



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบสภาพขั้วของอาจารย์พยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะ  
ได้พิจารณาในระดับขั้วโดยส่วนรวม ตลอดจนศึกษาและเปรียบเทียบของคัพระกอบของขั้ว  
ในแต่ละคาน

- สัญลักษณ์ทางสถิติที่นำมาใช้มีดังนี้
- X หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย
  - S.D. หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - t หมายถึง ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวเพื่อพิจารณา  
เปรียบเทียบกับความทราบฐานจากตาราง
  - SS หมายถึง ค่าผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
  - SST หมายถึง ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Sum of  
Square into its between-treatments)
  - SSE หมายถึง ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองภายในกลุ่ม (Sum of  
Square into its groups-within-Treatments)
  - MS หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
  - MST หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
  - MSE หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม
  - df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
  - F หมายถึง ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร เพื่อ  
พิจารณาเปรียบเทียบกับเอฟ-ดิสทริบิวชัน (F-Distribution)
  - p หมายถึง จำนวนกลุ่ม
  - n หมายถึง จำนวนตัวอย่างในกลุ่ม

เกณฑ์ในการประเมินค่าของคะแนนเฉลี่ย\* มีดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.0 - 1.7	เป็นคะแนนชั้บออก	ระดับขวัญต่ำสุด
1.8 - 2.5	เป็นคะแนนชั้บออก	ระดับขวัญค่อนข้างต่ำ
2.6 - 3.3	เป็นคะแนนชั้บออก	ระดับขวัญปานกลาง
3.4 - 4.1	เป็นคะแนนชั้บออก	ระดับขวัญค่อนข้างสูง
4.2 - 5.0	เป็นคะแนนชั้บออก	ระดับขวัญสูงสุด

ตารางที่ 1 อายุของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบัน

สถาบัน	อายุต่ำกว่า 34 ปี		อายุสูงกว่า 34 ปี		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ขอนแก่น	17	94.44	1	5.56	18
รามาริบัติ	24	92.31	2	7.69	26
เชียงใหม่	33	76.74	10	23.26	43
ศิริราช	34	62.96	20	37.04	54

จากตารางที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์พยาบาลของสี่สถาบันที่มีอายุสูงกว่า 34 ปี จะเห็นได้ว่า จำนวนอาจารย์ในกลุ่มดังกล่าวของสถาบันเก่า คือ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) และคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สูงกว่าในสถาบันใหม่คือคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น และโรงเรียนพยาบาลคณะแพทยศาสตร์รามาริบัติ

\* มีคำอธิบายเพิ่มเติมในภาคผนวก ข.

ตารางที่ 2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบัน

สถาบัน	ระยะเวลา (ปี)
ขอนแก่น	1 - 5
รามธิบดี	1 - 9
เชียงใหม่	1 - 13
ศิริราช	1 - 30

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) นานที่สุดคืออยู่ในช่วง 1 - 30 ปี และคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่ำที่สุด คืออยู่ในช่วง 1 - 5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านขององค์ประกอบของขวัญของสถาบันการศึกษา  
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

รายการ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.38	3.65
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.73	3.69
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.48	3.68
4. ความรู้สึกมั่นคง	3.40	3.52
5. ความรู้สึกพอใจ	3.33	3.46
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.37	3.49
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.47	3.57

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้กับเกณฑ์ที่วางไว้ พบว่า องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาในส่วนกลางอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.38 และส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ 3.65 องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ 3.73 และ 3.69 ตามลำดับ องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จของสถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน คือ 3.48 และ 3.68 องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงของสถาบันการศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ 3.40 และ 3.52 องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกพอใจของสถาบันการศึกษาส่วนกลางอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.33 และส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ 3.46

องค์ประกอบของขวัญค่านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของสถาบันการศึกษาส่วนกลางอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.37 และส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูงคือ 3.49

โดยส่วนรวมแล้ว ค่าคะแนนเฉลี่ยของสถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ 3.47 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านขององค์ประกอบของขวัญแต่ละสถาบันการศึกษา

