

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร
- ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความงั่งคุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล
- ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคักสรร
- ตอนที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญในการพยากรณ์และสมการพยากรณ์

เพื่อความเข้าใจในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

QWL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
PERP	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง
PERA	หมายถึง	การรับรู้ต่อระบบบริหาร
SIZE	หมายถึง	ขนาดของโรงพยาบาล
AGE	หมายถึง	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม
POS	หมายถึง	ตำแหน่งหน้าที่
P	หมายถึง	ค่านิยมทางวิชาชีพ
B	หมายถึง	ค่านิยมทางราชการ
S	หมายถึง	ค่านิยมทางบริการ
\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างประชากร
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{Change}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	หมายถึง	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ
$S.E._b$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
$S.E._{est}$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ ด้วยตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ ด้วยตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ขนาดของโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ ประสมการณ์ในการทำงานและ รัศมีตำแหน่ง

สถานภาพส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
23 - 25 ปี	115	26.68
26 - 30 ปี	142	35.41
31 - 35 ปี	73	18.20
36 ปีขึ้นไป	71	17.71
2. สถานภาพสมรส		
โสด	222	55.50
คู่	171	42.75
หม้าย/หย่า	7	1.75
3. ขนาดของโรงพยาบาล		
โรงพยาบาลชุมชน	99	24.50
โรงพยาบาลทั่วไป	206	51
โรงพยาบาลศูนย์	99	24.50
4. ตำแหน่งหน้าที่		
พยาบาลประจำการ	289	71.54
พยาบาลผู้บริหาร		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	108	26.73
ผู้อำนวยการเฉพาะทาง	7	1.73

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่งเงินเดือน		
ระดับ 3	112	28
ระดับ 4	170	42.5
ระดับ 5	110	27.5
ระดับ 6	8	2
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
พยามาสประจำการ		
0.5 - 5 ปี	208	72.73
6 - 10 ปี	56	19.58
11 ปีขึ้นไป	22	7.69
พยามาสผู้บริหาร		
0.5 - 5 ปี	67	65.69
6 - 10 ปี	32	31.37
11 ปีขึ้นไป	3	2.94
พยามาสประจำการและพยามาสผู้บริหาร		
0.5 - 5 ปี	225	55.83
6 - 10 ปี	80	19.85
11 - 15 ปี	63	15.63
16 ปีขึ้นไป	35	8.69

จากตารางที่ 5 แสดงว่าตัวอย่างประชากรมีอายุ 26 - 30 ปี สูงสุด
 คิกเป็นร้อยละ 35.41 และมีอายุ 36 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด คิกเป็นร้อยละ 17.71
 ซึ่งมีสถานภาพสมรสโสดและคู่ โกล่เคียงกัน คิกเป็นร้อยละ 55.5 และ 42.75
 ความสำคัญ โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปสูงสุด คิกเป็นร้อยละ
 51 และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลชุมชน
 จำนวนเท่ากัน คิกเป็นร้อยละ 24.5 พยาบาลวิชาชีพส่วนมากทำงานในตำแหน่งพยาบาล
 ประจำการ คิกเป็นร้อยละ 71.54 รองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย คิกเป็น
 ร้อยละ 26.73 โดยปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งเงินเดือนระดับ 4 สูงสุดคิกเป็นร้อยละ 42.5 ใน
 ระดับ 3 และ 5 จำนวนใกล้เคียงกันคิกเป็นร้อยละ 28 และ 27.5 ความสำคัญ
 พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงาน 0.5-5 ปี สูงสุด คิกเป็นร้อยละ 55.83
 โดยทั้งพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีประสบการณ์ในการทำงาน 0.5-5 ปี
 สูงสุด คิกเป็นร้อยละ 88.53 และ 62.72 ความสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล พิจารณา
ตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ที่ระบุไว้ใน หน้า 55

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน

ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (0 - 1.49)	8	2.05
ปานกลาง (1.50 - 2.49.)	22.6	57.80
สูง (2.50 - 4)	157	40.15
รวม n = 391		100

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากร ร้อยละ 2.05
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 57.80 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ
ปานกลาง และมีเพียง 40.15 ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		F
	\bar{X}	S.D.	
ต่ำกว่า 25 ปี (n = 112)	142.14	24.78	.405
26 - 30 ปี (n = 122)	143.04	22.08	
31 - 35 ปี (n = 72)	145.5	23.52	
36 ปี ขึ้นไป (n = 67)	144.9	25.5	
รวม (n = 388)	143.52	23.70	

