ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

อรยา วิศวไพศาล

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิงหาคม 2558

ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

อรยา วิศวไพศาล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 2558

ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

อรยา วิศวไพศาล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นฤนาถ ศราภัยวานิช)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

7 สิงหาคม 2558

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร. เขมกร ไชยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำแนะนำแนวทางการค้นคว้าแบบอิสระ ตรวจสอบรายงาน และแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาให้กับข้าพเจ้า ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ศันสนา สิริตาม ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ อาจารย์ ดร. นฤนาถ ศราภัยวานิช และอาจารย์ ดร. เขมกร ไชยประสิทธิ์ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ช่วยตรวจสอบรายงาน และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า อันเป็นส่วนสำคัญซึ่งนำมาสู่การค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณวัลย์นารา สิงห์ทองวรรณ เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร ที่ได้ให้คำแนะนำขั้นตอนการดำเนินการ และการจัดการเรื่องเอกสารเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

อรยา วิศวไพศาล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

ผู้เขียน นางอรยา วิศวไพศาล

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. เขมกร ไชยประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสมัครใจทำงานในองค์การต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 6 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญามีความฝังตรึงในงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การสูงกว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านอื่นๆ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน การศึกษา รายได้จากองค์การปัจจุบัน สวัสดิการพื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

งานแบบผกผันในระดับปานกลางถึงต่ำ และปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัยจัยย่อย 7 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกแบบผกผันในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง 2) ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย 3) การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ 4) ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ 5) ชุมชนมีความปลอดภัย 6) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 7) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Job Embeddedness of Clinical Research Employees in Thailand of Contract Clinical Research Organization

Author Mrs. Oraya Wisawapaisarn

Degree Master of Business Administration

Advisor Lecturer Dr. Kemakorn Chaiprasit

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the job embeddedness of clinical research employees in Thailand of Contract Clinical Research Organization (CRO). One hundred and seventy six employees of CRO completed questionnaires, measured by 6 factors of job embeddedness which were 1) Fit to organization 2) Fit to community 3) Link to organization 4) Link to community 5) Organization-related sacrifice and 6) Community-related sacrifice. Data analysis was conducted by frequency, percentage, means and correlation analysis.

The results indicated that the level of job embeddedness of clinical research employees in Thailand of CRO was at the medium level. The level of Fit to organization factor was higher than other factors of job embeddedness.

From correlation analysis, the factors that are related to the employees' job embeddedness were follows: work period, income, education, safety and security welfare, educational welfare, recreation welfare, health welfare and intention of resigning. Five out of six factors of job embeddedness that affected the employees' work retention were Organization-related sacrifice, Link to organization, Community-related sacrifice, Fit to community and Link to community with negative relationship and strength of relationship between the variables were moderate to low level. Fit to organization was not related to intention of resigning.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

The following seven sub-factors of job embeddedness were related to intension of resigning with negative relationship and strength of relationship between the variables was moderate level: 1) Good chance for promotion 2) Relationship between investigators and clinical research team 3) More social acceptance than working at other CROs 4) Feeling of loss for current work benefits 5) Current community was safe 6) Appropriate remuneration and 7) Liking the family-like environment.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ ค

บทคัดย่อภาษาไทย ง

Abstract จ

สารบัญตาราง ฎ

สารบัญภาพ ณ

รายการอักษรย่อ ด

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์หลัก 3

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา 3

1.4 นิยามศัพท์ 3

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความฝังตรึงในงาน 4

2.1.1 ความหมายของความฝังตรึงในงาน 4

2.1.2 การวัดความฝังตรึงในงาน 7

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 11

3.1 ขอบเขตการศึกษา 11

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา 11

3.1.2 ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง 12

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	18
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม	18
ส่วนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
ส่วนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
ส่วนที่ 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	29
ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	29
ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	32
ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	40
ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	40
ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	53
ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	69

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ 77

5.1 สรุปผลการศึกษา 77

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 76

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 78

ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน 78

ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน 80

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 84

ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 86

ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 88

ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 90

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.2 อภิปรายผลการศึกษา 97

5.3 ข้อค้นพบ 100

5.4 ข้อเสนอแนะ 102

5.4.1 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ 102

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป 105

บรรณานุกรม 106

ภาคผนวก 108

แบบสอบถาม 109

ประวัติผู้เขียน 117

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	แสดงค่าความเชื่อมั่นของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงาน	14
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	19
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	19
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน และตำแหน่ง	20
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกภูมิลำเนา	21
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	22
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา	23
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ต่อเดือน	24
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน	25
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน และร้อยละของผุ้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความตั้งใจในการลาออก	28
ตารางที่ 4.10	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	29
ตารางที่ 4.11	ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานโดยเรียงลำดับจากปัจจัยย่อยจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย	32
ตารางที่ 4.12	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	40
ตารางที่ 4.13	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	42

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	43
ตารางที่ 4.15	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อการศึกษา	46
ตารางที่ 4.16	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	47
ตารางที่ 4.17	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อรายได้จากองค์การปัจจุบัน	49
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อรายได้จากองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	50
ตารางที่ 4.19	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน	53
ตารางที่ 4.20	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	54
ตารางที่ 4.21	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านการความมั่นคงปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	55

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านการศึกษา	58
ตารางที่ 4.23	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	59
ตารางที่ 4.24	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ	61
ตารางที่ 4.25	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านนันทนาการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	62
ตารางที่ 4.26	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านสุขภาพ	64
ตารางที่ 4.27	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	66
ตารางที่ 4.28	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตารางที่ 4.29	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย	72

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 5.1	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	76
ตารางที่ 5.2	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จำแนกตามข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน	77
ตารางที่ 5.3	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	78
ตารางที่ 5.4	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ	80
ตารางที่ 5.5	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน	81
ตารางที่ 5.6	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การ	81
ตารางที่ 5.7	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	82
ตารางที่ 5.8	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	83
ตารางที่ 5.9	ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยด้านพันธะในชุมชน	83
ตารางที่ 5.10	แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
ตารางที่ 5.11	แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	92

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1	แสดงปัจจัยความผังตรึงในงาน	7
ภาพที่ 3.1	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความผังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา	12
ภาพที่ 5.1	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความผังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา	85
ภาพที่ 5.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป และข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความผังตรึงในงาน	94
ภาพที่ 5.3	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
ภาพที่ 5.4	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความผังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	96

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รายการอักษรย่อ

FO	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านความลงตัวในองค์การ
FC	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านความลงตัวในชุมชน
LO	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านพันธะในองค์การ
LC	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านพันธะในชุมชน
SO	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ
SC	ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน
FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน
FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่
FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ
FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ
FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ
FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า
FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี
FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน
FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก
FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน
FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ
LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน
LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน
LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย
LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน
LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว
LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน
LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รายการอักษรย่อ (ต่อ)

SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ
SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ
SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง
SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่
SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ
SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน
SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว
SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่
SC1	ชุมชนมีความปลอดภัย
SC2	ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ
SC3	ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการทำการวิจัยทางคลินิกจำนวนมากในประเทศไทย เนื่องจากมีสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการวิจัยทางคลินิก เช่น โรงพยาบาลขนาดใหญ่ทั้งที่เป็นโรงเรียนแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวนประชากร และความชุกชุมของอุบัติการณ์โรคต่างๆ เป็นต้น ประกอบกับศักยภาพที่อยู่ในระดับสูงของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดำเนินการวิจัยทางคลินิก ส่งผลให้ผลการวิจัยมีคุณภาพดี เป็นที่น่าเชื่อถือ อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการพัฒนายาใหม่ของบริษัทยาชั้นนำ โดยบริษัทยาอาจว่าจ้างองค์การที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการวิจัยทางคลินิกเป็นการเฉพาะ เข้ามาทำหน้าที่ดำเนินการและควบคุมคุณภาพของงานวิจัยทางคลินิก ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นจะขึ้นอยู่กับสัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกมีหน้าที่ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการวิจัยทางคลินิก เพื่อให้การดำเนินการวิจัย การบันทึกและการรายงานข้อมูลของโครงการวิจัยเป็นไปตามที่โครงร่างการวิจัย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการรับประกันว่าทั้งข้อมูล และผลที่รายงานนั้นน่าเชื่อถือ และมีความถูกต้อง รวมทั้งรับประกันว่าสิทธิ บูรณภาพ และความลับของอาสาสมัคร หรือผู้ป่วยในโครงการวิจัยจะได้รับความคุ้มครอง

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทยา และองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาประสบในขณะนี้ คือ การลาออกจากงาน และการย้ายงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิก จากข้อมูลการสำรวจอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาจำนวน 20 องค์การ จาก 46 ประเทศ ในปี พ.ศ. 2556 โดย HR+Survey Solutions (http://www.hrssllc.com) นั้น พบว่าอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีอัตราลดลงจากเกือบร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2554 เป็นประมาณร้อยละ 18 ในปี พ.ศ. 2555 แต่ยังเป็นอัตราที่สูงอยู่ ในทางตรงกันข้าม อัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศอื่นๆ จำนวน 45 ประเทศ ไม่รวมสหรัฐอเมริกา มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น จากประมาณร้อยละ 18 ในปี พ.ศ. 2554 เป็นร้อยละ 21 ในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งประเทศที่มีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานมากกว่าร้อยละ 30 ได้แก่ ญี่ปุ่น เม็กซิโก จีน และสิงคโปร์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

โดยมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน เท่ากับ 40, 36, 33 และ 33 ตามลำดับ สำหรับอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย เท่ากับร้อยละ 29 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงเป็นลำดับที่ 6

จากปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงานวิจัยทางคลินิก โดยระหว่างที่บริษัทยา และองค์การรับทำวิจัยทางคลินิกกำลังดำเนินการรับพนักงานใหม่นั้น พนักงานที่เหลืออยู่จะต้องรับช่วงต่องานวิจัยของพนักงานที่ลาออกจากงาน และย้ายงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของงานวิจัยช่วงที่รอพนักงานใหม่มาประสานงานต่อ นอกจากนี้ บริษัทยา และองค์การที่รับทำวิจัยตามสัญญาจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่ในส่วนของค่าโฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์ ค่านายหน้าในการแนะนำพนักงานใหม่ ค่าเสียโอกาส เป็นต้น เมื่อรับพนักงานเข้ามาใหม่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจะต้องใช้เวลาในการอบรมพนักงานใหม่อย่างน้อยตลอดระยะเวลาการทดลองงาน หรือจนกว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความมั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานวิจัยทางคลินิกได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่เบี่ยงเบนไปจากที่โครงร่างการวิจัยกำหนดไว้จะส่งผลต่อความถูกต้อง ความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทยาซึ่งเป็นผู้สนับสนุนทุนให้แก่โครงการวิจัยสูญเสียงบประมาณการวิจัยโดยไม่เกิดประโยชน์

จากปัญหาที่เกิดจากการลาออกจากงาน และการย้ายงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับยังไม่มีข้อมูลการสำรวจอัตราการลาออกจากงาน การย้ายงาน และปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานเดิมต่อไปในองค์การ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยที่ทำงานให้กับองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จะนำเสนอต่อตัวแทนฝ่ายวิจัยทางคลินิก บริษัทยา และตัวแทนฝ่ายวิจัยทางคลินิก องค์การรับทำวิจัยตามสัญญา เพื่อเป็นแนวทางบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้ก้าวหน้าต่อไป โดยจะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์การอย่างยาวนาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.2 วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อศึกษาปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน ที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสมัครใจทำงานในองค์การต่อไป

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.3.1 ทราบถึงปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน ที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสมัครใจทำงานในองค์การต่อไป

1.3.2 บริษัทยา และองค์การที่รับทำวิจัยตามสัญญาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหาร และพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้ก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกทำงานกับองค์การได้อย่างยาวนาน

1.4 นิยามศัพท์

ความฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานให้กับองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา โดยแบ่งเป็นปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ 4) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน

พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิก (Clinical Research Employee) หมายถึง พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยที่ทำงานให้กับองค์กรรับทำวิจัยตามสัญญา

องค์การที่รับทำวิจัยตามสัญญา (Contract Research Organization) หมายถึง องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความฝังตรึงในงาน

2.1.1 ความหมายของความฝังตรึงในงาน

มิเชล และคณะ, 2001 ได้ค้นพบทฤษฎีในการอธิบายถึงปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไป หรือเรียกว่า ความฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) จากการศึกษาของมิเชล และคณะ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้นยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ พนักงานที่ลาออกจากงานไม่ได้หางานอื่นไว้ก่อนการลาออก และลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไปประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การหรืองาน (On-the-Job Factors)
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน หรือเรียกว่าปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors)

ซึ่งแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์การและสภาพแวดล้อมโดยรอบ

ตัวอย่างของความลงตัวในองค์การ (Fit to Organization) เช่น

- การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์การ
- ความชอบในเพื่อนร่วมงาน
- การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่
- ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะและยืดหยุ่น
- ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

- การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความเข้ากันได้กับองค์การ
- องค์การมองเห็นคุณค่าของตัวเอง

ตัวอย่างของความลงตัวในชุมชน (Fit to Community) เช่น

- ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย
- ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน
- ความรักในสถานที่พักอาศัย
- ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นเหมือนบ้านของตนเอง
- การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย

2) **พันธะ (Links)** หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ครอบครัว ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตัวอย่างของพันธะในองค์การ (Links to Organization) ได้แก่

- การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการหลายคณะ
- การเป็นผู้บริหารชุดปัจจุบัน
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ตนเองศรัทธา
- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
- ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

ตัวอย่างของพันธะในชุมชน (Links to Community) ได้แก่

- การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน
- การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว
- การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน
- การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน

3) **สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)** หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ (Organization-Related Sacrifice) ได้แก่

