	31.168	216			
รวม	36.662	219			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านอายุ พบว่า ด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($F=10.790$, $Sig.=0.002$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	2.827	3.076	3.643	3.561
ต่ำกว่า 30 ปี	2.827		-0.2488*	-0.8161*	-0.7341*
30 – 40 ปี	3.076			-0.5674*	-0.4854*
41 – 50 ปี	3.643				0.0820
51 ปีขึ้นไป	3.561				

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัย		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	3.372	3.499	3.837	3.818
ต่ำกว่า 30 ปี	3.372		-0.1269	-0.4652*	-0.4458*
30 - 40 ปี	3.499			-0.3383*	-0.3189*
41 - 50 ปี	3.837				0.0194
51 ปีขึ้นไป	3.818				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	3.288	3.264	3.571	3.638
ต่ำกว่า 30 ปี	3.288		0.0024	-0.2837*	-0.3507*
30 - 40 ปี	3.264			-0.3073*	-0.3742*
41 - 50 ปี	3.571				-0.0669
51 ปีขึ้นไป	3.638				
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{x}	3.722	3.540	3.791	3.947
ต่ำกว่า 30 ปี	3.722		0.1825*	-0.0686	-0.2253
30 - 40 ปี	3.540			-0.2512*	-0.4078*
41 - 50 ปี	3.791				-0.1567
51 ปีขึ้นไป	3.947				
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	3.385	3.370	3.514	3.660
ต่ำกว่า 30 ปี	3.385		0.0153	-0.1286	-0.2752*
30 - 40 ปี	3.370			-0.1439*	-0.2905*
41 - 50 ปี	3.514				-0.1465
51 ปีขึ้นไป	3.660				
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	\bar{x}	3.239	3.367	3.597	3.649
ต่ำกว่า 30 ปี	3.239		-0.1279*	-0.3575*	-0.4097*
30 - 40 ปี	3.367			-0.2296*	-0.2818*
41 - 50 ปี	3.597				-0.0522
51 ปีขึ้นไป	3.649				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{x}	3.278	3.354	3.468	3.489
ต่ำกว่า 30 ปี	3.278		-0.0758	-0.1905*	-0.2108*

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัย		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
30 - 40 ปี	3.354			-0.1148*	-0.1350
41 - 50 ปี	3.468				-0.0203
51 ปีขึ้นไป	3.489				
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	3.557	3.631	3.730	3.796
ต่ำกว่า 30 ปี	3.557		-0.0742	-0.1728*	-0.2392*
30 - 40 ปี	3.631			-0.0986	-0.1650*
41 - 50 ปี	3.730				-0.0664
51 ปีขึ้นไป	3.796				

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 - 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	10.890	2	5.445	19.566	0.000***
ภายในกลุ่ม	60.388	217	0.278		
รวม	71.278	219			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4.052	2	2.026	12.383	0.000***
ภายในกลุ่ม	35.506	217	0.164		
รวม	39.558	219			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.277	2	1.638	11.180	0.000***
ภายในกลุ่ม	31.801	217	0.147		
รวม	35.077	219			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2.329	2	1.165	5.606	0.004**
ภายในกลุ่ม	45.086	217	0.208		
รวม	47.415	219			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.247	2	1.124	9.932	0.000***
ภายในกลุ่ม	24.551	217	0.113		
รวม	26.798	219			

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านธรรมเนียมในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.135	2	0.568	4.188	0.016*
ภายในกลุ่ม	29.416	217	0.136		
รวม	30.551	219			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ					
ระหว่างกลุ่ม	0.946	2	0.473	5.147	0.007**
ภายในกลุ่ม	19.942	217	0.092		
รวม	20.888	219			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	0.509	5.335	0.005**
ภายในกลุ่ม	20.712	217	0.095		
รวม	21.731	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.237	2	1.618	9.167	0.004**
ภายในกลุ่ม	33.425	217	0.154		
รวม	36.662	219			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส พบว่า ด้านสถานภาพสมรสมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($F=9.167$, $Sig.=0.004$) ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลดังนี้

