

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาค้นคว้านำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอน 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด

ตอน 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ประสบการณ์ กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ตอน 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ตอน 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ตอน 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด นำเสนอด้งตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนความถี่ (n = 242)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	16.10
หญิง	203	83.90
รวม	242	100.00
2. อายุ		
20-25 ปี	19	7.90
26-30 ปี	72	29.80
31-35 ปี	100	41.30
36 ปีขึ้นไป	51	21.10
รวม	242	100.00
3. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	128	52.90
6-10 ปี	70	28.90
11-15 ปี	42	17.40
16 ปีขึ้นไป	2	0.80
รวม	242	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนความถี่ (n = 242)	ร้อยละ
4. เงินเดือน		
0-10,000 บาท	46	19.00
10,001-20,000 บาท	136	56.20
20,001-30,000 บาท	53	21.90
30,000 บาทเป็นต้นไป	7	2.90
รวม	242	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	6	2.50
หัวหน้าภาควิชา	7	2.90
หัวหน้างาน	10	4.10
อาจารย์	61	25.20
เจ้าหน้าที่	158	65.30
รวม	242	100.00
6. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการสาย ก.	22	9.10
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	52	21.50
พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ	168	69.40
รวม	242	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนความถี่ (n = 242)	ร้อยละ
7. หน่วยงานต้นสังกัด		
คณะทันตแพทยศาสตร์	47	19.40
คณะแพทยศาสตร์	117	48.30
คณะพยาบาลศาสตร์	13	5.40
คณะเภสัชศาสตร์	20	8.30
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	31	12.80
คณะสหเวชศาสตร์	8	3.30
คณะสาธารณสุขศาสตร์	6	2.50
รวม	242	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 242 คน เป็นเพศชาย 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และเพศหญิง 203 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20-25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 อายุ 26-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 อายุ 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10

ประสบการณ์ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และประสบการณ์ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

เงินเดือนของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 0-10,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 เงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.90

ตำแหน่งงานของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30

ประเภทบุคลากรของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ สาย ก. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40

หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 คณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 คณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตอน 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยองค์การ 2 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน นำเสนอตาราง 4-10

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ต่อปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารจัดการ			
1. นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน	3.53	0.63	มาก
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.99	0.86	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	2.85	1.04	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.33	0.90	ปานกลาง
5. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	3.21	0.88	ปานกลาง
6. ความชัดเจนของสายการบังคับบัญชา	3.39	0.88	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.18	0.82	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
8. อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.77	0.68	มาก
9. ความโปร่งใสและยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.20	0.97	ปานกลาง
10. ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา	3.48	0.86	ปานกลาง
11. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	2.89	0.84	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.27	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ต่อบัณฑิตด้านองค์การ โดยรวมของ บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 8 อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ ข้อ 1 นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 10 ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย นครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ทำในปัจจุบัน เป็นงานที่ทำให้ท้อและน่าสนใจ	3.52	0.69	มาก
2. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบันตรงกับความถนัด ความรู้ และ ความสามารถของท่าน	3.57	0.78	มาก
3. ท่านสามารถตัดสินใจและมีอิสระใน การทำงาน	3.36	0.77	ปานกลาง
4. ท่านมีความพอใจกับลักษณะของ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.46	0.84	ปานกลาง
5. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.57	0.77	มาก
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง	3.65	0.67	มาก
เฉลี่ย	3.52	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 6 งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัด ความรู้ และความสามารถ และข้อ 5 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ความสามารถตัดสินใจและมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการทำงานกับหน่วยงานนี้	3.60	0.69	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผล ผ่านลุล่วงด้วยดี	3.62	0.56	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ	3.83	0.70	มาก
4. ท่านสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.41	0.57	ปานกลาง
5. ผลสำเร็จของท่านจะช่วยกระตุ้นให้ทำงานอย่างอื่นต่อไป	3.71	0.56	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน	3.68	0.54	มาก
เฉลี่ย	3.64	0.45	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 3 ความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผลสำเร็จของท่านจะช่วยกระตุ้นให้ทำงานอย่างอื่นต่อไป ($\bar{X} = 3.71$) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 6 ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ความสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม	3.86	0.58	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานต่าง ๆ	3.15	0.76	ปานกลาง
3. ท่านมีการติดตาม พัฒนาและปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.59	0.61	มาก
4. ท่านมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	3.68	0.60	มาก
5. ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.48	0.65	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานโดยไม่มีตรวจสอบ หรือควบคุม	3.36	0.61	ปานกลาง
7. ท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของท่านอย่างชัดเจน	3.69	0.650	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.38	0.72	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.52	0.42	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 1 ความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ข้อ 7 การทราบขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 4 การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 โอกาสที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.15$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพของท่าน	3.77	0.70	มาก
2. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร	3.19	0.66	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอันเนื่องมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.44	0.58	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เช่น ในการประชุมหรือเสนอผลงานวิชาการ	3.22	0.72	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีกับท่าน	3.32	0.70	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยด้วยคำพูดหรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.96	0.85	ปานกลาง
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสนพบปะสร้างความสัมพันธ์ภาพก็เพื่อร่วมงานต่างหน่วยงาน	3.28	0.81	ปานกลาง
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.48	0.59	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากงานที่ปฏิบัติจากหน่วยงานภายนอกหน่วยงาน	2.96	0.77	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.29	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 1 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ข้อ 8 การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 3 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อันเนื่องมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.44$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อ คือ ข้อ 6 การได้รับการยกย่องชมเชยด้วยคำพูด หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และข้อ 9 การได้รับการยกย่องชมเชย จากงานที่ปฏิบัติจากหน่วยงานภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การที่ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากคนในหน่วยงานทำให้ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.64	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน	3.17	0.96	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น	3.41	0.89	ปานกลาง
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น	3.57	0.62	มาก
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.57	0.97	มาก
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.48	0.79	ปานกลาง
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป	3.76	0.91	มาก
เฉลี่ย	3.51	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 7 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ข้อ 1 การได้รับการยกย่องนับถือจากคนในหน่วยงานทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.64$) ลำดับที่ 3 มี 2 ข้อ คือ ข้อ 4 การใช้ความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น และข้อ 5 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 โอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.17$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านองค์การ	3.26	0.55	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.52	0.58	มาก
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.64	0.45	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.42	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	0.48	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.59	มาก
เฉลี่ย	3.46	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมามี 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.52$) ลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.51$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บัณฑิตด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.26$)

ตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น เงินเดือนกับความถึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิเคราะห์นำเสนอตามตาราง 11-16

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ความพึงพอใจในการทำงาน	เงินเดือน								F	p-value
	0-10,000 บาท		10,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,000 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.444	3.42	0.595	3.82	0.537	3.57	0.535	6.761*	0.000
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.67	0.350	3.58	0.469	3.80	0.419	3.48	0.466	3.802*	0.011
3. ความรับผิดชอบ	3.50	0.325	3.46	0.419	3.71	0.451	3.54	0.504	4.631*	0.004
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.17	0.411	3.22	0.476	3.59	0.481	3.16	0.201	9.447*	0.00
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.434	3.45	0.595	3.88	0.553	3.61	0.5756	11.216*	0.000
รวม	3.42	0.299	3.43	0.417	3.76	0.402	3.47	0.444	9.81*	0.000

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 11 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ระหว่างกลุ่มเงินเดือน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน

เงินเดือน		0-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.49	3.42	3.82	3.57
0-10,000	3.49	-	0.07	-0.33*	-0.09
10,001-20,000	3.42	-	-	-0.42*	-0.16
20,001-30,000	3.82	-	-	-	0.25
30,000 ขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 0-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

เงินเดือน		0-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.67	3.58	3.80	3.48
0-10,000	3.67	-	0.10	-0.13	0.20
10,001-20,000	3.58	-	-	-0.23*	0.10
20,001-30,000	3.80	-	-	-	0.33
30,000 ขึ้นไป	3.48	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 13 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน

เงินเดือน		0-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.50	3.46	3.71	3.54
0-10,000	3.50	-	0.04	-0.21	-0.04
10,001-20,000	3.46	-	-	-0.25*	-0.08
20,001-30,000	3.71	-	-	-	0.17
30,000 ขึ้นไป	3.54	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 14 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความรับผิดชอบ แตกต่างจากกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกัน

เงินเดือน		0-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.17	3.22	3.59	3.16
0-10,000	3.17	-	-0.05	-0.41*	0.02
10,001-20,000	3.22	-	-	-0.36*	0.07
20,001-30,000	3.59	-	-	-	0.43
30,000 ขึ้นไป	3.16	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 15 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 0-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกัน

เงินเดือน		0-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.26	3.45	3.88	3.61
0-10,000	3.26	-	-0.19	-0.62*	-0.35
10,001-20,000	3.45	-	-	-0.42*	-0.16
20,001-30,000	3.88	-	-	-	0.26
30,000 ขึ้นไป	3.61	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 16 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 0-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น ประสบการณ์กับความถึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิเคราะห์นำเสนอตามตาราง 17-21

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน								F	p-value
	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.522	3.45	0.543	3.81	0.698	4.00	0.000	4.969*	0.002
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.62	0.475	3.58	0.388	3.78	0.422	4.00	0.000	2.346	0.074
3. ความรับผิดชอบ	3.46	0.429	3.48	0.315	3.76	0.484	3.75	0.000	6.163*	0.000
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.23	0.528	3.26	0.438	3.52	0.357	3.44	0.000	3.930*	0.009
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.44	0.595	3.43	0.474	3.83	0.653	4.29	0.000	6.762*	0.000
รวม	3.444	0.412	3.440	0.358	3.740	0.440	3.896	0.000	6.992*	0.000