- ความรู้สึกมั่นคงจากการทำงานให้แก่องค์การ
- การมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

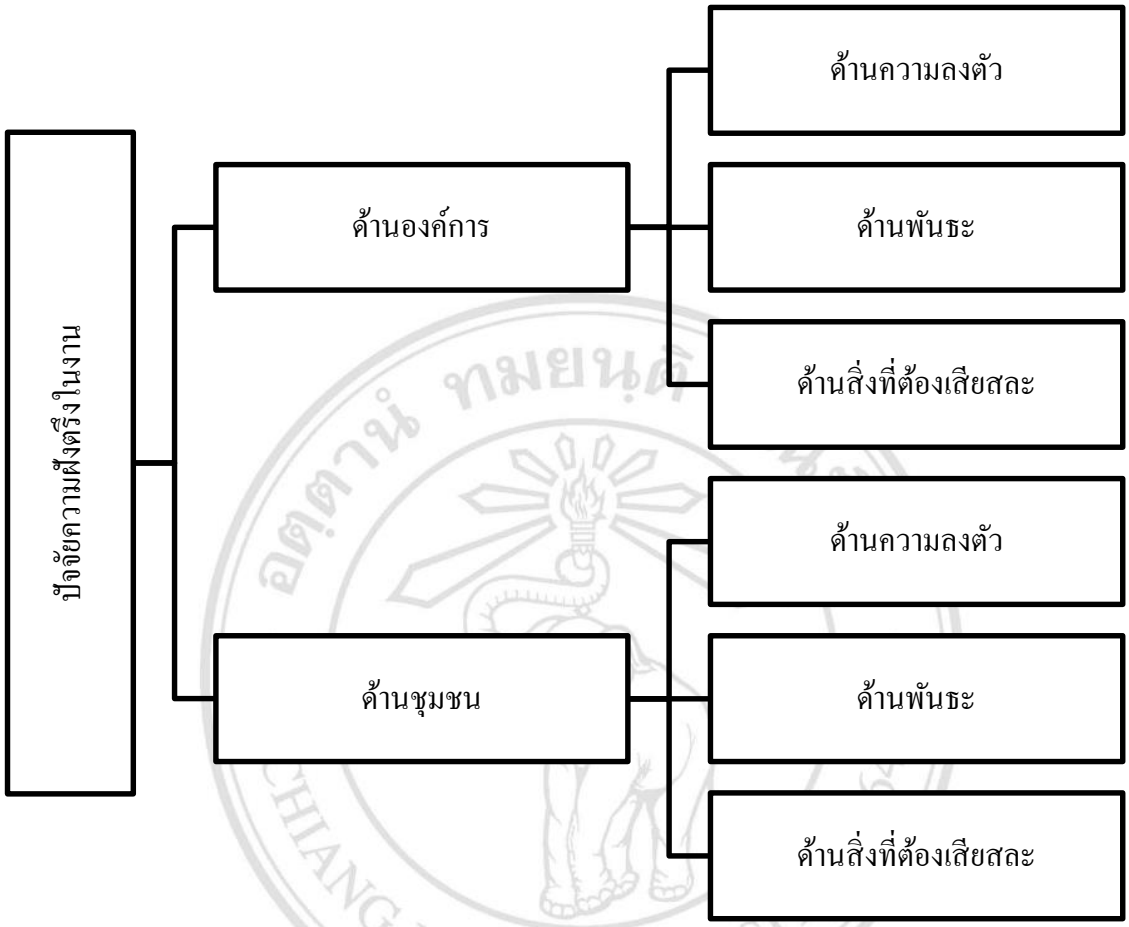
- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ
- ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากองค์การ
- การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง
- การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน
- การได้รับการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน
- การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice) ได้แก่

- การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย
- การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน
- สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ
- ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก

พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงาน องค์การ และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ครอบครัว ชุมชน และรู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงานจะมีความฝังตรึงในงานและต้องการทำงานให้องค์การต่อไปมากกว่าพนักงานคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน องค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์การ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งไม่คิดว่าตนจะต้องสูญเสียสิ่งใดไปหากลาออกจากงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยความผูกพันในงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.1.2 การวัดความผูกพันในงาน

มิเชล และคณะ, 2001 และลี และคณะ, 2004 ใช้แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ 4) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยใช้มาตราวัดลิเคริท์ (Likert's scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และคำนวณหาค่าเฉลี่ยของทุกปัจจัยเพื่อวัดความผูกพันในงาน หากระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง พนักงานมีความสมัครใจที่จะทำงานเดิมของตนต่อไปสูง

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิริยา แก้วสง่า (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความผูกพันต่อองค์การ และความฝังตรึงในงานระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกและกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ระดับอำเภอ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ความผูกพันต่อองค์การ และความฝังตรึงในงาน และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสาเหตุของการคงรับราชการ ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความฝังตรึงในงาน พบว่าความฝังตรึงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยความฝังตรึงในงานด้านองค์การใกล้เคียงกับความฝังตรึงในงานด้านชุมชน ความฝังตรึงในงานระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก และกลุ่มแพทย์ที่คิดจะลาออกไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์ด้วย t-test และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน และปัจจัยย่อยในความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มี 7 ตัวแปร คือ ความภูมิใจในการช่วยเหลือคนทุกระดับ การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และสถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลสูงสุดเนื่องจากแพทย์ที่จบจากแพทยศาสตร์บัณฑิตต้องทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเพื่อชดใช้ทุนรัฐบาล ในส่วนที่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบ คือ การมีความคิดเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน และการมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา โดยการผู้ศึกษาการศึกษานี้ได้เสนอแนะให้พิจารณาทบทวนปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความฝังตรึงในงาน เพื่อให้อัตราความฝังตรึงในงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดวงสมร อุดมศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน สาขาย่อย 31 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และแผนการลาออกจากธนาคารออมสิน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความฝังตรึงในงาน ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความฝังตรึงในงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความฝังตรึงในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานในกลุ่มที่ยังไม่คิดจะลาออกมีความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์หา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน และอัตราการดำรงอยู่ในงาน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ธนาคารออมสินเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ความผูกพันกับลูกค้าเก่าแก่ ความไม่สูญเสียอะไรเลยหากละทิ้งองค์การ การได้รับการยอมรับจากสังคม และการได้รับเกียรติ์จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการดำรงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ และด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยการผู้ศึกษาการศึกษานี้ได้เสนอแนะให้พิจารณาทบทวนจำนวนของประชากรในกลุ่มที่ยังไม่คิดจะลาออกและกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ควรมีจำนวนใกล้เคียงกัน

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ และคัคนางค์ มณีศรี (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นความฝังตรึงในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น 600 คน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของตวามฝังตรึงในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ มาตรวัดความฝังตรึงในงาน มาตรวัดความพึงพอใจในงาน มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ และมาตรวัดความตั้งใจลาออก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในส่วนของผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความฝังตรึงในงาน พบว่าความฝังตรึงในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอิทธิพลน้อยกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่าความฝังตรึงในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ ผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างจากสมมติฐานนี้ อาจอธิบายได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตัวองค์การ ตัวงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลอย่างยิ่งต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน แม้ว่าความฝังตรึงในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงเป็นที่น่าศึกษาความตั้งใจลาออกในบริบทของสังคมไทยต่อไปว่าความฝังตรึงในงานอาจจะมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก หรือความฝังตรึงในงานอาจจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่ออิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ไปยังความตั้งใจลาออก สำหรับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าความฝังตรึงในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เนื่องมาจากพนักงานไม่มีทางเลือกที่จะได้ทำงานในองค์การที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับที่พักอาศัย แต่จำเป็นต้องเดินทางจากต่างถิ่นเพื่อมาทำงานในเขตเศรษฐกิจ ดังนั้นความฝังตรึงในงานด้านชุมชน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานในองค์การดังกล่าว ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดการลาออกของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวไม่สามารถนำมาอธิบายต่อความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกได้ เนื่องจากความแตกต่างขององค์การส่วนภาครัฐ และภาคเอกชน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลบางส่วนการศึกษาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการทำการศึกษาความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

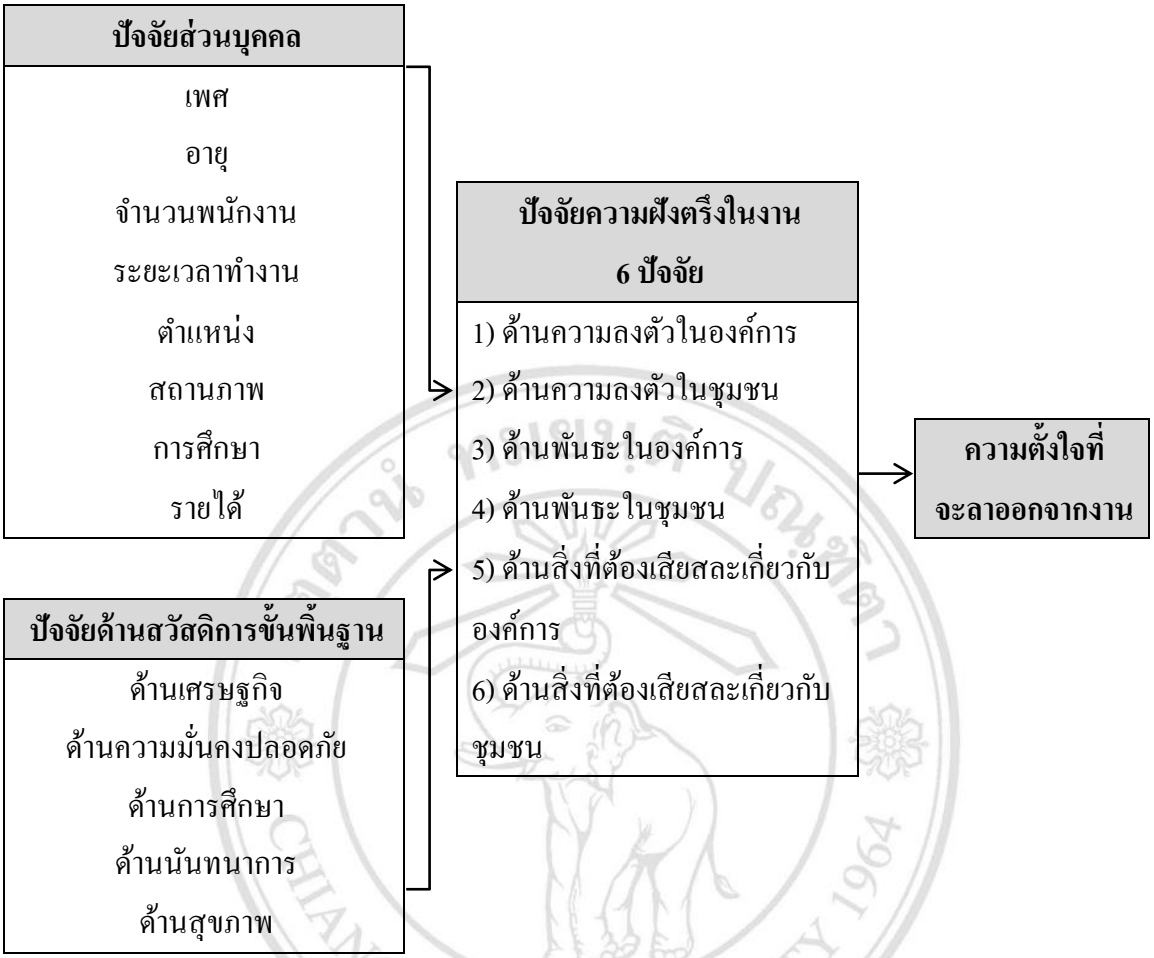
การศึกษาเรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงปัจจัยความฝังตรึงในงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเครื่องมือวัดความฝังตรึงในงานของมิเชล และคณะ (2001) จากการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) และการศึกษาของดวงสมร อุดมศรี (2555) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 3.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความฝังตรึงในงาน ของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

3.1.2 ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา จากการสำรวจของผู้ศึกษาโดยการสอบถามพนักงานที่ทำงานในแต่ละองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในเดือนตุลาคม ถึงพฤศจิกายน 2557 พบว่าองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย ประกอบด้วยพนักงานขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 321 คน โดยประมาณ

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงจากตารางของ Krejcie and Morgan (Robert and Daryle, 1970: 2) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 176 คน และทำการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยวิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Selection) ซึ่งเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ และใช้คำแนะนำของกลุ่มตัวอย่างในการระบุกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตนเอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามจำนวน 176 ฉบับ ให้แก่พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 176 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงมิถุนายน 2558 ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 30 คน โดยประมาณผ่านทางอีเมล์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างพนักงานดังกล่าวได้ระบุกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตนเองให้แก่ผู้ศึกษาสำหรับเก็บรวมรวมข้อมูล จากนั้นผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพนักงานด้วยตนเอง จำนวน 20 ฉบับ และส่งแบบสอบถามผ่านทางอีเมล์ จำนวน 126 ฉบับ

2. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน โดยผู้ศึกษาจะติดต่อผู้ตอบแบบสอบถามทางอีเมล์หรือทางโทรศัพท์หากข้อมูลในแบบสอบถามไม่ครบถ้วน เมื่อเก็บแบบสอบถามได้จนครบจำนวน 176 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 การศึกษาภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวน 1 ชุด โครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงาน 3) คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน และ 4) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานให้แก่องค์การต่อไป