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัย	โสด	สมรส	หมายเหตุ / หย่าร้าง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x} 2.966	3.411	3.500
โสด	2.966	-0.4451*	-0.5344
สมรส	3.411		-0.0893
หม้าย / หย่าร้าง	3.500		
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x} 3.439	3.707	3.846
โสด	3.439	-0.2687*	-0.4075
สมรส	3.707		-0.1388
หม้าย / หย่าร้าง	3.846		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x} 3.253	3.492	3.688
โสด	3.253	-0.2385*	-0.4344
สมรส	3.492		-0.1959
หม้าย / หย่าร้าง	3.688		
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{x} 3.582	3.769	4.143
โสด	3.582	-0.1867*	-0.5608
สมรส	3.769		-0.3741
หม้าย / หย่าร้าง	4.143		
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x} 3.336	3.536	3.636
โสด	3.336	-0.2002*	-0.3005
สมรส	3.536		-0.1003
หม้าย / หย่าร้าง	3.636		
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	\bar{x} 3.342	3.478	3.667
โสด	3.342	-0.1361*	-0.3251
สมรส	3.478		-0.1890
หม้าย / หย่าร้าง	3.667		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{x} 3.315	3.440	3.143
โสด	3.315	-0.1251*	0.1724
สมรส	3.440		0.2975
หม้าย / หย่าร้าง	3.143		

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัย	โสด	สมรส	หมาย / หย่าร้าง	
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	\bar{x}	3.592	3.719	3.375
โสด	3.592	-0.1271*	0.2169	
สมรส	3.719		0.3441	
หมาย / หย่าร้าง	3.375			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยทั้ง 8 ด้าน กล่าวคือ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด แตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	10.326	3	3.442	12.198	0.000***
ภายในกลุ่ม	60.951	216	0.282		
รวม	71.278	219			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4.407	3	1.469	9.027	0.000***
ภายในกลุ่ม	35.151	216	0.163		
รวม	39.558	219			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.875	3	1.292	8.942	0.000***
ภายในกลุ่ม	31.202	216	0.144		
รวม	35.077	219			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	5.444	3	1.815	9.338	0.000***
ภายในกลุ่ม	41.972	216	0.194		
รวม	47.415	219			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.445	3	0.815	7.229	0.000***
ภายในกลุ่ม	24.353	216	0.113		
รวม	26.798	219			
ด้านธรรมเนียมในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.655	3	0.885	6.852	0.000***
ภายในกลุ่ม	27.896	216	0.129		
รวม	30.551	219			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ					
ระหว่างกลุ่ม	0.729	3	0.243	2.602	0.053
ภายในกลุ่ม	20.160	216	0.093		
รวม	20.888	219			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.381	3	0.794	8.858	0.000***
ภายในกลุ่ม	19.350	216	0.090		
รวม	21.731	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.033	3	1.344	8.131	0.007**
ภายในกลุ่ม	32.630	216	0.151		
รวม	36.662	219			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($F=8.131$, $Sig.=0.007$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลดังนี้

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัย		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	2.870	3.041	3.153	3.460
น้อยกว่า 5 ปี	2.870		-0.1710	-0.2830*	-0.5900*
5 - 10 ปี	3.041			-0.1120	-0.4191*
11 - 15 ปี	3.153				0.2830*
มากกว่า 15 ปี	3.460				
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	3.411	3.422	3.544	3.761
น้อยกว่า 5 ปี	3.411		-0.0107	-0.1325	-0.3497*
5 - 10 ปี	3.422			-0.1218	-0.3390*
11 - 15 ปี	3.544				-0.2172*
มากกว่า 15 ปี	3.761				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	3.295	3.233	3.287	3.563
น้อยกว่า 5 ปี	3.295		0.0617	0.0079	-0.2677*
5 - 10 ปี	3.233			-0.0539	-0.3294*
11 - 15 ปี	3.287				-0.2755*
มากกว่า 15 ปี	3.563				
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{x}	3.755	3.564	3.491	3.861
น้อยกว่า 5 ปี	3.755		0.1910	0.2637*	-0.1068

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัย		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
5 - 10 ปี	3.564			0.0728	-0.2978*
11 - 15 ปี	3.491				-0.3705*
มากกว่า 15 ปี	3.861				
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	3.375	3.273	3.405	3.573
น้อยกว่า 5 ปี	3.375		0.1028	-0.0291	-0.1975*
5 - 10 ปี	3.273			-0.1319	-0.3003*
11 - 15 ปี	3.405				-0.1684*
มากกว่า 15 ปี	3.573				
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	\bar{x}	3.243	3.383	3.385	3.551
น้อยกว่า 5 ปี	3.243		-0.1401	-0.1422*	-0.3078*
5 - 10 ปี	3.383		-0.1422*	-0.0021	-0.1676*
11 - 15 ปี	3.385				-0.1655*
มากกว่า 15 ปี	3.551				
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	3.524	3.574	3.623	3.795
น้อยกว่า 5 ปี	3.524		-0.0499	-0.0988	-0.2710*
5 - 10 ปี	3.574			-0.0489	-0.2211*
11 - 15 ปี	3.623				-0.1722*
มากกว่า 15 ปี	3.795				