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 17 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.46	3.45	3.81	4.00
1-5 ปี	3.46	-	0.01	-0.35*	-0.54
6-10 ปี	3.45	-	-	-0.36*	-0.55
11-15 ปี	3.81	-	-	-	-0.19
16 ปีขึ้นไป	4.00	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 18 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่ม ประสบการณ์มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้าน ความ รับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.46	3.48	3.76	3.75
1-5 ปี	3.46	-	-0.02	-0.30*	-0.29
6-10 ปี	3.48	-	-	-0.28*	-0.27
11-15 ปี	3.76	-	-	-	0.01
16 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 19 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.23	3.26	3.52	3.44
1-5 ปี	3.23	-	-0.03	-0.28*	-0.21
6-10 ปี	3.26	-	-	-0.25	-0.18
11-15 ปี	3.52	-	-	-	0.07
16 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 20 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.44	3.43	3.83	4.29
1-5 ปี	3.44	-	0.17	-0.39*	-0.84
6-10 ปี	3.43	-	-	-0.41*	-0.86
11-15 ปี	3.83	-	-	-	-0.45
16 ปีขึ้นไป	4.29	-	-	-	-

* $P \leq .05$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตาราง 21 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออกด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอน 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิเคราะห์นำเสนอตามตาราง 22-26

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยองค์การ		X1	X2	Y
การบริหารจัดการ	X1	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X2	0.709**	1	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Y	0.585**	0.524**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยองค์การ แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .524-.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยองค์การด้านการบริหารจัดการ (X1) กับปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .709 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ด้านการบริหารจัดการ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y) มีความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .585 และปัจจัยองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .524

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยองค์การ		X1	X2	Y
การบริหารจัดการ	X1	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X2	0.709**	1	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Y	0.494**	0.372**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยองค์การ แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .372-.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยองค์การด้านการบริหารจัดการ (X1) กับปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .709 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ด้านการบริหารจัดการ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y) มีความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .494 และปัจจัยองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .372

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยองค์การ		X1	X2	Y
การบริหารจัดการ	X1	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X2	0.709**	1	
ด้านความรับผิดชอบ	Y	0.453**	0.388**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยองค์การ แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .388-.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยองค์การด้านการบริหารจัดการ (X1) กับปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .709 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ด้านการบริหารจัดการ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ (Y) มีความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .453 และปัจจัยองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .388

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยองค์การ		X1	X2	Y
การบริหารจัดการ	X1	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X2	0.709**	1	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Y	0.421**	0.402**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยองค์การ แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .402-.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยองค์การด้านการบริหารจัดการ (X1) กับปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .709 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ด้านการบริหารจัดการ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y) มีความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .421 และปัจจัยองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .402

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยองค์การ		X1	X2	Y
การบริหารจัดการ	X1	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X2	0.709**	1	
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Y	0.526**	0.566**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยองค์การ แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .526-.709 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยองค์การด้านการบริหารจัดการ (X1) กับปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .709 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y) มีความสัมพันธ์กัน มีค่าเท่ากับ .566 และปัจจัยองค์การ ด้านการบริหารจัดการ (X1) กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .526

ตอน 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิเคราะห์นำเสนอตามตาราง 27

ตาราง 27 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยการเรียงลำดับความสำคัญ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนความถี่ (คน) (n = 242)	ร้อยละ
ลำดับที่ 1		
ปัจจัยด้านองค์การ	105	43.40
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	30	12.40
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	5	2.10
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	12	5.00
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4	1.70
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	57	23.60
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	18	7.40
ไม่ระบุ	11	4.50
รวม	242	100.00
ลำดับที่ 2		
ปัจจัยด้านองค์การ	27	11.20
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	58	24.00
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	33	13.60
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	25	10.30
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	11	4.50
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	66	27.30
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	9	3.70
ไม่ระบุ	13	5.40
รวม	242	100.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนความถี่ (คน) (n = 242)	ร้อยละ
ลำดับที่ 3		
ปัจจัยด้านองค์การ	18	7.40
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	64	26.40
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	44	18.20
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	43	17.80
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	32	13.20
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	22	9.10
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	4	1.70
ไม่ระบุ	15	6.20
รวม	242	100.00
ลำดับที่ 4		
ปัจจัยด้านองค์การ	14	5.80
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	29	12.00
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	57	23.60
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	65	26.90
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	31	12.80
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	31	12.80
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	0	0.00
ไม่ระบุ	15	6.20
รวม	242	100.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนความถี่ (คน) (n = 242)	ร้อยละ
ลำดับที่ 5		
ปัจจัยด้านองค์การ	15	6.20
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	18	7.40
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	66	27.30
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	53	21.90
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	47	19.40
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	28	11.60
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	0	0.00
ไม่ระบุ	15	6.20
รวม	242	100.00
ลำดับที่ 6		
ปัจจัยด้านองค์การ	34	14.00
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	26	10.70
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	16	6.60
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	36	14.90
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	92	38.00
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	21	8.70
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	2	0.80
ไม่ระบุ	15	6.20
รวม	242	100.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนความถี่ (คน) (n = 242)	ร้อยละ
ลำดับที่ 7		
ปัจจัยด้านองค์การ	12	5.00
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2	0.80
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0	0.00
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	5	2.10
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	10	4.10
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2	0.80
ปัจจัยด้านอื่น ๆ	96	39.70
ไม่ระบุ	115	47.50
รวม	242	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 242 คน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อป้องกันการลาออก ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก คิดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 ลำดับที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 ลำดับที่ 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ลำดับที่ 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ลำดับที่ 5 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และลำดับที่ 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00