3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการออกแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้แก้ไขให้ถูกต้อง และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 30 ชุด ณ ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) และกำหนดให้คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน มีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงานดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 3.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FO1	88.3000	111.528	.144	.	.802
FO2	88.1667	112.764	.028	.	.808
FO3	88.3000	108.493	.217	.	.801
FO4	88.5333	109.292	.280	.	.798
FO5	88.3333	111.264	.176	.	.801
FO6	88.4667	109.913	.240	.	.799
FC1	88.4000	110.869	.151	.	.802
FC2	88.3667	107.689	.307	.	.797
FC3	88.1000	111.541	.117	.	.803
FC4	88.3667	105.344	.526	.	.789
FC5	88.6333	107.206	.283	.	.798
LO1	89.2000	101.614	.428	.	.790
LO2	88.9667	104.999	.405	.	.792
LO3	89.2333	103.357	.526	.	.787
LC1	89.7000	102.631	.464	.	.789
LC2	89.3000	106.562	.222	.	.802
LC3	89.9000	105.059	.358	.	.794
LC4	90.0667	103.995	.429	.	.791
SO1	88.8000	110.648	.210	.	.800
SO2	89.1000	104.576	.469	.	.790
SO3	89.0000	110.000	.157	.	.803
SO4	89.8000	106.579	.383	.	.794

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) แสดงค่าความเชื่อมั่นของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผังตรึงในงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SO5	89.1000	103.748	.543	.	.787
SO6	89.1667	100.213	.614	.	.782
SO7	88.5333	112.533	.076	.	.804
SO8	89.4667	104.051	.354	.	.795
SO9	89.8333	108.075	.255	.	.799
SC1	89.0667	106.271	.384	.	.793
SC2	89.1667	109.316	.240	.	.799
SC3	89.6000	110.386	.178	.	.801

จากตารางที่ 3.1 จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.802 ซึ่งอยู่ในระดับดี หากตัดคำถามปัจจัยความผังตรึงในงานข้อ FC3 ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก และ SO3 ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ จะทำให้สัมประสิทธิ์แอลฟาเพิ่มขึ้นเป็น 0.803 หากตัดคำถามปัจจัยความผังตรึงในงานข้อ SO7 การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้สัมประสิทธิ์แอลฟาเพิ่มขึ้นเป็น 0.804 อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาต้องการทราบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานต่อปัจจัยย่อยความผังตรึงในงานทั้ง 3 ข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเพิ่มขึ้นไม่แตกต่างจากเดิมมาก จึงคงคำถามปัจจัยย่อยความผังตรึงในงานดังกล่าวไว้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลเพศ อายุ จำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน ตำแหน่ง ภูมิลำเนา สถานภาพ การศึกษา รายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Means) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม และปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความลงตัวในองค์การ 2) ด้านพันธะในองค์การ 3) ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 4) ด้านความลงตัวในองค์การ 5) ด้านพันธะในองค์การ 6) ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดของลิเคริท์ (Likert's scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้นจากสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)/ จำนวนชั้น

= (5 – 1)/ 5

= 0.8

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ดังนี้

- r มีเครื่องหมายบวก (+) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (แบบแปรผัน)
- r มีเครื่องหมายลบ (-) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (แบบผกผัน)
- r เท่ากับ – 1.0 ถึง – 0.5 หรือ 0.5 ถึง 1.0 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
- r เท่ากับ - 0.5 ถึง - 0.3 หรือ 0.3 ถึง 0.5 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- r เท่ากับ - 0.3 ถึง - 0.1 หรือ 0.3 ถึง 0.1 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
- r เท่ากับ - 0.10 ถึง 0.10 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 7 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงกรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษานี้ จำนวน 176 คน ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูล เพศ อายุ จำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน ตำแหน่ง ภูมิลำเนา สถานภาพ การศึกษา รายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	52	29.5
หญิง	124	70.5
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน (ร้อยละ 70.5) และเพศชาย จำนวน 52 คน (ร้อยละ 29.5)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	87	49.4
30-40 ปี	86	48.9
มากกว่า 40 ปี	3	1.7
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 87 คน (ร้อยละ 49.4) รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-40 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 48.9) และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.7) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน และตำแหน่ง

จำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา (คน)	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 50 คน	104	59.1
51-100 คน	24	13.6
101-150 คน	12	6.8
มากกว่า 150 คน	36	20.5
รวม	**176**	**100.0**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน (ปี)	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 1 ปี	15	8.5
1-3 ปี	90	51.1
4-6 ปี	39	22.2
7-9 ปี	28	15.9
10 ปี หรือมากกว่า	4	2.3
รวม	**176**	**100.0**
ตำแหน่ง	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
พนักงานระดับปฏิบัติการ	36	20.5
พนักงานอาวุโส	107	60.8
ผู้จัดการ	33	18.8
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมดน้อยกว่า หรือเท่ากับ 50 คน มีมากที่สุด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 59.1) รองลงมา ปฏิบัติงานในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 150 คน จำนวน 36 คน (ร้อยละ 20.5) ปฏิบัติงานในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาที่มีจำนวนพนักงาน 51-100 คน จำนวน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

24 คน (ร้อยละ 13.6) และปฏิบัติงานในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาที่มีจำนวนพนักงาน 101-150 คน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.8) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1-3 ปี มีมากที่สุด จำนวน 90 คน (ร้อยละ 51.1) รองลงมา ปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 22.2) ปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 7-9 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 15.9) ปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 8.5) และปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 10 ปี หรือมากกว่า จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานอาวุโสมีมากที่สุด จำนวน 107 คน (ร้อยละ 60.8) รองลงมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 20.5) และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 18.8) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกภูมิลำเนา

จังหวัด	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
กรุงเทพฯ	86	48.9
เชียงใหม่	30	17.0
เชียงราย	3	1.7
กาญจนบุรี	3	1.7
ลำปาง	12	6.8
ลำพูน	3	1.7
นครปฐม	3	1.7
น่าน	3	1.7
นราธิวาส	2	1.1
ปทุมธานี	2	1.1
พัทลุง	3	1.7
พะเยา	3	1.7
พิจิตร	6	3.4
แพร่	5	2.8

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกภูมิลำเนา

จังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ราชบุรี	3	1.7
ระยอง	3	1.7
สงขลา	3	1.7
สุพรรณบุรี	3	1.7
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 86 คน (ร้อยละ 48.9) รองลงมา ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน (ร้อยละ 17.0) จังหวัดลำปาง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.8) จังหวัดพิจิตร จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.4) จังหวัดแพร่ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.8) จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี ลำพูน นครปฐม น่าน พัทลุง พะเยา ราชบุรี ระยอง สงขลา และสุพรรณบุรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.7) จังหวัดนราธิวาส และปทุมธานี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.1) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	**113**	**64.2**
สมรส	**60**	**34.1**
อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับคู่สมรส	47	26.7
ไม่ได้อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับคู่สมรส	13	7.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	1.7
รวม	**176**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 113 คน (ร้อยละ 64.2) รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 60 คน (ร้อยละ 34.1) โดยแบ่งเป็นสถานภาพสมรสและอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับคู่สมรส จำนวน 47 คน (ร้อยละ 26.7) สถานภาพสมรสและไม่ได้อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับคู่สมรส จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.4) และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.7) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	**176**	**100.0**
สาขาเทคนิคการแพทย์	12	6.8
สาขาวิทยาศาสตร์ จุลชีววิทยา	1	0.6
สาขาพยาบาลศาสตร์	19	10.8
สาขาเภสัชศาสตร์	144	81.8
ระดับปริญญาโท	**52**	**29.5**
สาขาเศรษฐศาสตร์	4	2.3
สาขาบริหารธุรกิจ	37	21.0
สาขาเภสัชศาสตร์	8	4.5
สาขาวิทยาศาสตร์	3	1.7
ระดับปริญญาเอก	**0**	**0.0**
อื่นๆ	**0**	**0.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเภสัชศาสตร์ มากที่สุด จำนวน 144 คน (ร้อยละ 81.8) ระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 10.8) ระดับปริญญาตรี สาขาเทคนิคการแพทย์ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.8) และคณะวิทยาศาสตร์ จุลชีววิทยา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 52 คน (ร้อยละ 29.5) โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 37 คน (ร้อยละ 21.0) ระดับปริญญาโท สาขาเภสัชศาสตร์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.5) และระดับปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.7) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผู้ใดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือระดับการศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ต่อเดือน

รายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ต่อเดือน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 40,000 บาท	37	21.0
40,000-80,000 บาท	89	50.6
80,001-120,000 บาท	34	19.3
มากกว่า 120,000 บาท	16	9.1
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ต่อเดือน 40,000-80,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 89 คน (ร้อยละ 50.6) รองลงมา ได้แก่ รายได้น้อยกว่า 40,000 บาท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 21.0) รายได้ 80,001-120,000 บาท จำนวน 34 คน (ร้อยละ 19.3) และรายได้มากกว่า 120,000 บาท จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.1) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน

สวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ด้านเศรษฐกิจ		
ไม่มี	27	15.3
มี และพอใจ	122	69.3
มี และไม่พอใจ	27	15.3
รวม	**176**	**100**
ด้านความมั่นคงปลอดภัย		
ไม่มี	24	13.6
มี และพอใจ	148	84.1
มี และไม่พอใจ	4	2.3
รวม	**176**	**100.0**
ด้านการศึกษา		
ไม่มี	63	35.8
มี และพอใจ	109	61.9
มี และไม่พอใจ	4	2.3
รวม	**176**	**100.0**
ด้านนันทนาการ		
ไม่มี	19	10.8
มี และพอใจ	149	84.7
มี และไม่พอใจ	8	4.5
รวม	**176**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน

สวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ด้านสุขภาพ		
ไม่มี	16	9.1
มี และพอใจ	141	80.1
มี ไม่พอใจ	19	10.8
รวม	**176**	**100.0**

สำหรับการศึกษานี้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน บริการเงินกู้สำหรับพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และเงินโบนัส เป็นต้น

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ มีการซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ การจ่ายเงินบำเหน็จ การรักษาความปลอดภัยในการเข้าออกสำนักงาน เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ และเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง เป็นต้น

สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน จัดฝึกอบรบเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การส่งเสริมการลาศึกษาต่อ เป็นต้น

สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงภายในองค์การ จำนวนวันหยุดพักร้อน จำนวนวันหยุดตามเทศกาล เป็นต้น

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและมีความพอใจมากที่สุด จำนวน 122 คน (ร้อยละ 69.3) รองลงมา ได้แก่ ไม่มีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และมีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและไม่พอใจ จำนวน 27 คน (ร้อยละ 15.3) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยและมีความพอใจมากที่สุด จำนวน 148 คน (ร้อยละ 84.1) รองลงมา ได้แก่ มีสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยและไม่พอใจ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 13.6) และไม่มีสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสวัสดิการด้านการศึกษาและมีความพอใจมากที่สุด จำนวน 109 คน (ร้อยละ 61.9) รองลงมา ได้แก่ ไม่มีสวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 63 คน (ร้อยละ 35.8) และมีสวัสดิการด้านการศึกษาและไม่พอใจ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสวัสดิการด้านนันทนาการและมีความพอใจมากที่สุด จำนวน 149 คน (ร้อยละ 84.7) รองลงมา ได้แก่ ไม่มีสวัสดิการด้านนันทนาการ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 10.8) และมีสวัสดิการด้านนันทนาการและไม่พอใจ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.5) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสวัสดิการด้านสุขภาพและมีความพอใจมากที่สุด จำนวน 141 คน (ร้อยละ 80.1) มีสวัสดิการด้านสุขภาพและไม่พอใจ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 10.8) และไม่มีสวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.1) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของผุ้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยังไม่คิดที่จะย้าย หรือลาออก	**116**	**65.9**
มีความตั้งใจในการลาออกจากงาน	**60**	**34.1**
กำลังมองหาลู่ทางที่จะย้าย หรือลาออก	26	14.8
อยู่ระหว่างดำเนินการย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานที่องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่น	8	4.5
กำลังมองหาลู่ทางที่จะย้าย หรือลาออก เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น	26	14.8
รวม	**176**	**100.0**

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 116 คน (ร้อยละ 65.9) และมีความตั้งใจในการลาออกจากงาน จำนวน 60 คน โดยกำลังมองหาลู่ทางที่จะย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานที่องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่น กำลังมองหาลู่ทางที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น อย่างละ 26 คน (ร้อยละ 14.8) และอยู่ระหว่างดำเนินการย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานที่องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่น จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.5) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานใช้ค่าเฉลี่ย (Means) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม และปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความลงตัวในองค์การ 2) ด้านพันธะในองค์การ 3) ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 4) ด้านความลงตัวในชุมชน 5) ด้านพันธะในชุมชน 6) ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	**ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น (แปลผล)**	**S.D.**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม	**3.15 (ปานกลาง)**	**0.42**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**3.28 (ปานกลาง)**	**0.47**
ด้านความลงตัวในองค์การ	3.67 (มาก)	0.46
ด้านพันธะในองค์การ	3.13 (ปานกลาง)	0.83

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น (แปลผล)	S.D.
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ (ต่อ)		
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	3.03 (ปานกลาง)	0.52
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**3.02 (ปานกลาง)**	**0.48**
ด้านความลงตัวในชุมชน	3.67 (มาก)	0.46
ด้านพันธะในชุมชน	2.56 (น้อย)	0.90
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	2.92 (ปานกลาง)	0.59

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ซึ่งเท่ากับ 3.15 และผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.42

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) โดยผู้ตอบแบบแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47) ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพันธะในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46, 0.83 และ 0.52 ตามลำดับ)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) ซึ่งระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92) และระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านพันธะในชุมชนอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.56) ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46, 0.59 และ 0.90 ตามลำดับ)

ระดับความคิดเห็นต่อความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ และปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 4) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน และ 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านการเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในชุมชน ด้านการเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านความลงตัวในองค์การ								
1	FO5 ความเข้ากันได้กับองค์การ	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (31.3)	106 (60.2)	15 (8.5)	3.77 (มาก)	0.590
2	FO2 การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	0 (0.0)	17 (9.7)	49 (27.8)	77 (43.8)	33 (18.8)	3.72 (มาก)	0.881
2	FO3 ความภูมิใจในวิชาชีพ	4 (2.3)	13 (7.4)	43 (24.4)	84 (47.7)	32 (18.2)	3.72 (มาก)	0.924
3	FO1 ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	72 (40.9)	83 (47.2)	21 (11.9)	3.71 (มาก)	0.669
4	FO6 องค์การมองเห็นคุณค่า	0 (0.0)	8 (4.5)	67 (38.1)	90 (51.1)	11 (6.3)	3.59 (มาก)	0.678

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านความลงตัวในองค์การ (ต่อ)								
5	FO4 ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	0 (0.0)	12 (6.8)	71 (40.3)	81 (46.0)	12 (6.8)	3.53 (มาก)	0.725
ด้านความลงตัวในชุมชน								
1	FC3 ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	0 (0.0)	9 (5.1)	56 (31.8)	72 (40.9)	39 (22.2)	3.80 (มาก)	0.842
2	FC4 ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	4 (2.3)	7 (4.0)	51 (29.0)	102 (58.0)	12 (6.8)	3.63 (มาก)	0.767
3	FC2 ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	4 (2.3)	12 (6.8)	46 (26.1)	102 (58.0)	12 (6.8)	3.60 (มาก)	0.808

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
4	FC1 ความเข้ากับชุมชนได้ดี	4 (2.3)	12 (6.8)	52 (29.5)	100 (56.8)	8 (4.5)	3.55 (มาก)	0.784
5	FC5 การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	4 (2.3)	25 (14.2)	75 (42.6)	57 (32.4)	15 (8.5)	3.31 (ปานกลาง)	0.899
ด้านพันธะในองค์การ								
1	LO2 การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	12 (6.8)	16 (9.1)	73 (41.5)	54 (30.7)	21 (11.9)	3.32 (ปานกลาง)	1.026
2	LO3 ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย	12 (6.8)	37 (21.0)	59 (33.5)	63 (35.8)	5 (2.8)	3.07 (ปานกลาง)	0.977
3	LO1 การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	28 (15.9)	16 (9.1)	67 (38.1)	57 (32.4)	8 (4.5)	3.01 (ปานกลาง)	1.114

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
			น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านพันธะในชุมชน (ต่อ)									
1	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	28 (15.9)	28 (15.9)	58 (33.0)	50 (28.4)	12 (6.8)	2.94 (ปานกลาง)	1.165
2	LC1	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน	32 (18.2)	44 (25.0)	66 (37.5)	26 (14.8)	8 (4.5)	2.63 (ปานกลาง)	1.083
3	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	52 (29.5)	36 (20.5)	56 (31.8)	28 (15.9)	4 (2.3)	2.41 (น้อย)	1.138
4	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	60 (34.1)	41 (23.3)	46 (26.1)	25 (14.2)	4 (2.3)	2.27 (น้อย)	1.144
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ									
1	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	8 (4.5)	77 (43.8)	79 (44.9)	12 (6.8)	3.54 (มาก)	0.692

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ								
2	SO1 ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	0 (0.0)	21 (11.9)	79 (44.9)	67 (38.1)	9 (5.1)	3.36 (ปานกลาง)	0.759
3	SO2 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	12 (6.8)	17 (9.7)	71 (40.3)	64 (36.4)	12 (6.8)	3.27 (ปานกลาง)	0.969
4	SO5 การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	8 (4.5)	28 (15.9)	77 (43.8)	63 (35.8)	0 (0.0)	3.11 (ปานกลาง)	0.831

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ (ต่อ)								
4	SO6 การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	20 (11.4)	13 (7.4)	75 (42.6)	64 (36.4)	4 (2.3)	3.11 (ปานกลาง)	0.988
5	SO3 ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	12 (6.8)	28 (15.9)	84 (47.7)	45 (25.6)	7 (4.0)	3.04 (ปานกลาง)	0.922
6	SO8 การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว	28 (15.9)	40 (22.7)	64 (36.4)	37 (21.0)	7 (4.0)	2.74 (ปานกลาง)	1.084

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	S.D.
		น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ (ต่อ)								
7	SO4 การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	32 (18.2)	44 (25.0)	68 (38.6)	28 (15.9)	4 (2.3)	2.59 (น้อย)	1.032
8	SO9 ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	32 (18.2)	53 (30.1)	63 (35.8)	28 (15.9)	0 (0.0)	2.49 (น้อย)	0.968
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน								
1	SC1 ชุมชนมีความปลอดภัย	8 (4.5)	32 (18.2)	89 (50.6)	43 (24.4)	4 (2.3)	3.02 (ปานกลาง)	0.838
1	SC2 ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	4 (2.3)	40 (22.7)	80 (45.5)	52 (29.5)	0 (0.0)	3.02 (ปานกลาง)	0.785
2	SC3 ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	20 (11.4)	41 (23.3)	87 (49.4)	24 (13.6)	4 (2.3)	2.72 (ปานกลาง)	0.918

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความเข้ากันได้กับองค์การ 2) การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และความภูมิใจในวิชาชีพ 3) ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก 2) ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน 3) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพันธะในองค์การ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน 2) ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย 3) การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ไม่แตกต่างกันมาก และต่างกันมาก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพันธะในชุมชน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว 2) การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน 3) การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน 2) ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ 3) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ชุมชนมีความปลอดภัย และชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีไม่เป็นมลพิษ 2) ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ตามลำดับ โดยพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความฝังตรึงในงานใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลดังกล่าวของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน ดังนี้

ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ข้อมูลทั่วไป	ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	
	r	Sig. (2-tailed)
เพศ	.002	.976
อายุ	.138	.068
ขนาดองค์การ	-.118	.120
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	.379**	.000
ตำแหน่ง	-.051	.505
สถานภาพ	.057	.455
การศึกษา	-.188*	.012
รายได้จากองค์การปัจจุบัน	-.191*	.011

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษา และรายได้จากองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผันแปร ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ 0.379) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลานานจะมีความฝังตรึงในงานในระดับสูง รายได้จากองค์การปัจจุบัน และการศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.191 และ -0.188 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีรายได้จากองค์การปัจจุบัน และ/หรือการศึกษาสูงจะมีความฝังตรึงในงานในระดับต่ำ

ข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ ขนาดองค์การ ตำแหน่ง และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ศึกษานำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน การศึกษา และรายได้จากองค์การปัจจุบัน มาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน และปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	
	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**.261****	**.000**
ด้านความลงตัวในองค์การ	.138	.067
ด้านพันธะในองค์การ	.170*	.024
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	.309**	.000
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**.441****	**.000**
ด้านความลงตัวในชุมชน	.143	.058
ด้านพันธะในชุมชน	.354**	.000
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	.329**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ในระดับต่ำ และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ และด้านความลงตัวในชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	.293**	.000
2	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	.174*	.021
-	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.003	.967
-	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	-.069	.366
-	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	.020	.791
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	.133	.078
ด้านความลงตัวในชุมชน				
1	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	.182*	.015
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	.138	.067
-	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.033	.661
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	.118	.119
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	.120	.111

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	.260**	.000
2	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	.248**	.001
-	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.079	.294
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	.526**	.000
2	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	.222**	.003
-	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	.336	000
-	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	.047	.532
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	.324**	.000
2	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	.252**	.001
3	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.245**	.001
4	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	.220**	.003
5	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.216**	.004
6	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	.213**	.004
7	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	-.189*	.012
8	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.153*	.043
-	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	.136	.072

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน			
1	SC2 ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	.411*	.000
2	SC1 ชุมชนมีความปลอดภัย	.236**	.002
-	SC3 ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	.070	.353

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบแปรผัน ได้แก่ องค์การมองเห็นคุณค่า การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีไม่เป็นมลพิษ และชุมชนมีความปลอดภัย

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อการศึกษา

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	การศึกษา	
	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.171***	**.023**
ด้านความลงตัวในองค์การ	.033	.664
ด้านพันธะในองค์การ	-.229**	.002
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.124	.102
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.156***	**.029**
ด้านความลงตัวในชุมชน	.021	.784
ด้านพันธะในชุมชน	-.160*	.033
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.184*	.015

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแบบผกผัน ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และด้านความลงตัวในชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		การศึกษา	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.365**	.000
2	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	.212**	.005
3	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	.177*	.019
-	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	.043	.570
-	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	.034	.652
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	-.083	.272
ด้านความลงตัวในชุมชน				
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	.001	.985
-	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.045	.554
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.007	.929
-	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	.074	.329
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	.052	.496
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.282**	.000
2	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.173*	.022
-	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.083	.273
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-.374**	.000
2	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.226**	.003
-	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.013	.865
-	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	.107	.158

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		การศึกษา	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.198**	.009
2	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	-.190*	.012
2	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	-.190*	.011
3	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	-.182*	.016
-	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	.061	.421
-	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.002	.979
-	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.076	.316
-	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	.094	.216
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.052	.492
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน				
1	SC3	ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.423**	.000
-	SC1	ชุมชนมีความปลอดภัย	.090	.233
-	SC2	ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	-.019	.802

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบแปรผันได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์การมอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เห็นคุณค่า

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อรายได้จากองค์การปัจจุบัน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	รายได้จากองค์การปัจจุบัน	
	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.122**	**.107**
ด้านความลงตัวในองค์การ	.011	.886
ด้านพันธะในองค์การ	-.138	.069
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.116	.124
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.219****	**.004**
ด้านความลงตัวในชุมชน	.098	.196
ด้านพันธะในชุมชน	-.324**	.000
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.142	.061

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันแบบผกผัน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การทุกองค์ประกอบ ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อรายได้จากองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		รายได้จากองค์การปัจจุบัน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.224**	.003
-	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	.137	.069
-	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	.094	.216
-	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	-.131	.083
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	-.038	.614
-	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	.126	.097
ด้านความลงตัวในชุมชน				
1	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	.162*	.032
2	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	.160*	.034
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	-.015	.084
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.025	.738
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	.082	.280

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อรายได้จากองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		รายได้จากองค์การปัจจุบัน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.173*	.021
-	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.027	.719
-	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.122	.107
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-364**	.000
2	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.343**	.000
3	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.209**	.005
-	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	-.110	.146
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	-.214**	.004
2	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	-.202**	.007
-	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	.021	.778
-	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.063	.404
-	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.116	.124
-	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.009	.906
-	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.135	.074
-	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.013	.865
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.021	.783

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อรายได้จากองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	รายได้จากองค์การปัจจุบัน	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน			
1	SC3 ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.289**	.000
-	SC1 ชุมชนมีความปลอดภัย	.091	.230
-	SC2 ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	.037	.629

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แบบแปรผัน ได้แก่ ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้านและความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน

ปัจจัยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

สวัสดิการพื้นฐาน	ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	
	r	Sig. (2-tailed)
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.078	.306
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	-.154*	.041
สวัสดิการด้านการศึกษา	-.188*	.013
สวัสดิการด้านนันทนาการ	-.229**	.002
สวัสดิการด้านสุขภาพ	-.150*	.047

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน พบว่าสวัสดิการด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.299, -0.188, -0.154 และ -0.150 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากองค์การจัดสรรสวัสดิการดังกล่าวให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีความฝังตรึงในงานลดลง

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ศึกษานำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และด้านการศึกษามาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน และปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	**สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย**	
	r	**Sig. (2-tailed)**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.024**	**.755**
ด้านความลงตัวในองค์การ	-.066	.386
ด้านพันธะในองค์การ	.068	.370
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.110	.145
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.246****	**.001**
ด้านความลงตัวในชุมชน	-.016	.831
ด้านพันธะในชุมชน	-.255**	.001
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.205**	.006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านความลงตัวในชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านการความมั่นคงปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านการความมั่นคงปลอดภัย	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	-.306**	.000
-	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	.085	.261
-	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	.031	.680
-	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	.017	.825
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	.030	.689
-	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	-.040	.601
ด้านความลงตัวในชุมชน				
1	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	.156*	.039
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	.088	.247
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.101	.183
-	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.056	.462
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	-.128	.090

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	.164*	.029
-	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.057	.454
-	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	.068	.367
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-.387**	.000
2	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.337**	.000
-	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.027	.726
-	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	-.049	.518
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	-.272**	.000
2	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	.213**	.005
3	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-1.86*	.013
4	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.182*	.016
5	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	-.161*	.032
-	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.120	.114
-	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	-.053	.486
-	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.048	.524
-	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	.116	.124

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน			
1	SC3 ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.322**	.000
-	SC1 ชุมชนมีความปลอดภัย	-.070	.358
-	SC2 ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	-.058	.445

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบแปรผัน ได้แก่ ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย และการมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านการศึกษา

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	สวัสดิการด้านการศึกษา	
	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.252****	**.001**
ด้านความลงตัวในองค์การ	-.232**	.002
ด้านพันธะในองค์การ	-.234**	.002
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.103	.175
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.086**	**.258**
ด้านความลงตัวในชุมชน	-.209**	.005
ด้านพันธะในชุมชน	-.006	.939
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	.010	.900

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาแบบผกผัน ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	สวัสดิการด้านการศึกษา	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ			
1	FO3 ความภูมิใจในวิชาชีพ	-.234**	.002
2	FO2 การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	-.196**	.009
3	FO1 ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.176*	.020
4	FO4 ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	-.159*	.035
-	FO5 ความเข้ากันได้กับองค์การ	-.117	.122
-	FO6 องค์การมองเห็นคุณค่า	.078	.305
ด้านความลงตัวในชุมชน			
1	FC1 ความเข้ากับชุมชนได้ดี	-.222**	.003
2	FC4 ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.218**	.004
3	FC3 ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.155*	.040
-	FC2 ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.087	.253
-	FC5 การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	-.094	.215
ด้านพันธะในองค์การ			
1	LO1 การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.318**	.000
2	LO3 ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.190*	.011
-	LO2 การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.039	.610
ด้านพันธะในชุมชน			
-	LC1 การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.070	.353
-	LC2 การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	.085	.261
-	LC3 การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.078	.305
-	LC4 การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	.039	.608