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านการ

เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	24.181	4	6.045	27.596	0.000***
ภายในกลุ่ม	47.097	215	0.219		
รวม	71.278	219			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	10.938	4	2.735	20.543	0.000***
ภายในกลุ่ม	28.620	215	0.133		
รวม	39.558	219			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.915	4	0.979	6.752	0.000***
ภายในกลุ่ม	31.163	215	0.145		
รวม	35.077	219			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	6.374	4	1.594	8.348	0.000***
ภายในกลุ่ม	41.041	215	0.191		
รวม	47.415	219			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	1.896	4	0.474	4.093	0.003**
ภายในกลุ่ม	24.902	215	0.116		
รวม	26.798	219			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านธรรมเนียมในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5.536	4	1.384	11.896	0.000***
ภายในกลุ่ม	25.015	215	0.116		
รวม	30.551	219			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ					
ระหว่างกลุ่ม	1.113	4	0.278	3.026	0.019*
ภายในกลุ่ม	19.775	215	0.092		
รวม	20.888	219			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.755	4	0.689	7.805	0.000***
ภายในกลุ่ม	18.976	215	0.088		
รวม	21.731	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.089	4	1.772	11.257	0.003**
ภายในกลุ่ม	29.574	215	0.138		
รวม	36.662	219			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($F=11.257$, $Sig.=0.003$) ส่วนในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ ฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลดังนี้

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย		ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 15,000	15,001 – 20,000	20,001 – 25,000	มากกว่า 25,000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	3.056	2.778	2.677	3.354	3.505
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.056		0.2778*	0.3788*	-0.2983*	-0.4496*
10,000 – 15,000 บาท	2.778			0.1010	-0.5761*	-0.7274*
15,001 – 20,000 บาท	2.677				-0.6771*	-0.8284*
20,001 – 25,000 บาท	3.354					-0.1513
มากกว่า 25,000 บาท	3.505					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	3.390	3.403	3.154	3.716	3.754
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.390		-0.0132	0.2359*	-0.3262*	-0.3641*
10,000 – 15,000 บาท	3.403			0.2491*	-0.3130*	-0.3509*
15,001 – 20,000 บาท	3.154				-0.5621*	-0.6000*
20,001 – 25,000 บาท	3.716					-0.0379
มากกว่า 25,000 บาท	3.754					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	3.296	3.277	3.106	3.439	3.486
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.296		0.0190	0.1898	-0.1436	-0.1897
10,000 – 15,000 บาท	3.277			0.1707	-0.1626*	-0.2088*
15,001 – 20,000 บาท	3.106				-0.3334*	-0.3795*
20,001 – 25,000 บาท	3.439					-0.0462
มากกว่า 25,000 บาท	3.486					
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{x}	3.990	3.599	3.381	3.624	3.833
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.990		0.3918*	0.6095*	0.3663*	0.1575
10,000 – 15,000 บาท	3.599			0.2177*	-0.0255	-0.2343*
15,001 – 20,000 บาท	3.381				-0.2432*	-0.4520*
20,001 – 25,000 บาท	3.624					-0.2088*
มากกว่า 25,000 บาท	3.833					
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	3.400	3.327	3.325	3.418	3.558
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.400		0.0732	0.0749	-0.0182	-0.1580