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 กลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ย
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อทดสอบค่าเอฟ พบว่าพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4
กลุ่มอายุ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตการทำงาน		F
	\bar{X}	S.D.	
โสด (n = 216)	140.7	24.54	4.055*
คู่สมรส (n = 164)	147.6	22.2	
หม้าย/หย่า/ร้าง (n = 7)	145.26	10.14	
รวม (n = 387)	143.7	23.58	

*P < .05

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบค่าเอฟ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างกันด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่สมรสมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของโรงพยาบาล	คุณภาพชีวิตการทำงาน		F
	\bar{X}	S.D.	
โรงพยาบาลชุมชน (n =93)	142.44	24.72	.267
โรงพยาบาลทั่วไป (n =199)	143.64	23.58	
โรงพยาบาลศูนย์ (n =99)	144.9	18.78	
รวม (n =391)	143.70	23.70	

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั้ง 3 ขนาด มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบค่าเอฟพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั้ง 3 ขนาด มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน		t
	\bar{X}	S.D.	
พยาบาลประจำการ (n = 282)	140.88	24.06	3.83*
พยาบาลผู้บริหาร (n = 109)	150.96	21.06	
รวม (n = 391)	143.70	23.28	

* $P < .05$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบค่าที พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 2 ตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พยาบาลผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพชีวิตการทำงาน		F
	\bar{X}	S.D.	
ระดับ 3 (n = 110)	142.26	23.26	1.752
ระดับ 4 (n = 164)	142.14	22.32	
ระดับ 5 (n = 107)	145.92	25.74	
ระดับ 6 (n = 7)	159.60	24.00	
รวม (n = 388)	143.52	23.70	

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือน
ระดับ 3, 4 และระดับ 5 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพ
ที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ซึ่งเมื่อทดสอบ
ค่าเอฟ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับตำแหน่งทั้ง 4 กลุ่ม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มประสบการณ์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		F
	\bar{X}	S.D.	
กลุ่มพยาบาลประจำการ			
0.5 - 5 ปี (n = 202)	142.38	23.22	2.069
6 - 10 ปี (n = 55)	137.10	21.24	
11 ปีขึ้นไป (n = 22)	133.74	34.14	
รวม (n = 279)	140.64	23.94	
กลุ่มพยาบาลผู้บริหาร			
0.5 - 5 ปี (n = 64)	152.70	21.66	.733
6 - 10 ปี (n = 31)	147.24	21.36	
11 ปีขึ้นไป (n = 13)	149.22	17.70	
รวม (n = 108)	150.72	21.12	
ตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการจนถึงปัจจุบัน			
0.5 - 5 ปี (n = 216)	142.62	23.22	1.705
6 - 10 ปี (n = 77)	141.90	21.36	
11 - 15 ปี (n = 62)	145.02	29.52	
16 ปีขึ้นไป (n = 33)	151.92	18.96	
รวม (n = 388)	143.64	23.70	

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าพยายามประจำการ ที่มีประสมการณ์ใน
 การทำงาน ตั้งแต่ 0.5 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพยายามผู้บริหารที่มีประสมการณ์ในการทำงาน
 0.5 - 5 ปี, 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มี
 ประสมการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง
 และเมื่อทดสอบค่าเอฟ พบว่ากลุ่มพยายามประจำการ และกลุ่มพยายามผู้บริหาร ที่มี
 ประสมการณ์ทั้ง 3 กลุ่ม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาประสมการณ์การทำงานตั้งแต่ระดับพยายามประจำการ จนถึง
 ปัจจุบัน ตั้งแต่ 0.5 - 5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีประสมการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานในระดับสูง ซึ่งเมื่อทดสอบค่าเอฟ พบว่า พยายามวิชาชีพที่มี
 ประสมการณ์ในการทำงานตั้งแต่ระดับพยายามประจำการ จนถึงปัจจุบันทั้ง 5 กลุ่ม มี
 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความถี่คุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล
พิจารณาความระคัมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ที่ระบุไว้ในหน้า 55-57

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถี่คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ และระคัมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความถี่คุณภาพชีวิตการทำงาน		\bar{X}	S.D.	ระคัม
1. สติธิรัฐธรรมนูญนิยม	(n =402)	23.19	5.36	สูง
2. การคำนึงถึงความคองการของสังคม	(n =401)	14.91	3.56	ปานกลาง
3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสงเสริม สุขภาพ	(n =404)	12.13	2.93	ปานกลาง
4. การบูรณาการทางสังคม	(n =403)	29.07	6.34	ปานกลาง
5. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	(n =400)	19.33	4.62	ปานกลาง
6. ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	(n =400)	16.44	3.98	ปานกลาง
7. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	(n =404)	18.46	4.61	ปานกลาง
8. ค่าคอมแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	(n =402)	10.02	3.21	ปานกลาง
รวม	(n =391)	143.67	23.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
การทำงานในคานสติธิรัฐธรรมนูญนิยม ในระคัมสูง และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
คานการคำนึงถึงความคองการของสังคม คานสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสงเสริมสุขภาพ
คานการบูรณาการทางสังคมคานจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม คานความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในงาน คานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และคานค่าคอมแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรมอยู่ในระคัมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.0-2.57

