

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรทุกองค์การมีความตื่นตัวและเตรียมตัวเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เกิดจากแรงกดดันภายนอก (External Force) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง กฎหมาย รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และแรงกดดันภายใน (Internal Force) ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย เป้าหมายขององค์การ อีกทั้งต้องพยายามพัฒนาองค์การให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกแห่งหนึ่ง เป็นแหล่งเรียนรู้ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก กว่า 180 สาขาวิชา ลักษณะการจัดการเรียนการสอนแบ่งออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา ประกอบด้วย 1) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมถึงสำนักงานอธิการบดีซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการ นอกจากนี้วัตถุประสงค์หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีภารกิจสำคัญในด้านการส่งเสริมและสร้างเข้มแข็งให้ชุมชนอีกด้านหนึ่งด้วย โดยการนำองค์ความรู้ทั้งด้านวิชาการและผลงานวิจัยของคณาจารย์ถ่ายทอดสู่ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งสร้างให้ชุมชนไทยมีความรู้ควบคู่กับการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนตลอดไป และยังเป็นองค์การทางการศึกษาที่สมบูรณ์แบบองค์การหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จได้นั้น ก็คือบุคลากรที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภายใต้กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แนวทางหนึ่งในการบริหารงานบุคคลขององค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอยู่ได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถ การควบคุมดูแลให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการทำนุบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ (ธัญธิชัย วามะสุรีย์, 2549, หน้า 20)

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร แต่จากสถิติของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งให้เห็นว่ายังคงประสบกับปัญหาอัตราการเข้า-ออก ถึงแม้บุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงเมื่อเทียบกับองค์กรภายนอก หรือหน่วยงานราชการด้วยกันก็ตาม

**ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร
จังหวัดพิษณุโลก ที่ลาออก ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2553**

ปีพุทธศักราช	จำนวนบุคลากรที่รับเข้า	จำนวนบุคลากรที่ลาออก	คิดเป็นร้อยละ
2550	111	37	18.69
2551	87	41	20.70
2552	79	79	39.90
2553	88	41	20.71
รวม	365	198	100.00

ที่มา: กองการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553

จากตารางข้างต้น จำนวนสถิติตั้งแต่ปี 2550 ถึง ปี 2553 มีจำนวนบุคลากรที่ลาออกรวม 198 คน การลาออกของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และทำให้มหาวิทยาลัยต้องเสียเวลาค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพลดลง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้มีการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความผูกพันต่อองค์กรให้นานที่สุด แต่ก็ยังไม่สามารถลดสถิติการลาออกของบุคลากรได้ กล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร (High Value) หากปราศจากบุคลากรใช้เพียงเครื่องจักรในการทำงานก็ไม่อาจทำให้องค์กรบรรลุสำเร็จ การบรรลุความสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และในฐานะผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานใดมีคนที่มีความรู้ความสามารถยอมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้อย่างดีและรวดเร็ว ในการเสริมสร้างให้คนให้ทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและ

เต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าว คือ การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

นอกจากนั้นแล้ว มธุรส สว่างบำรุง (2536 อ้างใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 2) ได้แสดงความเห็นว่าการลาออกย่อมส่งผลให้องค์การเสียประโยชน์ในการที่จะต้องเริ่มต้นสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่ และอาจจะต้องเสียทุน และเวลาในการอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าบุคลากรผู้ออกจากงานเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และทำประโยชน์ให้แก่องค์กรมาก การออกจากงานของผู้นั้นย่อมส่งผลเสียมาสู่องค์กรอย่างแน่นอน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความผูกพันต่อองค์กรให้นานที่สุด เพื่อป้องกันการลาออก โดยสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ต่อไปได้

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้า

1. สามารถทราบระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน
2. สามารถทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

3. สามารถทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

4. ผู้บริหารสามารถทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก ของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางใน ปรับปรุง พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ป้องกันไม่ให้บุคลากร ลาออก จากมหาวิทยาลัยนเรศวร

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 คณะ ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฟรดอริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 คือ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยแบ่งเป็น ข้าราชการสาย ก พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ รวมทั้งหมด 975 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้หาจากจำนวนประชากรทั้งหมด 975 คน จาก 7 คณะ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างของแต่ละคณะ โดยการเทียบสัดส่วนกับประชากรทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 284 คน

3. ตัวแปรที่ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานต้นสังกัด

3.1.2 ปัจจัยองค์การ ได้แก่

1) ด้านบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

3.2 ตัวแปรตาม ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

1.1 **เพศ** แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

1.2 **อายุ** หมายถึง อายุปัจจุบันของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร แสดงเป็นตัวเลข จำนวนหน่วยเป็นปี ได้แก่ 20-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36 ปีขึ้นไป

1.3 **ประสบการณ์ปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

1.4 **เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ 0-10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทเป็นต้นไป

1.5 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากร ผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน อาจารย์ เจ้าหน้าที่

1.6 **ประเภทบุคลากร** หมายถึง ข้าราชการสาย ก. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.7 **หน่วยงานต้นสังกัด** หมายถึง คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์

2. **ปัจจัยองค์การ** หมายถึง การที่องค์การจัดสภาพการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 **การบริหารจัดการ** หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายจากการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ทรัพยากรและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2.2 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัว ทำให้บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

2.2.1 **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง ความรู้สึกที่มีความเหมาะสมเพียงพอของ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2.2 **สภาพแวดล้อมทางสังคม** หมายถึง สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประสานงาน การสนับสนุน

2.2.3 **สภาพแวดล้อมทางจิตใจ** หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

3. **ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุดของบุคคล ที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ ที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ เกิดความผูกพันและเต็มที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

3.1 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่มีความ น่าสนใจ มีความเหมาะสมต่อความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่ต้องมีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

3.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในงานนั้นอย่างยิ่ง และเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป

3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานอันเนื่องมาจากการทำงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อความสำเร็จในงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอย่างดี

4. การตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง ระดับความคิดของบุคลากรที่มีต่อการสิ้นสุดสมาชิกภาพของการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในอนาคต

5. การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดภาพการเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยสมัครใจ และไม่สมัครใจ ซึ่งเป็นผลทำให้ต้องลาออกจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

6. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ หมายถึง คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตัวแปร เงินเดือน และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก แตกต่างกัน