สถาบัน รายการ	ศิริราช	รามาริมที	เชียงใหม่	ขอนแก่น	คะแนน เฉลี่ยรวม
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.04	3.71	3.45	3.86	3.51
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.56	3.91	3.69	3.70	3.71
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.25	3.74	3.65	3.71	3.59
4. ความรู้สึกมั่นคง	3.19	3.61	3.42	3.63	3.46
5. ความรู้สึกพอใจ	3.10	3.56	3.36	3.55	3.39
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.21	3.53	3.36	3.61	3.43
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.28	3.66	3.47	3.67	3.52

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่า องค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคง และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงเรียนพยาบาลคณะแพทยศาสตร์รามาริมที และคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) จัดอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกรับผิดชอบ จัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 4 สถาบันการศึกษา

องค์ประกอบของขวัญความรู้สึกพอใจจัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับ  
โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี และคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
คะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวมพบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มี  
ระดับขวัญจัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสถาบันการศึกษาอื่น ๆ จัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม  
ในสี่สถาบันการศึกษา

แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F
ระหว่างกลุ่ม	8808.71	293.60	3	.58
ภายในกลุ่ม	69061.50	504.98	137	
รวมทั้งหมด	77870.21		140	

$$F_{.95}(3,137) = 2.67$$

จากตารางที่ 5 แสดงว่าความแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของ  
อาจารย์พยาบาลโดยส่วนรวมทั้งสี่สถาบันการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05



ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในแต่ละคานขององค์ประกอบของขวัญในสี่สถาบันการศึกษา

แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F
ระหว่างกลุ่ม	.42	.08	5	.23
ภายในกลุ่ม	48.92	.36	135	
รวมทั้งหมด	49.34		140	

$$F_{.95}(5, 135) = 2.67$$

จากตารางที่ 6 แสดงว่าความแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์พยาบาลในแต่ละคานขององค์ประกอบของขวัญในสี่สถาบันการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวมของ  
อาจารย์พยาบาลในสถาบันส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	170.39	25.18	1.07
ส่วนภูมิภาค	61	176.64	19.07	

df 140,  $\alpha$  .05  $t = \pm 1.96$

จากตารางที่ 7 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวมของอาจารย์พยาบาล  
ในสถาบันส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์  
พยาบาลในค่านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	24.53	4.20	1.32
ส่วนภูมิภาค	61	24.99	3.42	
สถาบันเก่า <sup>1</sup>	97	23.97	3.94	7.47**
สถาบันใหม่ <sup>2</sup>	44	26.39	3.45	

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .05 t =  $\pm$  1.96

$\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 8 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง สำหรับสถาบันการศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สถาบันเก่ากับสถาบันใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>สถาบันเก่า หมายถึงสถาบันที่ตั้งมานานมากกว่า 10 ปี

<sup>2</sup>สถาบันใหม่ หมายถึงสถาบันที่ตั้งมานานน้อยกว่า 10 ปี

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์  
พยาบาลในค่านความรู้สึกรับผิดชอบ

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	33.03	4.60	.39
ส่วนภูมิภาค	61	33.21	3.93	
สถาบันเก่า	97	32.53	4.09	4.17 **
สถาบันใหม่	44	34.39	4.59	

\*.นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .05 t =  $\pm$  1.96

$\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 9 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกรับผิดชอบ ในสถาบันการศึกษาส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สถาบันเก่ากับสถาบันใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์พยาบาลในค่านความรู้สึกประสบความสำเร็จ

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	20.44	4.09	4.67**
ส่วนภูมิภาค	61	22.02	2.97	
สถาบันเก่า	97	20.56	3.77	4.95**
สถาบันใหม่	44	22.36	3.37	

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 10 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ในสถาบันส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และสถาบันเก่ากับสถาบันใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์  
พยาบาลในค่านความรู้สึกมั่นคง