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงี่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามกลุ่มอายุ

ควมั่งงี่คุณภาพชีวิตการทำงาน / กลุ่มอายุ		\bar{X}	S.D.	F
1. ค่าคอมแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
23 - 25 ปี	(n = 115)	10.01	3.23	2.192
26 - 30 ปี	(n = 140)	10.52	3.09	
31 - 35 ปี	(n = 73)	9.43	3.46	
36 ปีขึ้นไป	(n = 71)	9.73	3.02	
รวม	(n = 399)	10.03	3.20	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
23 - 25 ปี	(n = 115)	11.96	2.67	.167
26 - 30 ปี	(n = 142)	12.17	2.71	
31 - 35 ปี	(n = 73)	12.23	3.40	
36 ปีขึ้นไป	(n = 71)	12.13	3.26	
รวม	(n = 401)	12.11	2.94	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
23 - 25 ปี	(n = 115)	16.58	3.81	1.639
26 - 30 ปี	(n = 142)	16.75	3.62	
31 - 35 ปี	(n = 72)	16.40	3.82	
36 ปีขึ้นไป	(n = 68)	15.49	4.99	
รวม	(n = 397)	16.42	3.97	

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความถี่คุณภาพชีวิตการทำงาน / กลุ่มอายุ		\bar{X}	S.D.	F
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล				
23 - 25 ปี	(n = 115)	17.17	4.45	2.194
26 - 30 ปี	(n = 142)	18.28	4.27	
31 - 35 ปี	(n = 73)	19.26	4.54	
36 ปีขึ้นไป	(n = 31)	19.04	5.46	
รวม	(n = 401)	18.43	4.60	
5. การบูรณาการทางสังคม				
23 - 25 ปี	(n = 115)	28.30	6.31	4.804*
26 - 30 ปี	(n = 141)	28.06	5.97	
31 - 35 ปี	(n = 73)	30.15	5.94	
36 ปีขึ้นไป	(n = 71)	31.01	7.01	
รวม	(n = 400)	29.04	6.26	
6. จิตวิวัตรกรรมชุมชน				
23 - 25 ปี	(n = 115)	23.09	5.79	.653
26 - 30 ปี	(n = 140)	23.65	5.04	
31 - 35 ปี	(n = 73)	22.88	5.33	
36 ปีขึ้นไป	(n = 71)	22.68	5.36	
รวม	(n = 399)	23.17	5.38	

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน / กลุ่มอายุ	\bar{X}	S.D.	F
7. จังหวะชีวิตโดยรวม			
23 - 25 ปี (n = 113)	19.60	4.74	1.366
26 - 30 ปี (n = 143)	18.85	4.59	
31 - 35 ปี (n = 73)	19.00	4.79	
36 ปีขึ้นไป (n = 69)	20.07	4.23	
รวม (n = 397)	19.30	4.62	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม			
23 - 25 ปี (n = 114)	14.41	3.81	1.664
26 - 30 ปี (n = 141)	14.90	3.49	
31 - 35 ปี (n = 73)	15.60	3.49	
36 ปีขึ้นไป (n = 70)	14.93	3.34	
รวม (n = 398)	14.90	3.56	