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัย		ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 15,000	15,001 – 20,000	20,001 – 25,000	มากกว่า 25,000
10,000 - 15,000 บาท	3.327			0.0018	-0.0913	-0.2312*
15,001 - 20,000 บาท	3.325				-0.0931	-0.2330*
20,001 - 25,000 บาท	3.418					-0.1399*
มากกว่า 25,000 บาท	3.558					
ด้านธรรมเนียมของกิจการ	\bar{x}	3.211	3.135	3.364	3.526	3.523
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.211		0.0762	-0.1525	-0.3145*	-0.3120*
10,000 - 15,000 บาท	3.135			-0.2287*	-0.3907*	-0.3882*
15,001 - 20,000 บาท	3.364				-0.1620*	-0.1594*
20,001 - 25,000 บาท	3.526					0.0026
มากกว่า 25,000 บาท	3.523					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{x}	3.286	3.282	3.294	3.453	3.398
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.286		0.0034	-0.0087	-0.1670	-0.1121
10,000 - 15,000 บาท	3.282			-0.0121	-0.1704*	-0.1155
15,001 - 20,000 บาท	3.294				-0.1584*	-0.1034
20,001 - 25,000 บาท	3.453					0.0549
มากกว่า 25,000 บาท	3.398					
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	3.558	3.464	3.610	3.667	3.781
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.558		0.0940	-0.0515	-0.1090	-0.2224*
10,000 - 15,000 บาท	3.464			-0.1456*	-0.2030*	-0.2030*
15,001 - 20,000 บาท	3.610				-0.0575	-0.1709*
20,001 - 25,000 บาท	3.667					-0.1135*
มากกว่า 25,000 บาท	3.781					

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท

20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	12.716	2	6.358	23.559	0.000***
ภายในกลุ่ม	58.562	217	0.270		
รวม	71.278	219			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	6.058	2	3.029	19.621	0.000***
ภายในกลุ่ม	33.500	217	0.154		
รวม	39.558	219			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.464	2	1.732	11.889	0.000***
ภายในกลุ่ม	31.613	217	0.146		
รวม	35.077	219			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	0.853	2	0.426	1.987	0.140***
ภายในกลุ่ม	46.563	217	0.215		
รวม	47.415	219			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.970	2	0.485	4.076	0.018***
ภายในกลุ่ม	25.828	217	0.119		
รวม	26.798	219			
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.134	2	1.067	8.149	0.000***
ภายในกลุ่ม	28.417	217	0.131		
รวม	30.551	219			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ					
ระหว่างกลุ่ม	2.679	2	1.339	15.961	0.000***
ภายในกลุ่ม	18.210	217	0.084		
รวม	20.888	219			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	1.053	2	0.526	5.525	0.005**
ภายในกลุ่ม	20.678	217	0.095		
รวม	21.731	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.741	2	1.870	11.346	0.020*
ภายในกลุ่ม	32.921	217	0.152		
รวม	36.662	219			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านแผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ($F=11.346$, $Sig.=0.020$) ส่วนในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ ฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) ได้ผลดังนี้

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย		แผนก ผู้ป่วยใน	แผนกผู้ป่วย นอก	แผนกผู้ป่วยหนักและ หน่วยงานพิเศษ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	3.280	3.594	2.868
แผนกผู้ป่วยใน	3.280		-0.3141*	0.4126*
แผนกผู้ป่วยนอก	3.594			0.7267*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	2.868			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	3.607	3.936	3.380
แผนกผู้ป่วยใน	3.607		-0.3295*	0.2273*
แผนกผู้ป่วยนอก	3.936			0.5568*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.380			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	3.378	3.682	3.244
แผนกผู้ป่วยใน	3.378		-0.3044*	0.1332*
แผนกผู้ป่วยนอก	3.682			0.4377*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.244			
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	3.400	3.621	3.411
แผนกผู้ป่วยใน	3.400		-0.2210*	-0.0119
แผนกผู้ป่วยนอก	3.621			0.2091*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.411			
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	\bar{x}	3.419	3.652	3.310
แผนกผู้ป่วยใน	3.419		-0.2334*	0.1089*
แผนกผู้ป่วยนอก	3.652			0.3423*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.310			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{x}	3.414	3.584	3.236
แผนกผู้ป่วยใน	3.414		-0.1697*	0.1779*
แผนกผู้ป่วยนอก	3.584			0.3476*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.236			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัย	\bar{x}	แผนก	แผนกผู้ป่วยนอก	แผนกผู้ป่วยหนักและ หน่วยงานพิเศษ
		ผู้ป่วยใน		
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม		3.618	3.848	3.630
แผนกผู้ป่วยใน	3.618		-0.2302*	-0.0122
แผนกผู้ป่วยนอก	3.848			0.2180*
แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ	3.630			

หมายเหตุ : * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

จากตาราง 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก และแผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน แตกต่างกับกลุ่มที่มีที่ปฏิบัติแผนกผู้ป่วยนอก ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก แตกต่างกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05