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	26.61	4.76	2.98 **
ส่วนภูมิภาค	61	27.85	3.73	
สถาบันเก่า	97	26.33	4.32	6.65 **
สถาบันใหม่	44	28.95	4.07	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .01  $t \pm 2.58$

จากตารางที่ 11 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกมั่นคงในสถาบันส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และสถาบันเก่ากับสถาบันใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์  
พยาบาลในค่านความรู้สึกพอใจ

สถาบัน	N	$\bar{x}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	26.00	4.44	3.14**
ส่วนภูมิภาค	61	27.34	3.73	
สถาบันเก่า	97	25.73	4.18	6.31**
สถาบันใหม่	44	28.45	3.77	

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 12 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญค่านความรู้สึกพอใจในสถาบันส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และสถาบันเก่ากับสถาบันใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์  
พยาบาลในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ส่วนกลาง	80	39.79	7.25	2.34*
ส่วนภูมิภาค	61	41.23	5.90	
สถาบันเก่า	97	39.37	6.56	5.03**
สถาบันใหม่	44	42.70	6.47	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .05 t =  $\pm$  1.96

$\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 13 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในสถาบันส่วนกลางกับสถาบันส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในสถาบันเก่ากับสถาบันใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์พยาบาลระหว่างสถาบันเก่าและสถาบันใหม่

สถาบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สถาบันเก่า	97	168.48	22.09	7.93**
สถาบันใหม่	44	183.25	23.72	

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

df 140,  $\alpha$  .01 t =  $\pm$  2.58

จากตารางที่ 14 แสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญของอาจารย์พยาบาลในสถาบันเก่าซึ่งประกอบด้วยคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลในสถาบันใหม่ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนพยาบาลคณะแพทยศาสตร์รามธิบดี และคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญของอาจารย์พยาบาล ที่อยู่ใน  
เกณฑ์ค่อนข้างต่ำและปานกลางของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัย  
มหิดล (ศิริราช)

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
1. ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับเพื่อนร่วมงาน	2.35
2. การโอน ย้าย หรือลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากรในหน่วยงาน	2.48
3. ขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	2.55
4. อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.66
5. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	2.70
6. การพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากหน่วยงาน ไม่ยุติธรรม	2.77
7. ความไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่	2.78
8. การโอน ย้าย บุคคลอื่นเข้ามาในหน่วยงาน	2.79
9. ความไม่พอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงาน	2.85
10. ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดย ทัดเทียมกัน และไม่ถือความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นสำคัญ	2.85
11. ขาดการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.88
12. สภาพการทำงานในหน่วยงานไม่เหมาะสม	2.92
13. ขาดความร่วมมือและการประสานงานในหน่วยงานมีการชิงดีชิงเด่นกัน	2.93
14. ความไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของผูรร่วมงาน	๓.00
15. การแอบอ้างเอาผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตัวเอง	3.01
16. งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ได้ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาส ก้าวหน้าในค่านราชการและค่านส่วนตัว	3.03

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
17. ความนิยมชมชอบของหน่วยงานเกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.04
18. ขาดความรักใคร่และพึงพอใจจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.07
19. การไม่มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา	3.09
20. การปฏิบัติหน้าที่การงานขาดประสิทธิภาพ	3.11
21. เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.11
22. ภายในหน่วยงานมีการก้าวร้าวหน้าที่กัน	3.11
23. ขาดการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.12
24. ความคิดที่จะโอนย้าย ลาออกจากหน่วยงาน	3.18
25. การที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากเหตุผลที่สมควร	3.22
26. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ไม่ตรงตามความถนัด	3.24
27. ผู้ร่วมงานขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.29
28. ไม่สามารถปรึกษาหารือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	3.38

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือมีค่าระหว่าง 2.35 - 2.55 มีอยู่ 3 รายการ ที่เหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือมีค่าระหว่าง 2.66 - 3.38

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญของอาจารย์พยาบาลที่อยู่ใน  
เขตตอนล่างและปานกลาง ของโรงเรียนพยาบาลคณะแพทย-  
ศาสตร์รามธิบดี