*P < .05

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากรที่มี
 กลุ่มอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านอิทธิพลของบรรณานุกรม ด้านจังหวะชีวิต
 โดยส่วนรวมและด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อ
เปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé's Method)
พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานค่านี้นี้
สูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 23 - 25 ปี และ 26 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงาน / สถานภาพสมรส	X	S.D.	F
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
โสด (n = 221)	9.95	3.16	.082
คู่สมรส (n = 170)	10.08	3.28	
หมาย/หย่า (n = 7)	9.86	1.57	
รวม (n = 398)	10.00	3.19	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
โสด (n = 222)	11.88	2.97	2.377
คู่สมรส (n = 171)	12.50	2.88	
หมาย/หย่า (n = 7)	11.43	1.99	
รวม (n = 400)	12.14	2.92	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
โสด (n = 221)	16.10	3.97	1.712
คู่สมรส (n = 168)	16.81	4.01	
หมาย/หย่า (n = 7)	17.29	2.93	
รวม (n = 396)	16.42	3.97	
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
โสด (n = 222)	17.63	4.47	8.234*
คู่สมรส (n = 171)	19.50	4.68	
หมาย/หย่า (n = 7)	19.14	3.13	
รวม (n = 400)	18.46	4.54	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน / สถานภาพสมรส		\bar{X}	S.D.	F
5. การบูรณาการทางสังคม				
โสด	(n = 221)	28.04	6.32	7.207*
คู่	(n = 171)	30.41	6.14	
หม้าย/หย่า	(n = 7)	30.86	6.57	
รวม	(n = 399)	29.11	6.25	
6. จีฬารัฐธรรมนูญนิยม				
โสด	(n = 221)	23.02	5.40	.6196
คู่	(n = 170)	23.53	5.32	
หม้าย/หย่า	(n = 7)	22.00	2.94	
รวม	(n = 398)	23.22	5.34	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
โสด	(n = 220)	19.05	4.51	.514
คู่	(n = 169)	19.18	4.74	
หม้าย/หย่า	(n = 7)	18.00	5.63	
รวม	(n = 396)	19.34	4.63	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
โสด	(n = 221)	14.24	3.66	9.042*
คู่	(n = 169)	15.68	3.23	
หม้าย/หย่า	(n = 7)	16.71	4.42	
รวม	(n = 397)	14.90	3.50	

* P < .05

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า พยายามวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าคอมแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านลัทธิรัฐธรรมนูนิยม และด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมงาน และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า พยายามวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านนี้สูงกว่าพยายามวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ควมั่งงู้คุณภาพชีวิตการทำงาน / ขนาดของโรงพยาบาล		\bar{X}	S.D.	F
1. ค่าคอมแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
โรงพยาบาลชุมชน	(n =97)	10.22	3.22	.2458
โรงพยาบาลทั่วไป	(n =206)	9.96	3.34	
โรงพยาบาลศูนย์	(n =99)	9.95	2.92	
รวม	(n =402)	10.02	3.21	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
โรงพยาบาลชุมชน	(n =99)	11.96	2.91	4.297*
โรงพยาบาลทั่วไป	(n =206)	11.85	2.97	
โรงพยาบาลศูนย์	(n =99)	12.87	2.77	
รวม	(n =404)	12.13	2.90	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
โรงพยาบาลชุมชน	(n =98)	16.19	4.27	.250
โรงพยาบาลทั่วไป	(n =203)	16.53	3.93	
โรงพยาบาลศูนย์	(n =99)	16.50	3.82	
รวม	(n =400)	16.44	3.99	
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล				
โรงพยาบาลชุมชน	(n =99)	17.75	5.18	2.595
โรงพยาบาลทั่วไป	(n =206)	18.42	4.41	
โรงพยาบาลศูนย์	(n =99)	19.23	4.33	
รวม	(n =404)	18.46	4.60	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน / ขนาดของโรงพยาบาล		\bar{X}	S.D.	F
5. การบูรณาการทางสังคม				
โรงพยาบาลชุมชน	(n = 99)	27.15	6.33	6.563*
โรงพยาบาลทั่วไป	(n = 205)	29.49	6.22	
โรงพยาบาลศูนย์	(n = 99)	30.14	6.26	
รวม	(n = 403)	29.07	6.26	
6. อภิสิทธิ์ชนนิยม				
โรงพยาบาลชุมชน	(n = 97)	22.70	5.95	.5972
โรงพยาบาลทั่วไป	(n = 206)	23.42	5.30	
โรงพยาบาลศูนย์	(n = 99)	23.18	4.85	
รวม	(n = 402)	23.19	5.36	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
โรงพยาบาลชุมชน	(n = 98)	20.27	5.02	2.890
โรงพยาบาลทั่วไป	(n = 203)	19.14	4.56	
โรงพยาบาลศูนย์	(n = 99)	18.79	4.25	
รวม	(n = 400)	19.33	4.60	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
โรงพยาบาลชุมชน	(n = 98)	15.86	3.37	5.439*
โรงพยาบาลทั่วไป	(n = 204)	14.77	3.45	
โรงพยาบาลศูนย์	(n = 99)	14.25	3.82	
รวม	(n = 401)	14.91	3.52	

* P < .05

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า พยายามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 ทั้ง 3 ชนาก มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานค่านาคอมแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 คำนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คำนโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 คำนลัทธิรัฐธรรมนูญ และคำนจังหวะชีวิตโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานค่านสภาพการทำงาน
 ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คำนการบูรณาการทางสังคม และคำนการคำนึงถึง
 ความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อ
 เปรียบเทียบหาความแตกต่าง ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)
 พบว่า พยายามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของพยายามวิชาชีพค่านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงกว่า พยายาม
 วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยายาม
 วิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
 การทำงานคำนการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานรวมกัน สูงกว่าพยายามวิชาชีพ
 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยายาม
 วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานคำนการคำนึง
 ถึงความต้องการของสังคม สูงกว่าพยายามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป
 และโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	t-test
1. ค่าคอมแทนที่เพียงทอและบุคิขรรวม			
พยาบาลประจำการ (n = 289)	10.07	3.30	-0.52
พยาบาลผู้บริหาร (n = 113)	9.89	2.96	
รวม (n = 402)	10.02	3.205	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภ้ยและสงเสริมสุขภาพ			
พยาบาลประจำการ (n = 289)	11.99	2.95	1.59
พยาบาลผู้บริหาร (n = 115)	12.50	2.85	
รวม (n = 404)	12.13	2.93	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
พยาบาลประจำการ (n = 288)	16.27	3.97	1.36
พยาบาลผู้บริหาร (n = 112)	16.88	3.99	
รวม (n = 400)	16.44	3.98	
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน			
พยาบาลประจำการ (n = 289)	17.69	4.46	5.48*
พยาบาลผู้บริหาร (n = 115)	20.38	4.46	
รวม (n = 404)	18.46	4.62	
5. การบูรณาการทางสังคม			
พยาบาลประจำการ (n = 288)	28.16	6.24	4.68*
พยาบาลผู้บริหาร (n = 115)	31.36	6.04	
รวม (n = 403)	29.08	6.45	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน/ตำแหน่งหน้าที่		\bar{X}	S.D.	t-test
6. อหิวัชรกรรมบัญญัติ				
พยายามประจำการ	(n = 288)	22.90	5.41	1.73
พยายามอุบวิหาร	(n = 114)	23.92	5.18	
รวม	(n = 402)	23.19	5.36	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
พยายามประจำการ	(n = 287)	18.92	4.47	2.84*
พยายามอุบวิหาร	(n = 113)	20.36	4.62	
รวม	(n = 400)	19.33	4.67	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
พยายามประจำการ	(n = 287)	14.67	3.71	2.26*
พยายามอุบวิหาร	(n = 114)	15.49	3.08	
รวม	(n = 401)	14.90	3.56	

* $P < .05$

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า พยายามวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยายามประจำการ และพยายามอุบวิหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านอหิวัชรกรรมบัญญัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยายามอุบวิหารมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้านนี้สูงกว่าพยายามประจำการ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน/ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
ระดับ 3 (n = 112)	10.06	3.15	.988
ระดับ 4 (n = 168)	10.24	3.15	
ระดับ 5 (n = 110)	9.57	3.34	
ระดับ 6 (n = 8)	10.25	3.62	
รวม (n = 398)	10.01	3.21	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
ระดับ 3 (n = 112)	11.81	2.61	.628
ระดับ 4 (n = 170)	12.24	2.75	
ระดับ 5 (n = 110)	12.26	3.54	
ระดับ 6 (n = 8)	12.50	1.51	
รวม (n = 400)	12.13	2.93	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
ระดับ 3 (n = 112)	16.54	3.71	.166
ระดับ 4 (n = 170)	16.37	3.65	
ระดับ 5 (n = 108)	16.33	4.75	
ระดับ 6 (n = 7)	17.29	4.27	
รวม (n = 397)	16.42	3.99	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความถี่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
ระดับ 3 (n = 112)	17.88	4.26	3.652
ระดับ 4 (n = 170)	18.05	4.23	
ระดับ 5 (n = 110)	19.38	5.30	
ระดับ 6 (n = 8)	21.38	4.75	
รวม (n = 400)	18.43	4.61	
5. การบูรณาการทางสังคม			
ระดับ 3 (n = 112)	28.21	5.98	7.594*
ระดับ 4 (n = 169)	28.28	6.14	
ระดับ 5 (n = 110)	30.45	6.31	
ระดับ 6 (n = 8)	36.75	7.42	
รวม (n = 399)	29.03	6.32	
6. ลัทธิรัฐธรรมนูนิยม			
ระดับ 3 (n = 112)	23.21	5.47	1.747
ระดับ 4 (n = 168)	23.39	5.22	
ระดับ 5 (n = 110)	22.13	5.35	
ระดับ 6 (n = 8)	26.88	6.75	
รวม (n = 398)	23.20	5.36	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม			
ระดับ 3 (n = 111)	19.70	4.51	2.598
ระดับ 4 (n = 169)	18.62	4.79	
ระดับ 5 (n = 108)	20.08	4.61	
ระดับ 6 (n = 8)	18.50	2.33	
รวม (n = 396)	19.32	4.61	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพการทำงาน/ ระดับตำแหน่ง		\bar{X}	S.D.	F
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
ระดับ 3	(n = 111)	14.44	3.72	.910
ระดับ 4	(n = 169)	15.04	3.53	
ระดับ 5	(n = 109)	15.16	3.52	
ระดับ 6	(n = 8)	14.50	3.02	
รวม	(n = 397)	14.89	3.57	

* $P < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากรที่ดำรง
 ในระดับตำแหน่งเงินเดือนแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
 ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความ
 ก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านอิทธิ
 รัฐธรรมนูณนิยม ด้านจังหวัดะชีวิตโดยรวม และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ด้านการบูรณาการทางศึกษาหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's
 Method) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงในตำแหน่งเงินเดือนระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
 การทำงานด้านนี้ สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงในระดับ 3 และกับพยาบาลวิชาชีพที่
 ดำรงในระดับ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ควมั่งงี้คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	F
1. ค่าคอมแทนที่ที่เหมาะสมและยุติธรรม			
0.5 - 5 ปี (n = 208)	10.21	3.16	1.111
6 - 10 ปี (n = 56)	9.61	3.73	
11 ปีขึ้นไป (n = 22)	9.46	3.11	
รวม (n = 286)	10.03	3.27	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
0.5 - 5 ปี (n = 208)	11.99	2.68	.982
6 - 10 ปี (n = 56)	12.14	3.24	
11 ปีขึ้นไป (n = 22)	11.14	4.32	
รวม (n = 286)	11.96	2.95	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
0.5 - 5 ปี (n = 208)	16.67	3.56	5.101*
6 - 10 ปี (n = 55)	15.35	4.16	
11 ปีขึ้นไป (n = 22)	14.41	6.01	
รวม (n = 285)	16.24	3.91	
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
0.5 - 5 ปี (n = 208)	17.91	4.24	1.623
6 - 10 ปี (n = 56)	17.24	4.22	
11 ปีขึ้นไป (n = 22)	16.27	5.54	
รวม (n = 286)	17.66	4.45	

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความถี่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์		X	S.D.	F
5. การบูรณาการทางสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 207)	28.38	6.12	.637
6 - 10 ปี	(n = 56)	27.39	6.38	
11 ปีขึ้นไป	(n = 22)	27.59	7.22	
รวม	(n = 285)	28.13	6.26	
6. จิตวิญญาณบรรณานุกรม				
0.5 - 5 ปี	(n = 207)	23.34	5.17	3.773*
6 - 10 ปี	(n = 56)	22.16	5.21	
11 ปีขึ้นไป	(n = 22)	20.32	7.29	
รวม	(n = 285)	22.87	5.36	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
0.5 - 5 ปี	(n = 206)	19.02	4.59	1.277
6 - 10 ปี	(n = 56)	18.07	4.65	
11 ปีขึ้นไป	(n = 22)	19.68	4.95	
รวม	(n = 284)	18.88	4.63	
8. การทำนึ่งถึงความต้องการของสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 206)	14.70	3.61	.093
6 - 10 ปี	(n = 56)	14.50	4.10	
11 ปีขึ้นไป	(n = 22)	14.86	3.99	
รวม	(n = 284)	14.67	3.73	

* P < .05

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า พยายามประจำการที่เป็นตัวอย่าง ประชากรที่มีประสมการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนาคอพบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คำนสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ คำนโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คำนการบูรณาการทางสังคม คำนจังหวะชีวิตโดยรวม และคำนการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน คำน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า พยายามประจำการที่มีประสมการณ์ในการทำงาน 0.5 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต การทำงาน คำนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงกว่า พยายามประจำการที่มี ประสมการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่า พยายามประจำการที่มี ประสมการณ์ในการแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนอิทธิรัฐธรรมนูนิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างโดย วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า พยายามประจำการที่มีประสมการณ์ในการ ทำงาน 0.5 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนนี้สูงกว่า พยายามประจำการ ที่มีประสมการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในค่านมบริหารการพยาบาล

ควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	F
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
0.5 - 5 ปี (n=65)	9.29	3.04	.060
6 - 10 ปี (n=32)	9.75	3.21	
11 ปีขึ้นไป (n=14)	10.07	1.77	
รวม (n=111)	9.87	2.97	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
0.5 - 5 ปี (n=67)	12.54	3.01	.264
6 - 10 ปี (n=32)	12.22	2.81	
11 ปีขึ้นไป (n=14)	12.86	2.35	
รวม (n=113)	12.49	2.88	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
0.5 - 5 ปี (n=67)	17.09	3.88	.485
6 - 10 ปี (n=31)	16.26	4.42	
11 ปีขึ้นไป (n=13)	16.62	3.02	
รวม (n=111)	16.80	3.95	
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
0.5 - 5 ปี (n=67)	20.75	4.27	1.116
6 - 10 ปี (n=32)	20.28	5.17	
11 ปีขึ้นไป (n=14)	18.79	3.75	
รวม (n=113)	20.37	4.49	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์		\bar{X}	S.D.	F
5. การบูรณาการทางสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 67)	31.21	6.05	.015
6 - 10 ปี	(n = 32)	31.44	5.73	
11 ปีขึ้นไป	(n = 14)	31.29	7.26	
รวม	(n = 113)	31.28	6.07	
6. อคติรัฐธรรมนูญนิยม				
0.5 - 5 ปี	(n = 66)	24.64	5.21	1.606
6 - 10 ปี	(n = 32)	22.68	5.33	
11 ปีขึ้นไป	(n = 14)	23.43	4.54	
รวม	(n = 112)	23.93	5.20	
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
0.5 - 5 ปี	(n = 66)	20.74	4.71	1.108
6 - 10 ปี	(n = 32)	20.28	4.57	
11 ปีขึ้นไป	(n = 14)	18.79	2.83	
รวม	(n = 112)	20.37	4.48	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 66)	15.97	3.18	3.261*
6 - 10 ปี	(n = 32)	14.31	2.91	
11 ปีขึ้นไป	(n = 14)	15.50	2.31	
รวม	(n = 112)	15.44	3.08	

* P < .05

จากการร่างที่ 20 แสดงให้เห็นว่า พยายามอยู่บริหารที่เป็นตัวอย่าง ประชากรที่มีประสมการณ์ในด้านการบริหารการพยายามแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คำนสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คำนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คำนโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คำนการบูรณาการทางสังคม คำนอิทธิพลรัฐธรรมนูญ และคำนจังหวะชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานคำนการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) พบว่า พยายามอยู่บริหารที่มีประสมการณ์ ในด้านการบริหารการพยายาม 0.5 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานคำนการคำนึงถึงความต้องการของสังคมสูงกว่า กลุ่ม 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ระดับพยาบาล
ประจำการจนถึงปัจจุบัน

ควมั่งงึ่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์		X	S.D.	F
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
0.5 - 5 ปี	(n = 221)	10.21	3.13	.789
6 - 10 ปี	(n = 79)	9.77	3.65	
11 - 15 ปี	(n = 63)	9.60	2.97	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	9.88	3.13	
รวม	(n = 398)	10.00	3.21	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
0.5 - 5 ปี	(n = 222)	11.98	2.67	1.039
6 - 10 ปี	(n = 80)	12.18	3.12	
11 - 15 ปี	(n = 63)	12.13	3.77	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	12.91	2.34	
รวม	(n = 400)	12.12	2.94	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
0.5 - 5 ปี	(n = 222)	16.72	3.60	2.067
6 - 10 ปี	(n = 79)	15.92	3.79	
11 - 16 ปี	(n = 63)	15.75	5.15	
16 ปีขึ้นไป	(n = 33)	17.36	3.99	
รวม	(n = 397)	16.46	3.95	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์		\bar{X}	S.D.	F
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล				
0.5 - 5 ปี.	(n = 222)	18.05	4.22	3.190
6 - 10 ปี	(n = 80)	18.26	4.18	
11 - 15 ปี	(n = 63)	19.18	6.27	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	20.37	3.74	
รวม	(n = 400)	18.47	4.59	
5. การบูรณาการทางสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 221)	28.35	6.18	4.981*
6 - 10 ปี	(n = 80)	28.49	5.95	
11 - 15 ปี	(n = 63)	30.63	6.86	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	31.94	6.46	
รวม	(n = 399)	29.05	6.36	
6. อหิวัชรธรรมคุณนิยม				
0.5 - 5 ปี	(n = 221)	23.46	5.39	.877
6 - 10 ปี	(n = 79)	22.85	4.79	
11 - 15 ปี	(n = 63)	22.37	6.18	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	23.66	4.99	
รวม	(n = 398)	23.18	5.38	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความถี่คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประสบการณ์		\bar{X}	S.D.	F
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม				
0.5 - 5 ปี	(n = 220)	19.07	4.59	2.625
6 - 10 ปี	(n = 80)	18.71	4.97	
11 - 15 ปี	(n = 62)	20.73	4.62	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	19.49	3.56	
รวม	(n = 397)	19.29	4.60	
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม				
0.5 - 5 ปี	(n = 221)	14.78	3.59	.353
6 - 10 ปี	(n = 79)	14.89	3.72	
11 - 15 ปี	(n = 62)	15.10	3.70	
16 ปีขึ้นไป	(n = 35)	15.37	2.70	
รวม	(n = 397)	14.90	3.57	

* $P < .05$

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการจนถึงปัจจุบัน แยกต่างหากมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านอิทธิพลของบรรณานุกรม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการ
ทำงานร่วมกันสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน .05 - 5 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
กับปัจจัยกัศสร ทิการณาการระคัมความสัมพันธ์และระคัมค่าเฉลี่ยของปัจจัย โดยใ้
เกณฑ์ที่ระบุไว้ในหน้า 57-58

การางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระคัมค่าเฉลี่ยของปัจจัยกัศสร

ปัจจัยกัศสร	X	S.D.	ระคัม
การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ	20.922	2.637	ปานกลาง
การรับรู้คอรระบบบริหาร	29.561	6.671	สูง
คานิยมทางวิชาชีพ	55.778	4.873	สูง
คานิยมทางราชการ	25.454	3.075	ปานกลาง
คานิยมทางบริการ	35.117	3.639	สูง

จากการางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างประชากร
มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คอรระบบบริหาร คานิยมทางวิชาชีพ และคานิยมทางบริการ อยู่ใน
ระคัมสูง (29.561, 55.778 และ 35.117 ตามลำดับ) และมีค่าเฉลี่ยการรับรู้
คอรความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และคานิยมทางราชการอยู่ในระคัมปานกลาง
(20.992 และ 25.454 ตามลำดับ)

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคักสรร กับปัจจัยคักสรรและ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยคักสรร	AGE	POS	SIZE	PERP	PERA	P	B	S
AGE	1							
POS	.63*	1						
SIZE	.17*	.00	1					
PERP	.17	-.19*	.10*	1				
PERA	.14*	.18*	.16*	.39*	1			
P	-.10*	-.01	-.12*	.12*	.18*	1		
B	.11*	.08	.04	.14*	.08	.00	1	
S	-.01	.06	-.08	.14*	.16*	.58*	.14*	1
QWL	.07	.18*	.06	.41*	.77*	.15*	.11*	.10*

(n = 383)

* P < .05

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ความสัมพันธ์ในหน้า 57 และให้
เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการรับรู้ระบบ
บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .77$) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพ
ที่มีการรับรู้ระบบบริหารในระดับมาก จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก นอกจากนี้
คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความ
สามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า
พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเองมาก ทำให้มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานมาก และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดั้มค่า กับ
ค่าแห่งหน้าที่ ค่านิยมทางบริการ ค่านิยมทางราชการและค่านิยมทางวิชาชีพ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุและขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 พยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์ และสมการพยากรณ์

ตารางที่ 24 การหาอ้อมตัวพยากรณ์ ที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² change	F change
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	.770	.593	.593	554.713*
การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ	.780	.608	.015	14.907*
ขนาดขององค์กร	.783	.613	.005	4.874*
ค่านิยมทางบริการ	.784	.615	.002	2.151
ค่านิยมทางราชการ	.786	.617	.002	1.927
อายุ	.787	.619	.002	1.667
ตำแหน่งหน้าที่	.789	.623	.004	3.591
ค่านิยมทางวิชาชีพ	.790	.623	.001	.737

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถพยากรณ์
คุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การ
พยากรณ์เท่ากับ .593 และ พบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถอธิบายคุณภาพ
ชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59.3

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเองเข้าไป
สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .608 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อตรวจสอบความแตกต่าง
กับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิมพบว่า ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
พบว่า การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเองสามารถ รวมอธิบายคุณภาพชีวิตการ
ทำงานได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ขนาดของโรงพยาบาล สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น .613 เมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิม พบว่ายังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ขนาดของโรงพยาบาล สามารถรวมอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อื่น ๆ เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีเพียงเล็กน้อย และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูง คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และขนาดของโรงพยาบาล



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ค่าทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	2.560	.123	.728
การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ	1.225	.309	.138
ขนาดของโรงพยาบาล	-2.385	1.080	-.072

R = .783 R² = .613 Overall F = 200.252*

S.E._{est} = 14.651 a = 47.240

* P < .05

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของกลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเท่ากับ .783 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 14.651 และแสดงให้เห็นว่า สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และขนาดของโรงพยาบาล ที่สามารถร่วมกันอธิบาย การค้นแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 61.3 และค่าคงที่ การพยากรณ์ในรูปคะแนนคัมภีร์นี้

$$Y' = 47.240 + 2.560 \text{ PERA} + 1.225 \text{ PERP} - 2.385 \text{ SIZE}$$

สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

$$Z' = .728 Z_{\text{PERA}} + .138 Z_{\text{PERP}} - .072 Z_{\text{SIZE}}$$