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านการศึกษา	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.218**	.004
2	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.181*	.016
3	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	-.171*	.023
-	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	-.006	.940
-	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	.059	.433
-	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.123	.105
-	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	.015	.847
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.115	.130
-	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	-.035	.641
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน				
1	SC2	ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	.159*	.034
-	SC1	ชุมชนมีความปลอดภัย	.144	.056
-	SC3	ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.249	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความเข้ากับชุมชนได้ดี ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	สวัสดิการด้านนันทนาการ	
	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.244****	**.001**
ด้านความลงตัวในองค์การ	-.274**	.000
ด้านพันธะในองค์การ	-.252**	.001
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.010	.892
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.168***	**.026**
ด้านความลงตัวในชุมชน	-.330**	.000
ด้านพันธะในชุมชน	-.036	.635
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.025	.746

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.24 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการแบบผกผัน ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการแบบผกผัน ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านนันทนาการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านนันทนาการ	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	-.233**	.002
2	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	-.195**	.010
3	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	-.193*	.010
4	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.151*	.045
-	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	-.104	.169
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	-.128	.091
ด้านความลงตัวในชุมชน				
1	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.313**	.000
2	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.268**	.000
3	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	-.237**	.002
4	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.203**	.007
5	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	-.192*	.011
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.238**	.001
2	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.203**	.007
3	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.154*	.042

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.25 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านนันทนาการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านนันทนาการ	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านพันธะในชุมชน				
-	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	.023	.766
-	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	.041	.587
-	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.135	.075
-	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-.042	.575
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	.265**	.000
2	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	.196**	.009
-	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.108	.155
-	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	-.079	.297
-	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.059	.438
-	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.075	.320
-	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.136	.073
-	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	-.144	.057
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.068	.372
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน				
1	SC1	ชุมชนมีความปลอดภัย	.178*	.018
-	SC2	ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	-.079	.298
-	SC3	ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.144	.057

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ องค์การมองเห็นคุณค่า ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความเข้ากับชุมชนได้ดี การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ และชุมชนมีความปลอดภัย

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อสวัสดิการด้านสุขภาพ

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	**สวัสดิการด้านสุขภาพ**	
	r	**Sig. (2-tailed)**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.179***	**.018**
ด้านความลงตัวในองค์การ	-.139	.065
ด้านพันธะในองค์การ	-.126	.095
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.155*	.040
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**-.091**	**.228**
ด้านความลงตัวในชุมชน	-.027	.724
ด้านพันธะในชุมชน	.012	.873
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.216**	.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพแบบผกผันในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านความลงตัวในชุมชน และด้านพันธะในชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านสุขภาพ	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ				
1	FO3	ความภูมิใจในวิชาชีพ	-.349**	.000
-	FO1	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.024	.748
-	FO2	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	-.005	.947
-	FO4	ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	-.102	.179
-	FO5	ความเข้ากันได้กับองค์การ	.115	.129
-	FO6	องค์การมองเห็นคุณค่า	-.052	.492
ด้านความลงตัวในชุมชน				
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	.010	.900
-	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.108	.091
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.023	.759
-	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.117	.121
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	.139	.066

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		สวัสดิการด้านสุขภาพ	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.167*	.026
-	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.080	.292
-	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.052	.495
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	.182*	.016
-	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	.109	.151
-	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.122	.107
-	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-.129	.089
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.343**	.000
2	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.259**	.001
3	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.227**	.002
-	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	-.114	.132
-	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	.119	.114
-	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	.010	.894
-	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.086	.258
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	.000	.996
-	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	.068	.369

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	สวัสดิการด้านสุขภาพ	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน			
1	SC2 ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	-.321**	.000
-	SC1 ชุมชนมีความปลอดภัย	-.012	.871
-	SC3 ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	-.103	.174

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่าปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ และชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานหลักเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม และสมมติฐานรองเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 สมมติฐานหลัก: ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ho: ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ha: ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.2 สมมติฐานย่อย: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ho: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ha: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.3.3 สมมติฐานย่อย: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ho: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ha: ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	**ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน**	
	r	**Sig. (2-tailed)**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยเรวม	**-.353****	**.000**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**-.355****	**.000**
ด้านความลงตัวในองค์การ	-.097	.200
ด้านพันธะในองค์การ	-.270**	.000
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.436**	.000
ปัจจัยความฝังตรึงในงาน ด้านชุมชน	**-.277****	**.000**
ด้านความลงตัวในชุมชน	-.189*	.012
ด้านพันธะในชุมชน	-.171*	.023
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.228**	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบมติฐานหลัก และสมมติฐานย่อย โดยการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่าค่า Sig. ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีค่าเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ Ho และยอมรับ Ha ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.353) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานโดยรวมในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

การทดสอบสมมติฐานย่อย พบว่าค่า Sig. ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีค่าเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ Ho และยอมรับ Ha ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.355) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานด้านองค์การในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

เมื่อพิจารณาค่า Sig. ระหว่างปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีค่าเท่ากับ 0.200, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.436) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์แบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.270)

การทดสอบสมมติฐานย่อย พบว่าค่า Sig. ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีค่าเท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ Ho และยอมรับ Ha ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.277) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานด้านชุมชนในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อพิจารณาค่า Sig. ระหว่างปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีค่าเท่ากับ 0.012, 0.023 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน และปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน ปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.288, -0.189 และ -0.171 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	
		r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในองค์การ			
1	FO3 ความภูมิใจในวิชาชีพ	-.212**	.005
2	FO1 ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	-.173*	.022
-	FO2 การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	.082	.276
-	FO4 ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	.088	.246
-	FO5 ความเข้ากันได้กับองค์การ	-.028	.714
-	FO6 องค์การมองเห็นคุณค่า	-.144	.131

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านความลงตัวในชุมชน				
1	FC2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.300**	.000
2	FC4	ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.201**	.007
-	FC1	ความเข้ากับชุมชนได้ดี	-.103	.173
-	FC3	ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	-.001	.990
-	FC5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	-.099	.191
ด้านพันธะในองค์การ				
1	LO3	ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	-.395**	.000
-	LO1	การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	-.133	.078
-	LO2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	-.130	.086
ด้านพันธะในชุมชน				
1	LC1	การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.283**	.000
2	LC2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	-.171*	.023
-	LC3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	-.006	.939
-	LC4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	-.088	.246
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ				
1	SO4	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.413**	.000
2	SO6	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.371**	.000
3	SO9	ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	-.368**	.000
4	SO2	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.347**	.000
5	SO5	การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.267**	.000

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 (ต่อ) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย

ลำดับ	ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน		ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	
			r	Sig. (2-tailed)
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ (ต่อ)				
6	SO7	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	-.215**	.004
7	SO1	ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	-.156*	.039
-	SO3	ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	.073	.334
-	SO8	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	-.140	.063
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน				
1	SC1	ชุมชนมีความปลอดภัย	-.359**	.000
-	SC2	ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	-.143	.058
-	SC3	ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	.009	.903

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย พบว่าปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ 2 จาก 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความภูมิใจในวิชาชีพ และ 2) ความชอบในเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าความภูมิใจในวิชาชีพ และความชอบในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ –0.212 และ -0.173 ตามลำดับ) ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ 2) ความพอใจกับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ 3) ความเข้ากันได้กับองค์การ และ 4) องค์กรมองเห็นคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน 2 จาก 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน และ 2) ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน และความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.300 และ -0.201 ตามลำดับ) ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชนอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความเข้ากับชุมชนได้ดี 2) ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก 3) การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การ 1 จาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.395) ปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน และ 2) การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน 2 จาก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน และ 2) การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าการมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน และการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้วมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.283 และ -0.171 ตามลำดับ) ปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชนอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน และ 2) การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 7 จาก 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง 2) การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ 3) ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ 4) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ 6) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 7) ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าการมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.413, -0.371, -0.368 และ -0.347 ตามลำดับ) การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.267, -0.215 และ -0.156 ตามลำดับ) ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ และ 2) การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน 1 จาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ชุมชนมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าชุมชนมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.359) ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีไม่เป็นมลพิษ และ 2) ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ทั้งปัจจัยด้านองค์การ (On-the-Job Factors) และปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors) โดยแต่ละปัจจัยแบ่ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความลงตัว (Fit) ด้านพันธะ (Links) และด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษานำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administer Questionnaire) ที่ทำการตอบโดยพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 176 คน นำมาวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา ซึ่งเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 176 คน สรุปผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จำแนกตามข้อมูลทั่วไปและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ข้อมูลทั่วไป	ส่วนใหญ่	ร้อยละ
เพศ	หญิง	70.5
อายุ	20-30 ปี	49.4
จำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 50 คน	59.1
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน	1-3 ปี	51.1
ตำแหน่ง	พนักงานอาวุโส	60.8
ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ	48.9
สถานภาพ	โสด	64.2
การศึกษา	ระดับปริญญาตรี	100.0
สาขา	เภสัชศาสตร์	81.8
รายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	40,000-80,000 บาท	50.6
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	ยังไม่คิดที่จะย้าย หรือลาออก	65.9

จากตารางที่ 5.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.5 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 49.4 ปฏิบัติงานในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมดน้อยกว่า หรือเท่ากับ 50 คน ร้อยละ 59.1 มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 48.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 64.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคน โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเภสัชศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 81.8 มีรายได้จากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ต่อเดือน 40,000-80,000 บาท ร้อยละ 50.6 และยังไม่คิดที่จะย้าย หรือลาออกจากงาน ร้อยละ 65.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จำแนกตามข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน

สวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน	**ส่วนใหญ่**	**ร้อยละ**
ด้านนันทนาการ	มี และพอใจ	84.7
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	มี และพอใจ	84.1
ด้านสุขภาพ	มี และพอใจ	80.1
ด้านเศรษฐกิจ	มี และพอใจ	69.3
ด้านการศึกษา	มี และพอใจ	61.9

จากตารางที่ 5.2 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านนันทนาการและมีความพอใจ ร้อยละ 84.7 มีสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยและมีความพอใจ ร้อยละ 84.1 มีสวัสดิการด้านสุขภาพและมีความพอใจ ร้อยละ 80.1 มีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและมีความพอใจ ร้อยละ 69.3 และมีสวัสดิการด้านการศึกษาและมีความพอใจ ร้อยละ 61.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฝังตรึงในงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยใช้มาตรวัดของลิเคริท์ (Likert's scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.3 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	แปลผล
ปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม	**3.15**	**เห็นด้วยปานกลาง**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ	**3.28**	**เห็นด้วยปานกลาง**
ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน	**3.02**	**เห็นด้วยปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชน

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	แปลผล
ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ	3.67	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน	3.67	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ	3.13	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	3.03	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	2.92	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน	2.56	เห็นด้วยน้อย

จากตารางที่ 5.2 และ 5.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมากกว่าด้านชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความลงตัว พันธะ และการเสียสละ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การเท่ากับด้านความลงตัวในชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงาน

2.2.1 ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ 6 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.4 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ

ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	แปลผล
ความเข้ากันได้กับองค์การ	3.77	เห็นด้วยมาก
การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่	3.72	เห็นด้วยมาก
ความภูมิใจในวิชาชีพ	3.72	เห็นด้วยมาก
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน	3.71	เห็นด้วยมาก
องค์การมองเห็นคุณค่า	3.59	เห็นด้วยมาก
ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ	3.53	เห็นด้วยมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.2 ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน 5 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.5 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน

ปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	แปลผล
ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก	3.80	เห็นด้วยมาก
ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	3.63	เห็นด้วยมาก
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	3.60	เห็นด้วยมาก
ความเข้ากับชุมชนได้ดี	3.55	เห็นด้วยมาก
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ	3.31	เห็นด้วยปานกลาง

2.2.2 ปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การ 3 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.6 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การ

ปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น	แปลผล
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน	3.32	เห็นด้วยปานกลาง
ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย	3.07	เห็นด้วยปานกลาง
การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน	3.01	เห็นด้วยปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.3 ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 9 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.7 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	**ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	เห็นด้วยมาก
ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	3.36	เห็นด้วยปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.27	เห็นด้วยปานกลาง
การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.11	เห็นด้วยปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	3.11	เห็นด้วยปานกลาง
ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ	3.04	เห็นด้วยปานกลาง
การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัว	2.74	เห็นด้วยปานกลาง
การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	2.59	เห็นด้วยน้อย
ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	2.49	เห็นด้วยน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2.4 ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน 3 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.8 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	**ค่าเฉลี่ย ระดับความเห็นด้วย**	**แปลผล**
ชุมชนมีความปลอดภัย	3.02	เห็นด้วยปานกลาง
ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	3.02	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ	2.72	เห็นด้วยปานกลาง

2.2.5 ปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน 5 ปัจจัย แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

ตารางที่ 5.9 ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านพันธะในชุมชน

ปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน	**ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	2.94	เห็นด้วยปานกลาง
การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	2.63	เห็นด้วยปานกลาง
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน	2.41	เห็นด้วยน้อย
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	2.27	เห็นด้วยน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 5.4 ถึง 5.9 ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความเข้ากันได้กับองค์การ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน องค์การมองเห็นคุณค่า ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

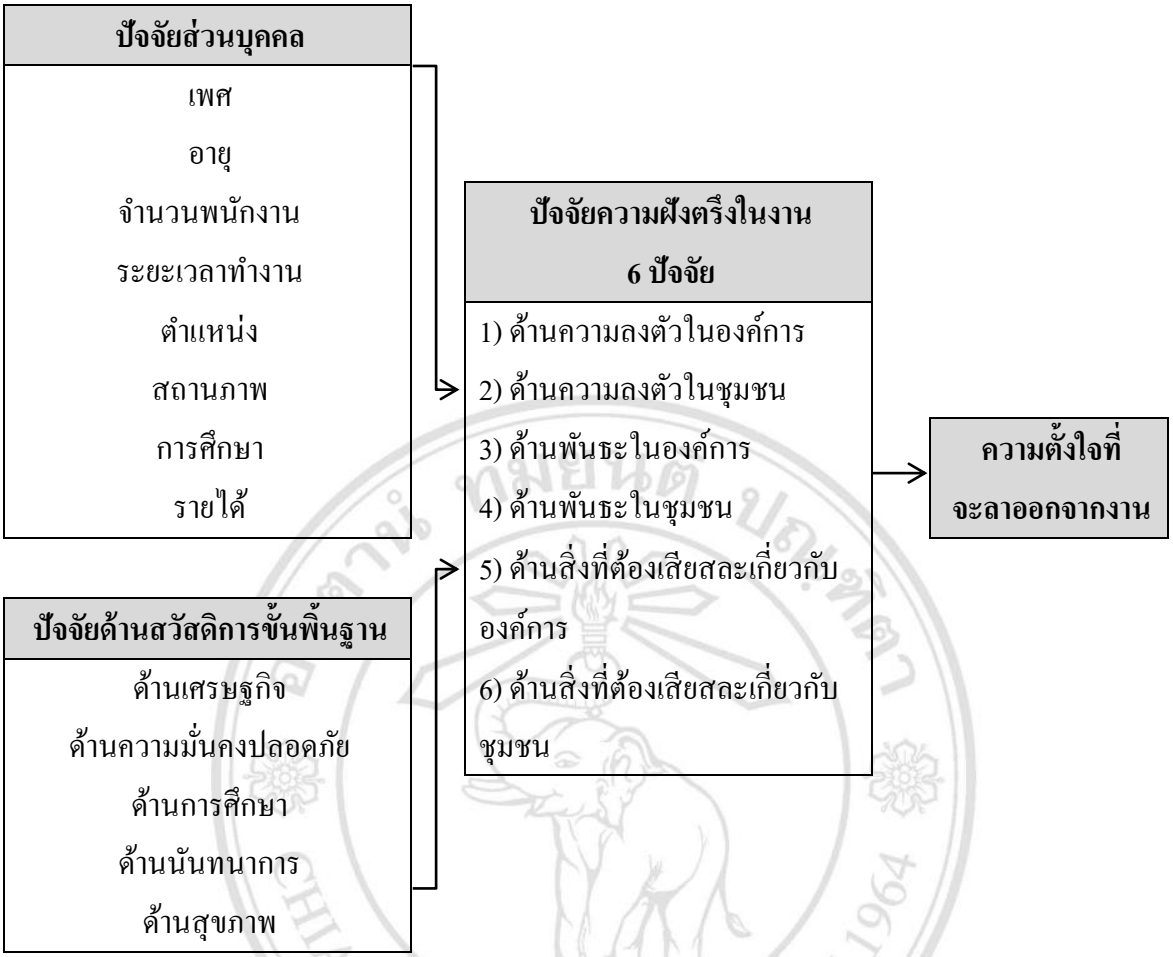
ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 3) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน ตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 5.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 5.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความผังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน 2) การศึกษา และ 3) รายได้จากองค์การปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผันแปร ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ 0.379) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลานานจะมีความฝังตรึงในงานในระดับสูง รายได้จากองค์การปัจจุบัน และการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.191 และ -0.188 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีรายได้จากองค์การปัจจุบัน และ/หรือการศึกษาสูงจะมีความฝังตรึงในงานในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ในระดับต่ำ และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ได้แก่ องค์การมองเห็นคุณค่า การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีไม่เป็นมลพิษ และชุมชนมีความปลอดภัย ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบผกผัน ได้แก่ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ

ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแบบผกผัน ในระดับต่ำ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแบบแปรผันได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์การมองเห็นคุณค่า ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแบบผกผัน ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันแบบผกผัน ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ได้แก่ ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน และความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน ปัจจัยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันแบบผกผัน ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ความรู้สึกไม่สูญเสียหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การ และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่าสวัสดิการพื้นฐาน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านนันทนาการ และ 4) ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.154, -0.188, -0.229 และ -0.150 ตามลำดับ) หากองค์การจัดสรรสวัสดิการสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความฝังตรึงในงานลดลง

ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ในระดับต่ำ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ การมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว และผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบแปรผัน ได้แก่ ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย และการมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การและด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาแบบผกผัน ในระดับต่ำ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความเข้ากับชุมชนได้ดี ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ

ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการแบบผกผัน ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการแบบผกผัน ในระดับต่ำ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ องค์การมองเห็นคุณค่า ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความเข้ากับชุมชนได้ดี การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ และชุมชนมีความปลอดภัย

ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และด้านด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพแบบผกผัน ในระดับต่ำ ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แบบผกผัน ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ และชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) พบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวม และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ -0.353 และ -0.355 ตามลำดับ) และปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -.277) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานโดยรวม ความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และความฝังตรึงในงานด้านชุมชนในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 5 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 4) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีปัจจัยความฝังตรึงในงานเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.10 แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความฝังตรึงในงาน	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	แปลผล
ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ	-.436**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ	-.270**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน	-.228**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน	-.189*	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน	-.171*	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ

หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน 4) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน และ 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชนในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยดังนี้

ตารางที่ 5.11 แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชน	**ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน**	
	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	**แปลผล**
การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.413**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย	-.395**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	-.371**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
ความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่	-.368**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
ชุมชนมีความปลอดภัย	-.359**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-.347**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน	-.300**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง
การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน	-.283**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	-.267**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

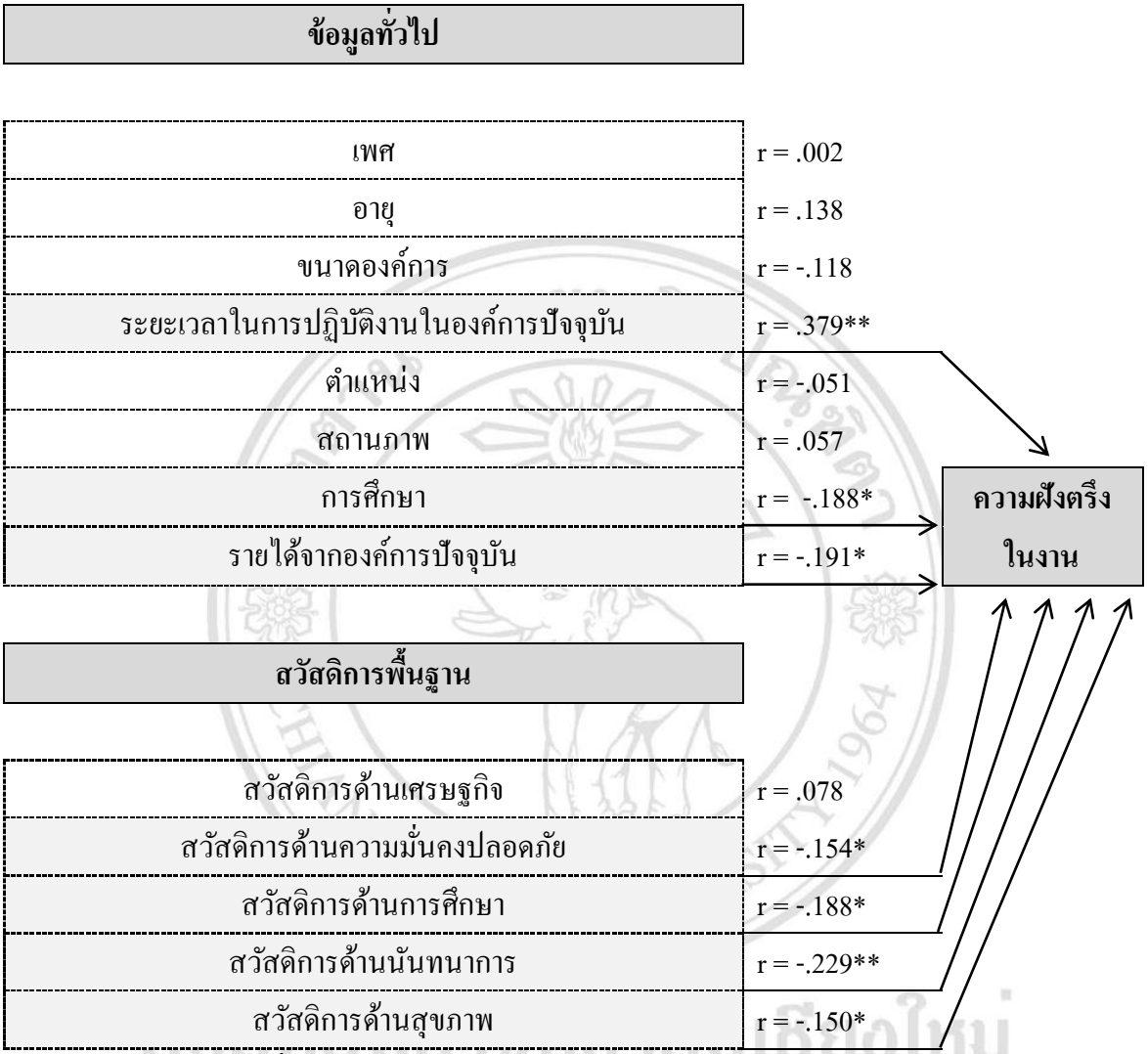
ตารางที่ 5.11 (ต่อ) แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชน	**ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน**	
	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	**แปลผล**
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	-.215**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน	-.201**	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว	-.171*	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ
ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ	-.156*	ความสัมพันธ์แบบผกผันระดับต่ำ

หากพนักงานมีปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนดังแสดงในตารางที่ 5.11 ในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป และข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน สรุปได้ดังภาพที่ 5.2



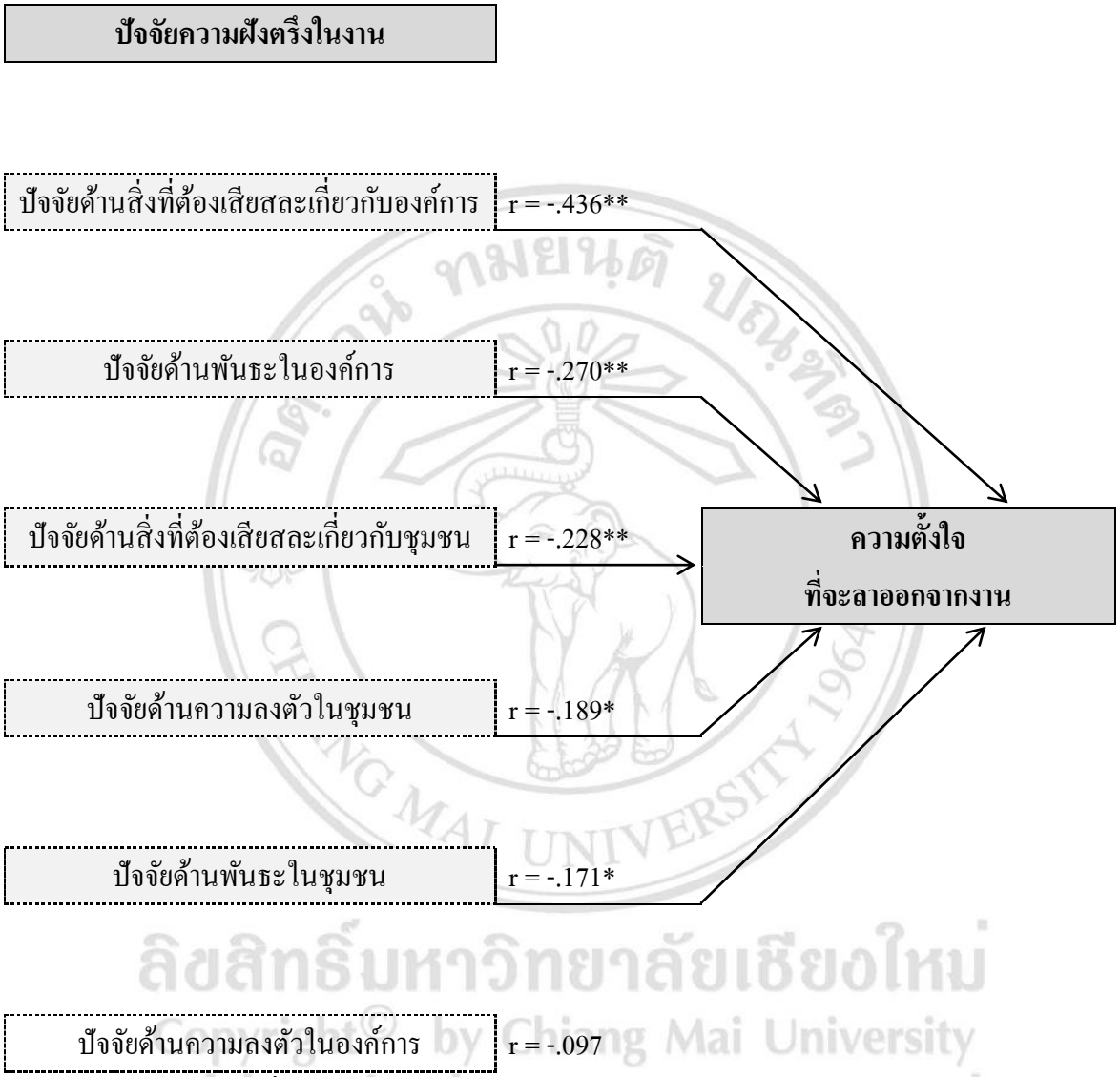
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพที่ 5.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป และข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังภาพที่ 5.3



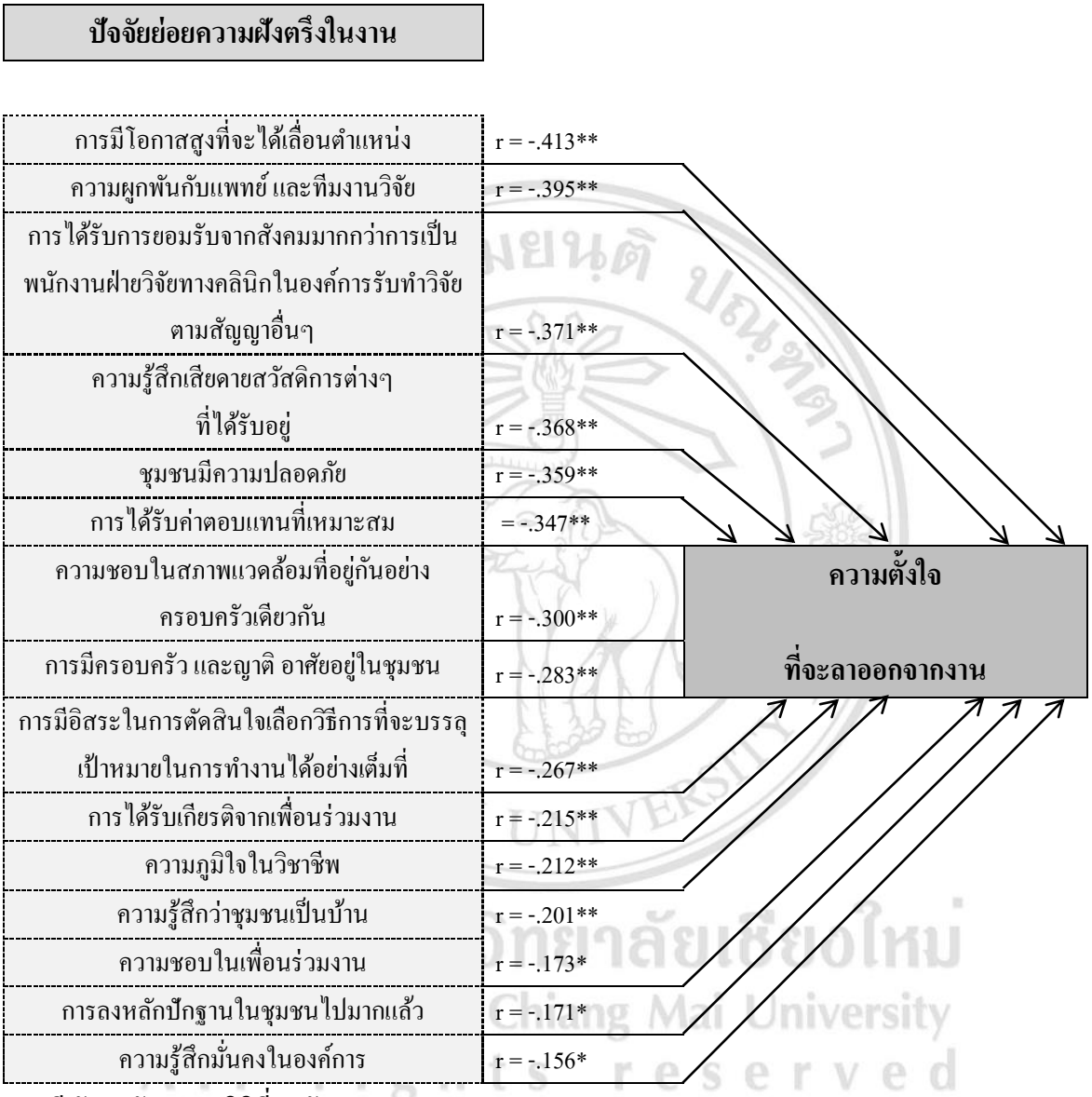
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพที่ 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฝังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังภาพที่ 5.4



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพที่ 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University
All rights reserved

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ประเด็นที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

ผลการศึกษานี้ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับความฝังตรึงในงานด้านองค์การมากกว่าด้านชุมชน แต่ระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้ง 2 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) ลี และคณะ (2014) วิริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555) ที่พบว่าพนักงานไม่ได้ทำงานให้กับองค์การต่อเนื่องด้วยเหตุผลด้านองค์การหรืองานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองานที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากรที่ศึกษาทำงานให้กับองค์การต่อไป

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านองค์การ และด้านชุมชน โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความลงตัว พันธะ สิ่งที่ต้องเสียสละ ทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวด้านองค์การ และด้านชุมชนระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และเกี่ยวกับชุมชน ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ตามลำดับ ปัจจัยย่อยที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความเข้ากันได้กับองค์การ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าชุมชนเป็นบ้าน ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน องค์การมองเห็นคุณค่า ความเข้ากับชุมชนได้ดี และความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555) เนื่องด้วยความแตกต่างของลักษณะกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากร ลักษณะงาน องค์การ และสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากรต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าว คือ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การมีระดับสูงกว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านอื่นๆ

อย่างไรก็ตาม ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาจากการศึกษานี้ เป็นความคิดเห็นของพนักงานในสภาวะปัจจุบัน หากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับองค์การหรือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

งาน และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน อาจทำให้ระดับความคิดเห็นต่อความฝังตรึงในงานของกลุ่มพนักงานแตกต่างไปจากการศึกษานี้

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กับปัจจัยความฝังตรึงในงาน

จากการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมแบบแปรผัน แต่ในทางตรงกันข้าม พบว่าการศึกษา รายได้จากองค์การปัจจุบัน สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานโดยรวมแบบผกผัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบแปรผัน โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานพบว่าหากพนักงานมีผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับค่าตอบแทนสูง รู้สึกมั่นคงในงาน และมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง รู้สึกเสียดายรายได้ สวัสดิการ และสิ่งที่ได้รับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555)

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผกผัน จากการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) และลี และคณะ (2004) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความฝังตรึงในงานต่ำ เนื่องจากมีความจำเป็นในการย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปศึกษาต่อ โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานพบว่าหากพนักงานมีความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์การมองเห็นคุณค่าของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์การต่อไป

รายได้ที่ได้รับจากองค์การของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ซึ่งพนักงานอาจมองหาลู่ทางในการย้ายงาน หรือประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่งานวิจัยทางคลินิกที่ทำอยู่ และไม่มีความรู้สึกเสียดายรายได้ที่ตนเองได้รับ โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานพบว่าหากพนักงานได้รับปัจจัยส่งเสริมในด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน จะส่งผลให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์การต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดวงสมร อุดมศรี (2555) ที่รายได้มีความสัมพันธ์แบบแปรผันกับอัตราการคงอยู่ในงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานแบบผกผัน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานได้รับสวัสดิการดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะมีความฝังตรึงในงานต่ำ เนื่องจากพนักงานอาจได้รับสวัสดิการเหล่านี้จากแหล่งอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีประสบภัยพิบัติ และเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุจากบริษัทประกัน องค์การบางแห่งให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อ โดยให้กลับมาทำงานให้กับองค์การเพื่อเป็นการใช้ทุน อย่างไรก็ตาม พนักงานอาจไม่ต้องการผูกมัดตนเองกับองค์การเดิม และต้องการใช้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นไปสมัครงานกับองค์การใหม่เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งสวัสดิการที่องค์การจัดให้ในปัจจุบัน เช่น การจัดกิจกรรมในองค์การ จำนวนวันหยุด การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือค่าใช่จ่ายด้านสุขภาพมีความเหมาะสมแล้ว พนักงานจึงไม่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมอีก โดยการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) ดวงสมร อุดมศรี (2555) และสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ และคัคนางค์ มณีศรี (2556) ไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการพื้นฐานทั้ง 5 ด้านกับปัจจัยความฝังตรึงในงาน

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงานแบบผกผัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านความลงตัวพันธะ และการเสียสละกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การเท่านั้นที่ไม่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผันเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) และลี และคณะ (2004) ซึ่งพบว่าหากพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพันธะในองค์การ และด้านชุมชนในระดับสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันองค์การ ทั้งด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน และรู้สึกว่าต้องสูญเสียด้านวัตถุและจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ทำให้ทราบว่าหากพนักงานมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง มีความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การอื่นๆ มีความรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกมั่นคงในองค์การ รวมทั้งอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน มีความรู้สึก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ว่าชุมชนเป็นบ้าน และลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว จะทำให้พนักงานไม่คิดลาออกจากงานและทำงานให้กับองค์การต่อไป

ผลการศึกษาคล้ายกับการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555) แต่แตกต่างในด้านตัวแปร โดยการศึกษานี้เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานกับความคิดที่จะลาออกจากงาน แต่การศึกษาทั้ง 2 การศึกษาดังกล่าววิเคราะห์ปัจจัยความฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการอัตราคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาทั้ง 2 การศึกษาดังกล่าว ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ผลการศึกษาปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานของการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวเช่นเดียวกับประเด็นที่ 1 เนื่องจากความแตกต่างของลักษณะกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากร ลักษณะงาน องค์การ และสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากรต่อปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานกับปัจจัยความฝังตรึงของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาจากการศึกษานี้ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในสภาวะปัจจุบัน หากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน และการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับปัจจัยความฝังตรงในงานแตกต่างไปจากการศึกษานี้

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็นสำคัญจากการศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญามีความฝังตรึงในงานในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญามีความฝังตรึงในงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานทำงานให้กับองค์การต่อด้วยเหตุผลทั้งด้านองค์การหรืองาน และเหตุผลด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน ปัจจัยย่อยที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์การ และความลงตัวในชุมชน ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์การและสภาพแวดล้อมโดยรอบในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ การรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์การอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การรู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน และการรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชนและครอบครัวอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตามลำดับ

ประเด็นที่ 2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน การศึกษา รายได้จากองค์การปัจจุบัน สวัสดิการพื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงาน

พนักงานที่ทำงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลานานจะมีผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับค่าตอบแทนสูง รู้สึกมั่นคงในงาน และมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เมื่อลาออกจากงานจะรู้สึกเสียดายรายได้ สวัสดิการ และสิ่งที่ได้รับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์การต่อไป

พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงจะมีความฝังตรึงในงานต่ำ และมีโอกาสที่จะลาออกจากงาน หากพนักงานมีความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์การมองเห็นคุณค่าของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความฝังตรึงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์การต่อไป

พนักงานที่มีรายได้จากองค์การสูงจะมีความฝังตรึงในงานต่ำ และมีโอกาสที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่สูง อาจทำให้พนักงานมีความเครียด และความกดดันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น พนักงานอาจมองหาลู่ทางในการย้ายงาน หรือประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่งานวิจัยทางคลินิกที่ทำอยู่ โดยไม่มีความรู้สึกเสียดายรายได้ที่ตนเองได้รับ

หากพนักงานได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นจะมีความฝังตรึงในงานต่ำ เนื่องจากพนักงานอาจได้รับสวัสดิการเหล่านี้จากแหล่งอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้รับจากองค์การ และสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมแล้ว จึงไม่ต้องการเพิ่มเติมอีก

หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ มีความผูกพันกับบุคคลในองค์การ ครอบครัวและชุมชนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งรู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน จะไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อค้นพบจากการศึกษาสรุปได้ว่าการทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไปนั้น ปัจจัยด้านองค์การหรืองาน (On-the-Job Factors) และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน ซึ่งในการศึกษานี้คือ ปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors) ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป อย่างไรก็ตาม พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์การอาจมีโอกาสที่จะลาออกจากงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านองค์การหรืองาน และด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 5 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน 4) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ และ 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีปัจจัยความฝังตรึงในงานเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความฝังตรึงในงานทั้งด้านองค์การ และด้านชุมชนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาพนักงานให้ทำงานให้กับองค์การต่อไปในระยะยาว ซึ่งองค์การอาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่

1.1 การเลื่อนตำแหน่งในองค์การ: หัวหน้างานควรสอบถามความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสอบถามถึงตำแหน่งงานในองค์การที่พนักงานคาดหวังในอนาคต โดยพูดคุยกับพนักงานถึงเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี การพูดคุยนี้จะทำให้หัวหน้างานและองค์การทราบถึงปัญหาของพนักงานทั้งด้านที่เกี่ยวกับงานหรือองค์การ และด้านที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือองค์การ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการเก็บข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับการเลื่อน

ตำแหน่ง ซึ่งหากมีตำแหน่งงานที่พนักงานต้องการ หรือตำแน่งงานใกล้เคียงกับที่พนักงานต้องการ หัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถเสนอตำแหน่งงานนั้นให้แก่พนักงานที่สนใจได้ การ

ร่วมกันแก้ปัญหาให้กับพนักงาน และการให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งในองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์การ และต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การต่อไป

1.2 การยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ: องค์การควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์การอื่น โดยพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารในประเทศไทยควรกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานที่สอดคล้องกับองค์การหลักในต่างประเทศ และเหมาะสมกับประเทศไทย จัดโครงสร้างองค์การให้มีความเสถียร ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการวางแผน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง และสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารจัดการองค์การดังกล่าวจะทำให้การดำเนินการวิจัยทางคลินิกเป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับการป้องกันความเสี่ยง และประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยอย่างเหมาะสม ส่งผลให้แพทย์ และทีมงานวิจัยในสถาบันวิจัยมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การต่อไป พนักงานจะมีความภูมิใจและรู้สึกมั่นคงเมื่อทำงานให้กับองค์การ ส่งผลให้พนักงานต้องการทำงานให้กับองค์การต่อไปในระยะยาว

1.3 การได้รับสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม: องค์การควรสำรวจสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่องค์การอื่นๆ จัดสรรให้แก่พนักงาน เพื่อนำมาวางแผนจัดสรรให้แก่พนักงานในองค์การอย่างเหมาะสม และไม่ด้อยกว่าองค์การอื่นๆ รวมทั้งประเมินความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การให้ความดูแลเอาใจใส่ ให้ความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์การอื่นๆ

2. ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับแพทย์ และทีมงานวิจัยในสถาบันวิจัย โดยอาจจัดกิจกรรมในรูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันหลายสถาบันวิจัย หรือจัดแยกสำหรับสถาบันวิจัยแต่ละแห่ง เป็นการเปิดโอกาสให้แพทย์ และทีมงานวิจัยเสนอคำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยทางคลินิกในปัจจุบัน และใน

อนาคต รวมทั้งองค์การและพนักงานสามารถนำคำแนะนำเหล่านั้นมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถาบันวิจัยแต่ละแห่ง ซึ่งจะทำให้ทั้งแพทย์ ทีมงานวิจัยในแต่ละสถาบันวิจัย และพนักงานมีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกัน เป็นการสร้างความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และต้องการทำงานให้กับองค์การต่อไปในระยะยาว

3. ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน และด้านความลงตัวในชุมชน เนื่องจากพนักงานไม่อยากย้ายจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะรู้สึกว่าชุมชนมีความปลอดภัย และมีความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น รวมทั้งองค์การควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่หรือชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การและชุมชน ซึ่งชุมชนในที่นี้อาจหมายถึงชุมชนขนาดใหญ่ หรือเล็ก เช่น ชุมชนระดับจังหวัด แขวง และเขต

4. ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้กับองค์การในระยะยาว ได้แก่

- มอบรางวัลทุกๆ 5 ปี รวมทั้งประกาศและยกย่องพนักงานที่ทำงานให้กับองค์การในระยะยาวให้ผู้อื่นทราบ เพื่อให้พนักงานได้รับการยกย่อง มีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในองค์การให้ทำงานสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและองค์การต่อไปในระยะยาว
- การเพิ่มเงินสะสมที่พนักงานจะได้รับจากองค์การเมื่อลาออกจากงาน โดยองค์การอาจแบ่งระดับของการจ่ายเงินสะสมที่แตกต่างกันมากระหว่างพนักงานงานที่ทำงานให้กับองค์การน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี เพื่อให้พนักงานรู้สึกเสียดายเงินสะสมที่ตนเองควรจะได้รับเมื่อทำงานให้กับองค์การในระยะยาว
- ให้โอกาสพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเข้ารับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมทั้งปรับสวัสดิการ และรายได้ตามวุฒิการศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การเห็นคุณค่าในด้านความรู้และวุฒิการศึกษาของพนักงาน และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพของตน

4.2 จัดหาปัจจัยทั้งด้านองค์การหรืองาน และด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองานให้แก่พนักงานที่มีรายได้สูง เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบสูงด้วย ดังนั้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์การควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานให้รู้สึกผ่อนคลาย จัดกิจกรรมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง และความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นทั้งด้านงาน และด้านที่ไม่เกี่ยวกับงาน โดยเป็นการลดความเครียด ความกดดันจากการทำงาน และได้นำเอาประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจนำทฤษฎีความฝังตรึงในงานเป็นแนวทางในการศึกษากลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่มีลักษณะแตกต่างออกไป เช่น พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในโรงเรียนแพทย์ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในบริษัทยาข้ามชาติ หรือพนักงานหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ พนักงานหน่วยงานราชการ พนักงานในองค์การเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การ

2. ผลการศึกษาครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาในต่างประเทศและภายในประเทศ เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและประชากร ลักษณะองค์การ และสภาพแวดล้อมของสังคมไทย และในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการทบทวนปัจจัยย่อยความฝังตรึงในงานให้เหมาะสมกับองค์การที่ศึกษา เช่น การเพิ่มปัจจัยย่อยของความเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการอาศัยอยู่ในชุมชนที่นับถือศาสนาเดียวกัน เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. การศึกษานี้ไม่สามารถทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโดยจำแนกตามกลุ่มย่อยได้เนื่องจากแต่ละกลุ่มย่อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้ไม่สามารถทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of varlance: ANOVA) ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่กลุ่มย่อยที่ไม่มีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กอบัว บินหะซัน (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2557)

ดวงสมร อุดมศรี. (2555). ***ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่***. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

วิริยา แก้วสง่า. (2553). ***ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่***. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

วีรพล ธรมธัช (สัมภาษณ์, 24 ตุลาคม 2557)

วีระยุทธ คุณาศิริรัตน์ (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2557)

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์, และคัคนางค์ มณีศรี. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์การต่อความตั้งใจลาออก. ***Veridian E-Journal***, 6(3), 699-717.

สุชาติ จองประเสริฐ. (2552). ***แนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (ICH Good Clinical Practice Guideline)***. นนทบุรี: โปรแกรมคอมพิวกราฟฟิค.

2014 Advanstar Communications. (2014). ***Pay Incentives Lower in Clinical Research Organizations than in General Industry***. Retrieved October 27, 2014, from http://www.appliedclinicaltrialsonline.com/appliedclinicaltrials/CRO%2FSponsor+News/Pay-Incentives-Lower-in-Clinical-Research-Organiza/ArticleStandard/Article/detail/832007

Canavan, J. (2014). ***CRO Industry Global Compensation Survey***. Retrieved November 15, 2014, from https://hrsurveysolutions.com/uploads/2014_HR_SS_CRO_Survey_Information.pdf

Explorable.com. (2009). ***Statistical Correlation***. Retrieved July 15, 2015, from https://explorable.com/statistical-correlation

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, ***Educational and Psychological Measurement***, 30(3), 607-610.

Terence, R. M., Brooks, C. H., Thomas, W. L., Chris, J. S., & Miriam, E. (2001). Why people stay:

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Using job embeddedness to predict. ***Academy of Management Journal,*** 44(6), 1102-1121.

Wikimedia Foundation, Inc. (2014). Job Embeddedness. Retrieved October 09, 2014, from http://en.wikipedia.org/wiki/Job_embeddedness

Wikimedia Foundation, Inc. (2014). Contract research organization. Retrieved October 27, 2014, from http://en.wikipedia.org/wiki/Contract_research_organization

Wikimedia Foundation Inc. (2015). ***Cronbach's alpha***. Retrieved May 30, 2015, from https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก

แบบสอบถามชุด.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย

ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ และใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลเสียหายต่อผู้ตอบแต่อย่างใดทั้งสิ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานให้แก่องค์การต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ○ หรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. เพศ ○ 1. ชาย ○ 2. หญิง
2. อายุ..... ปี
3. องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่.....
   ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน..... ..... ปี
   ตำแหน่ง.....
4. ภูมิลำเนา จังหวัด.....
5. สถานภาพ ○ 1. โสด ○ 2. สมรส ○ 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
   หากท่านสมรสแล้ว ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกันกับคู่สมรสหรือไม่
   ○ 1. ใช่ ○ 2. ไม่ใช่
6. การศึกษา
   ○ 1. ระดับปริญญาตรี ○ 2. ระดับปริญญาโท
   ○ 3. ระดับปริญญาเอก ○ 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. รายได้จากองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ต่อเดือน
   ○ 1. น้อยกว่า 40,000 บาท ○ 2. 40,000 – 80,000 บาท
   ○ 3. 80,001 – 120,000 บาท ○ 4. มากกว่า 120,000 บาท
8. ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความพึงพอใจในสวัสดิการพื้นฐาน

8.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน บริการเงินกู้สำหรับพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และเงินโบนัส เป็นต้น	○ ไม่มี	○ มี ☐ พอใจ ☐ ไม่พอใจ
8.2 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น มีการซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ การจ่ายเงินบำเหน็จ การรักษาความปลอดภัยในการเข้าออกสำนักงาน เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ	○ ไม่มี	○ มี ☐ พอใจ ☐ ไม่พอใจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

และเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง เป็นต้น

8.3 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน จัดฝึกอบรบเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การส่งเสริมการลาศึกษาต่อ เป็นต้น ○ ไม่มี ○ มี ☐ พอใจ ☐ ไม่พอใจ

8.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงภายในองค์การ จำนวนวันหยุดพักร้อน จำนวนวันหยุดตามเทศกาล เป็นต้น ○ ไม่มี ○ มี ☐ พอใจ ☐ ไม่พอใจ

8.5 สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานพยาบาลในองค์การ จำนวนวันลาป่วย เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านทันต-กรรม เป็นต้น ○ ไม่มี ○ มี ☐ พอใจ ☐ ไม่พอใจ

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผังตรึงในงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยความผังตรึงในงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
FO1	ฉันชอบเพื่อนร่วมงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	☐	☐	☐	☐	☐
FO2	งานที่ฉันทำอยู่เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	☐	☐	☐	☐	☐
FO3	ฉันทำงานเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยเพราะภูมิใจที่ได้ใช้วิชาชีพในการดำเนินการวิจัยเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย	☐	☐	☐	☐	☐
FO4	ฉันพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบที่ฉันได้รับอยู่ในขณะนี้	☐	☐	☐	☐	☐
FO5	ฉันรู้สึกเข้ากับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ได้เป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยความผูกพันในงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
FO6	ฉันรู้สึกว่าองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เห็นคุณค่าในตัวฉัน	☐	☐	☐	☐	☐
FC1	ฉันเข้ากับชุมชนที่ฉันอยู่ได้ดี	☐	☐	☐	☐	☐
FC2	ฉันชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกันในชุมชนที่ฉันอาศัย	☐	☐	☐	☐	☐
FC3	ฉันรักสถานที่ที่ฉันพักอาศัยอยู่ในตอนนี้อย่างมาก	☐	☐	☐	☐	☐
FC4	ฉันรู้สึกว่าชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่ในขณะนี้เหมือนเป็นบ้านของฉันเอง	☐	☐	☐	☐	☐
FC5	บริเวณที่ที่ฉันอาศัยอยู่มีกิจกรรมยามว่างที่ฉันหรือครอบครัวชื่นชอบ เช่น กีฬา สถานที่ผักผ่อน ฯลฯ	☐	☐	☐	☐	☐
LO1	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือเป็นกรรมการในคณะทำงานขององค์การ	☐	☐	☐	☐	☐
LO2	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องการหรือต้องพึ่งพาฉันอยู่อีกหลายคน	☐	☐	☐	☐	☐
LO3	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะรู้สึกผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัยที่ฉันได้ติดต่อเกี่ยวกับงานวิจัยอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน	☐	☐	☐	☐	☐
LC1	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะครอบครัวและญาติๆ ของฉันอาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้	☐	☐	☐	☐	☐
LC2	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะได้ลงหลักปักฐานไปมากแล้ว เช่น ซื้อบ้านหรือคอนโด เป็นต้น	☐	☐	☐	☐	☐
LC3	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะเพื่อนสนิทของฉันอาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้	☐	☐	☐	☐	☐
LC4	ฉันยังคงทำงานที่องค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะมีความเห็นทางการเมืองตรงกันกับชุมชน	☐	☐	☐	☐	☐

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยความผังตรึงในงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
SO1	การอยู่ในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ให้ความรู้สึกมั่นคงกับฉัน	☐	☐	☐	☐	☐
SO2	ฉันไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น เพราะฉันได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	☐	☐	☐	☐	☐
SO3	ฉันไม่รู้สึกสูญเสียอะไรเลยหากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	☐	☐	☐	☐	☐
SO4	ฉันไม่อยากไปจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะฉันมีโอกาสสูงมากที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในองค์การ	☐	☐	☐	☐	☐
SO5	ฉันไม่อยากไปจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นที่ที่ฉันมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	☐	☐	☐	☐	☐
SO6	ฉันรู้สึกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ	☐	☐	☐	☐	☐
SO7	ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้เกียรติฉันมาก	☐	☐	☐	☐	☐
SO8	บริเวณที่ฉันอาศัยอยู่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อฉันและครอบครัว เช่น โรงเรียนลูก โรงภาพยนตร์ ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ ดังนั้น การย้ายออกไปจากชุมชนที่ฉันอาศัยอยู่ในขณะนี้เป็นเรื่องที่ฉันทำได้ยาก	☐	☐	☐	☐	☐
SO9	ฉันยังคงทำงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ เพราะรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	☐	☐	☐	☐	☐
SC1	ฉันไม่อยากย้ายจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะเป็น	☐	☐	☐	☐	☐

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยความผังตรึงในงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	ชุมชนที่มีความปลอดภัย					
SC2	ฉันไม่อยากย้ายจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ	☐	☐	☐	☐	☐
SC3	ฉันไม่อยากย้ายจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือฉันอย่างมาก	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3: ข้อมูลด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ข้อใดต่อไปนี้สอดคล้องกับแผนการย้ายงานและแผนการลาออกจากงานจากองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มากที่สุด โปรดเลือกเพียงข้อเดียว

○ 1. ขณะนี้ ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก

○ 2. ขณะนี้ กำลังมองหาลู่ทางที่จะย้ายหรือลาออก

○ 3. ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานที่องค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่น

○ 4. ขณะนี้ กำลังมองหาลู่ทางที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น

○ 5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4:ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานให้แก่องค์การต่อไป

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุที่ท่านยังสมัครใจทำงานให้แก่องค์การต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางอรยา วิศวไพศาล

วัน เดือน ปี เกิด 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2527

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษาที่ 2550	เภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาบริบาลเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประสบการณ์

พ.ศ. 2550 – 2555	Clinical Research Associate บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2555 – 2557	Clinical Research Manager บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน	Clinical Operations Manager บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
© by Chiang Mai University
All rights reserved