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
1. การโอน ย้าย หรือลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากรในหน่วยงาน	2.42
2. ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับเพื่อนร่วมงาน	2.50
3. อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.53
4. การโอนย้ายบุคคลอื่นเข้ามาในหน่วยงาน	2.03
5. ขาดความรักใคร่และพึงพอใจจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.19
6. ภายในหน่วยงานมีการก้าวร้าวกัน	3.21
7. ความนิยมชมชอบของหน่วยงานเกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.23
8. ขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	3.26
9. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	3.30
10. ความไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่	3.32
11. ความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.34
12. ความไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของร่วมงาน	3.38

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญที่อยู่ใน  
ในเขตตอนล่าง ก็มีค่าระหว่าง 2.42 - 2.53 มีอยู่ 3 รายการ ที่เหลือมีค่า  
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเขตปานกลาง ก็มีค่าระหว่าง 3.03 - 3.38

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญของอาจารย์พยาบาลที่อยู่ใน  
 เกณฑ์คอนข้างต่ำและปานกลาง ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 เชียงใหม่

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
1. การโอน ย้าย หรือลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากรในหน่วยงาน	2.31
2. อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.46
3. ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับเพื่อนร่วมงาน	2.58
4. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	2.81
5. ขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	2.90
6. ภายในหน่วยงานมีการก้าวร้าวหน้าทีกัน	2.95
7. ความคิดที่จะโอน ย้าย ลาออก จากหน่วยงาน	2.97
8. ความนิยมชมชอบของหน่วยงานเกี่ยวกับความรู้ และความสามารถใน การปฏิบัติงาน	3.04
9. ความไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่	3.11
10. การโอน ย้าย บุคคลอื่นเข้ามาในหน่วยงาน	3.25
11. ความไม่พอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.25
12. ขาดการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.25
13. ขาดความรักใคร่ และ พึงพอใจจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.27
14. งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ได้ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า ทั้งในคานราชการและคานส่วนตัว	3.37
15. การปฏิบัติหน้าที่การงานขาดประสิทธิภาพ	3.37
16. เพื่อนร่วมงานไม่สามารถจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.37
17. การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จาก หน่วยงานไม่ยุติธรรม	3.39

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือมีค่าระหว่าง 2.31 - 2.58 มีอยู่ 3 รายการ ที่เหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือมีค่าระหว่าง 2.81 - 3.39

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญของอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำและปานกลาง ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
1. การโอน ข้าย หรือลาออกไปทำงานใหม่ทำของบุคลากรในหน่วยงาน	2.24
2. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	2.72
3. ความนิยมชมชอบของหน่วยงานเกี่ยวกับความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.05
4. ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับเพื่อนร่วมงาน	3.05
5. สภาพในหน่วยงานมีการก้าวร้าวหน้าที่กัน	3.11
6. การที่ยู้งบังคับบัญชาลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากเหตุผลที่สมควร	3.11
7. ความไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่	3.16
8. ความไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของผูรร่วมงาน	3.16
9. ขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	3.22
10. ขาดความร่วมมือ และการประสานงานในหน่วยงาน มีการชิงดีชิงเด่นกัน	3.22
11. อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.22
12. ขาดความรักใคร่และซิงพอใจจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.27



## ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ	คะแนนเฉลี่ย
13. ขาดการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.33
14. สภาพการทำงานในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.38
15. การโอน ย้าย บุคคลอื่นเข้ามาในหน่วยงาน	3.38
16. ผู้ร่วมงานขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.38
17. ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดย ทัดเทียมกัน และไม่ถือความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นสำคัญ	3.38

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบของขวัญ  
ที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือมีค่า 2.24 มีอยู่ 1 รายการ ที่เหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ย  
อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือมีค่าระหว่าง 2.72 - 3.38

ศูนย์วิทยพัชยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย