

## ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

### Job Embeddedness of Clinical Research Employees in Thailand of Contract Clinical Research Organization

อรยา วิชาไพศาล\* และเชมกร ไชยประสิทธิ์\*\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชนที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสนใจทำงานในองค์กรต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความฝังตรึงในงาน 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความลงตัวขององค์กร ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน ปัจจัยด้านพันธะขององค์กร ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา มีความฝังตรึงในงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวขององค์กร สูงกว่าปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านอื่น ๆ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน การศึกษา รายได้จากองค์กรปัจจุบัน สวัสดิการพื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความฝังตรึงในงาน โดยปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร ด้านพันธะขององค์กร ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผันในระดับปานกลางถึงต่ำ และปัจจัยด้านความลงตัวขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัจจัยย่อย 7 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกแบบผกผันในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสนสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ ความรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ชุมชนมีความปลอดภัย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร จังหวัดเชียงใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* ดร. อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ABSTRACT

The purpose of this research 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.

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.

## บทนำ

ปัจจุบัน มีการทำการวิจัยทางคลินิกจำนวนมากในประเทศไทย เนื่องจากมีสิ่งที่มีเอื้ออำนวยต่อการดำเนินการวิจัยทางคลินิก เช่น โรงพยาบาล จำนวนประชากร ความชุกชุมของอุบัติการณ์โรคต่างๆ และศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการพัฒนายาใหม่ โดยบริษัทยาอาจจ้างองค์การที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการวิจัยทางคลินิกเป็นการเฉพาะ เข้ามาทำหน้าที่ดำเนินการ และควบคุมคุณภาพของงานวิจัยทางคลินิก ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นจะขึ้นอยู่กับสัญญาว่าจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกมีหน้าที่ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการวิจัยทางคลินิก เพื่อให้การดำเนินการวิจัยการบันทึกและการรายงานข้อมูลของโครงการวิจัยเป็นไปตามที่โครงร่างการวิจัย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการรับประกันว่าทั้งข้อมูล และผลที่รายงานนั้นน่าเชื่อถือและถูกต้อง รวมทั้งรับประกันว่าสิทธิบูรณภาพ และความลับของอาสาสมัคร หรือผู้ป่วยในโครงการวิจัยจะได้รับความคุ้มครอง

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทยา และองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาประสบในขณะนี้ คือ การลาออกจากการงาน และการย้ายงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิก จากข้อมูลการสำรวจอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 20 องค์การ จาก 46 ประเทศ

ใน พ.ศ. 2556 โดย HR+Survey Solutions (<http://www.hrssl.com>) นั้น พบว่า อัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีอัตราลดลงจากเกือบร้อยละ 20 ใน พ.ศ. 2554 เป็นประมาณร้อยละ 18 ใน พ.ศ. 2555 แต่ยังเป็นอัตราที่สูงอยู่ในทางตรงกันข้าม อัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศอื่นๆ จำนวน 45 ประเทศ ไม่รวมสหรัฐอเมริกา มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น จากประมาณร้อยละ 18 ใน พ.ศ. 2554 เป็นร้อยละ 21 ใน พ.ศ. 2555 ซึ่งประเทศที่มีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานมากกว่าร้อยละ 30 ได้แก่ ญี่ปุ่น เม็กซิโก จีน และสิงคโปร์ โดยมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน เท่ากับ 40, 36, 33 และ 33 ตามลำดับ สำหรับอัตราการหมุนเวียนของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย เท่ากับร้อยละ 29 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงเป็นลำดับที่ 6

จากปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงานวิจัยทางคลินิก โดยระหว่างที่บริษัทฯ และองค์การรับทำวิจัยทางคลินิกกำลังดำเนินการรับพนักงานใหม่นั้น พนักงานที่เหลืออยู่จะต้องรับช่วงต่องานวิจัยของพนักงานที่ลาออกจากงานและย้ายงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของงานวิจัยช่วงที่รอพนักงานใหม่มาประสานงานต่อ นอกจากนี้ บริษัทฯ และองค์การที่รับทำวิจัยตามสัญญาจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่ในส่วนของค่าโฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์ ค่านายหน้าในการแนะนำพนักงานใหม่ และค่าเสียโอกาส เป็นต้น เมื่อรับพนักงานเข้ามาใหม่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจะต้องใช้เวลาในการอบรมพนักงานใหม่อย่างน้อยตลอดระยะเวลาการทดลองงาน หรือจนกว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความมั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานวิจัยทางคลินิกได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่เบี่ยงเบนไปจากที่โครงสร้างการวิจัยกำหนดไว้จะส่งผลต่อความถูกต้อง ความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนทุนให้แก่โครงการวิจัยสูญเสียงบประมาณการวิจัยโดยไม่เกิดประโยชน์

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการลาออกจากงาน และการย้ายงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับยังไม่มีข้อมูลการสำรวจอัตราการลาออกจากงาน การย้ายงาน และปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานเดิมต่อไปในองค์การ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยที่ทำงานให้กับองค์การรับทำวิจัยตามสัญญา โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้อาจเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้ก้าวหน้าต่อไป โดยจะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์การอย่างยาวนาน

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

### 1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มิเชล และคณะ (2001) ได้ค้นพบทฤษฎีในการอธิบายถึงปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไป หรือเรียกว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Embeddedness) จากการศึกษาของมิเชล และคณะ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้น ยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ พนักงานที่ลาออกจากงานไม่ได้หางานอื่นไว้ก่อนการลาออก และลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย 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 ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเข้ากันได้กับองค์การ และองค์การมองเห็นคุณค่าของตัวเอง ตัวอย่างของความลงตัวในชุมชน (Fit to Community) เช่น ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบคลุมเดียวกัน ความรักในสถานที่พักอาศัย ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นเหมือนบ้านของตนเอง และการมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย

2) พันธะ (Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ครอบคลุม ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตัวอย่างของพันธะในองค์การ (Links to Organization) ได้แก่ การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการหลายคณะ การเป็นผู้บริหารชุดปัจจุบัน การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน การมีเพื่อนร่วมงานที่ตนเองศรัทธา ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ตัวอย่างของพันธะในชุมชน (Links to Community) ได้แก่ การมีครอบครัวและญาติอยู่ในชุมชน การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน

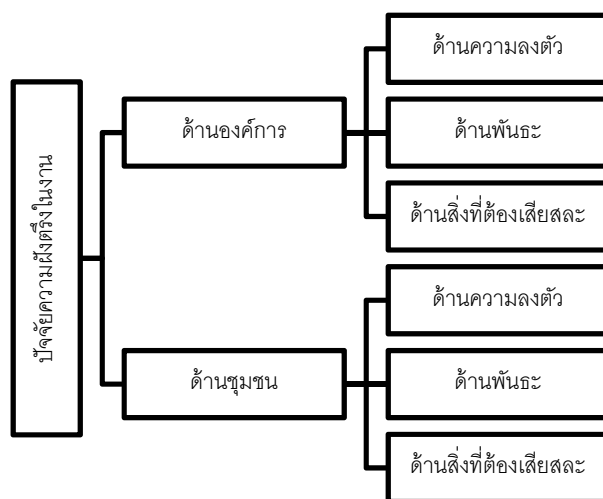
3) สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ (Organization-Related Sacrifice) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการทำงานให้แก่องค์การ การมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากองค์การ การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความเสียสละส่วนตัวที่ต่าง ๆ ในปัจจุบัน การได้รับการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ตัวอย่างของสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice) ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ และชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก

พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความเหมาะสมกับงาน องค์การ และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ครอบคลุม ชุมชน และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงานจะมีความพึงพอใจในงานและต้องการทำงานให้องค์การต่อไปมากกว่าพนักงานคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน องค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์การ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งไม่คิดว่าตนเองจะต้องสูญเสียสิ่งใดไปหากลาออกจากงาน

## 2. การวัดความพึงพอใจในงาน

มิเชล และคณะ, (2001) และลี และคณะ, (2004) ใช้แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์การ ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน โดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert's scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และคำนวณหาค่าเฉลี่ยของทุกปัจจัยเพื่อวัดความพึง

ตรึงในงาน หากระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยความพึงตรึงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง พนักงานมีความสนใจที่จะทำงานเดิมของตนต่อไปสูง

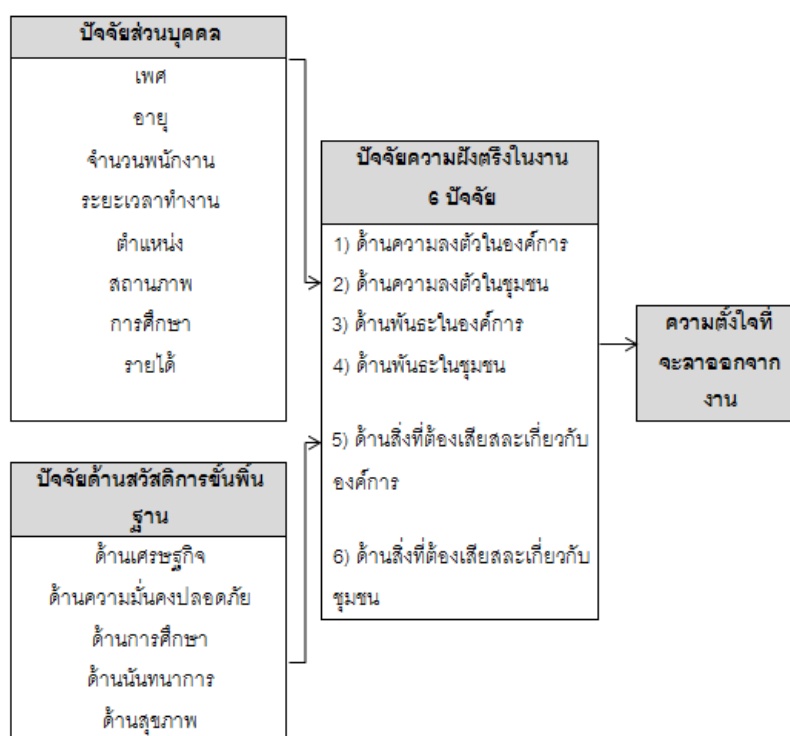


ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยความพึงตรึงในงาน

## วิธีการศึกษา

### 1. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้า ได้นำเครื่องมือวัดความพึงตรึงในงานของมิเชล และคณะ (2001) จากการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) และการศึกษาของดวงสมร อุดมศรี (2555) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการพึงตรึงในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 4) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา

## 2. ขั้นตอนการศึกษา

2.1 การรวบรวมข้อมูล: ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยความพึงพอใจในงานจากการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาของวิริยา แก้วสง่า (2553) ดวงสมร อุทุมศรี (2555) สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ และคณางค์ มณีศรี (2556) เพื่อนำมาประยุกต์ และสร้างแบบสอบถามสำหรับการศึกษานี้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา: ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำให้พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกสมัครใจทำงานให้แก่องค์กรต่อไป ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 30 ชุด จากนั้น นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบัต และกำหนดให้คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้านมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.82 ซึ่งอยู่ในระดับดี

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล: เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองที่ทำการตอบโดยพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 176 คน โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่านทางอีเมล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล: วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสถิติการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญาจากการสำรวจของผู้ศึกษาโดยการสอบถามพนักงานที่ทำงานในแต่ละองค์กรรับทำวิจัยตามสัญญาในเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2557 พบว่าองค์กรรับทำวิจัยตามสัญญาในประเทศไทย ประกอบด้วยพนักงานขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 321 คน โดยประมาณ การศึกษานี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงจากตารางของ Krejcie and Morgan (Robert and Daryle, 1970: 2) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 176 คน และสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นโดยวิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่

### 4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญา จำนวน 176 คน เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายนถึงมิถุนายน 2558 ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพนักงานด้วยตนเอง จำนวน 20 ฉบับ และส่งแบบสอบถามผ่านทางอีเมล จำนวน 156 ฉบับ จากนั้น ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสถิติการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 หรือลาออกจากการ ร้อยละ 65.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านนันทนาการและมีความพอใจ ร้อยละ 84.7 มีสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยและมีความพอใจ ร้อยละ 84.1 มีสวัสดิการด้านสุขภาพและมีความพอใจ ร้อยละ 80.1 มีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและมีความพอใจ ร้อยละ 69.3 และมีสวัสดิการด้านการศึกษาและมีความพอใจ ร้อยละ 61.9

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การมากกว่าด้านชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความลงตัว พันธะ และการเสียสละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การเท่ากับด้านความลงตัวในชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความเข้ากันได้กับองค์การ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน องค์การมองเห็นคุณค่า ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบ ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นบ้าน ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

## ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

### ส่วนที่ 3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน การศึกษา และรายได้จากองค์การปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานแบบผันแปร ในระดับปานกลาง ( $r$  เท่ากับ 0.379) รายได้จากองค์การปัจจุบัน และการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ ( $r$  เท่ากับ -0.191 และ -0.188 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีรายได้จากองค์การปัจจุบัน และ/หรือการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ได้แก่ องค์การมองเห็นคุณค่า การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นบ้าน ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตัวเองหลายคน ความรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเองและครอบครัว การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความรู้สึกมั่นคงในองค์การ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชนมีสภาพแวดล้อมดีไม่เป็นมลพิษ และชุมชนมีความปลอดภัย

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแบบแปรผันได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์การมองเห็นคุณค่า

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้จากองค์การปัจจุบันแบบแปรผัน ได้แก่ ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นบ้าน และความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน

### ส่วนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสถิติการพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

สถิติการพื้นฐาน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่าสถิติการทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ ( $r$  เท่ากับ  $-0.154$ ,  $-0.188$ ,  $-0.229$  และ  $-0.150$  ตามลำดับ) หากองค์การจัดสรรสวัสดิการสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานลดลง

### ส่วนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง ( $r$  เท่ากับ  $-0.353$  และ  $-0.355$  ตามลำดับ) และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ ( $r$  เท่ากับ  $-0.277$ ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และความพึงพอใจในงานด้านชุมชนในระดับสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานต่ำ

ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และด้านชุมชน 5 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน 4) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน และ 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีปัจจัยความพึงพอใจในงานเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ และด้านชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปน้อย ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านองค์การและด้านชุมชนต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง

| ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ<br>และด้านชุมชน                                                     | ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน   |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
|                                                                                                           | ค่าสัมประสิทธิ์<br>สัมพันธ์ (r) | แปลผล                                |
| การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง                                                                        | -.413**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย                                                                         | -.395**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็น<br>พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัย<br>ตามสัญญาอื่นๆ | -.371**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| ความรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่                                                             | -.368**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| ชุมชนมีความปลอดภัย                                                                                        | -.359**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม                                                                              | -.347**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครบครัน<br>เดียวกัน                                                    | -.300**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับปานกลาง |
| การมีครอบครัว และญาติ อาศัยอยู่ในชุมชน                                                                    | -.283**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับต่ำ     |
| การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุ<br>เป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่                        | -.267**                         | ความสัมพันธ์แบบผกผัน<br>ระดับต่ำ     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการศึกษา

สมมติฐานสำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็นสมมติฐานหลัก ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และสมมติฐานย่อย ได้แก่ 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านชุมชนมี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากการศึกษาของมิเชล และคณะเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

### **ประเด็นที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา**

ผลการศึกษาครั้งนี้ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจในงานด้านองค์การมากกว่าด้านชุมชน แต่ระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้ง 2 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) ลี และคณะ (2014) วิริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555) ที่พบว่า พนักงานไม่ได้ทำงานให้กับองค์การต่อเนื่องด้วยเหตุผลด้านองค์การหรืองานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองานที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากรที่ศึกษาทำงานให้กับองค์การต่อไป

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

อย่างไรก็ตาม ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นความคิดเห็นของพนักงานในสภาวะปัจจุบัน หากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน อาจทำให้ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานแตกต่างไปจากการศึกษาครั้งนี้

### **ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน**

จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมแบบแปรผัน แต่ในทางตรงกันข้าม พบว่า การศึกษา รายได้จากองค์การปัจจุบัน สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมแบบผกผัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบแปรผัน โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อย ความพึงตรงในงานพบว่าหากพนักงานมีผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับค่าตอบแทนสูง รู้สึกมั่นคงในงาน และมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง รู้สึกเสียตายนายได้ สวัสดิการ และสิ่งที่ได้จากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงตรงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุตมศรี (2555)

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบผกผัน จากการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) และลี และคณะ (2004) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความพึงตรงในงานต่ำ เนื่องจากมีความจำเป็นในการย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปศึกษาต่อ โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อยความพึงตรงในงานพบว่าหากพนักงานมีความภูมิใจในวิชาชีพ และองค์กรมองเห็นคุณค่าของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงตรงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์กรต่อไป

รายได้ที่ได้รับจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบผกผัน ซึ่งพนักงานอาจมองหาเส้นทางในการย้ายงาน หรือประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่งานวิจัยทางคลินิกที่ทำอยู่ และไม่มีความรู้สึกเสียตายนายได้ที่ตนเองได้รับ โดยผลการศึกษาปัจจัยย่อยความพึงตรงในงานพบว่า หากพนักงานได้รับปัจจัยส่งเสริมในด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์กรหรืองาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงตรงในงานในระดับสูงขึ้น และทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดวงสมร อุตมศรี (2555) ที่รายได้มีความสัมพันธ์แบบแปรผันกับอัตราการคงอยู่ในงาน

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบผกผัน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานได้รับสวัสดิการดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะมีความพึงตรงในงานต่ำ เนื่องจากพนักงานอาจได้รับสวัสดิการเหล่านี้จากแหล่งอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับเงินช่วยเหลือในการอุปสมบทปฏิบัติ และเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุจากบริษัทประกัน องค์กรบางแห่งให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อ โดยให้กลับมาทำงานให้กับองค์กรเพื่อเป็นการใช้ทุน อย่างไรก็ตาม พนักงานอาจไม่ต้องการผูกมัดตนเองกับองค์กรเดิม และต้องการใช้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นไปสมัครงานกับองค์กรใหม่เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในปัจจุบัน เช่น การจัดกิจกรรมในองค์กร จำนวนวันหยุด การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพมีความเหมาะสมแล้ว พนักงานจึงไม่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมอีก โดยการศึกษาของวริยา แก้วสง่า (2553) ดวงสมร อุตมศรี (2555) และสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ และคณางค์ มณีศรี (2556) ไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน กับปัจจัยความพึงตรงในงาน

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงตรงในงานแบบผกผัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านความลงตัว พันธะ และการเสียสละกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านความลงตัวในองค์การเท่านั้นที่ไม่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยความพึงตรงในงานด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแบบผกผันเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมิเชล และคณะ (2001) และลี และคณะ (2004) ซึ่งพบว่าหากพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพันธะ ในองค์กร และด้านชุมชนในระดับสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันองค์กร ทั้งด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึก

ว่าตนเองมีความเหมาะสมและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน และรู้สึกว่าจะต้องสูญเสียด้านวัตถุและจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ทำให้ทราบว่าหากพนักงานมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง มีความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย ได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การอื่นๆ มีความรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกมั่นคงในองค์การ รวมทั้งอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน มีความรู้สึกว่ารุมชนเป็นบ้าน และลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว จะทำให้พนักงานไม่คิดลาออกจากงานและทำงานให้กับองค์การต่อไป

ผลการศึกษาคล้ายกับการศึกษาของวริยา แก้วสง่า (2553) และดวงสมร อุดมศรี (2555) แต่แตกต่างกันในด้านตัวแปร โดยการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความคิดที่จะลาออกจากงาน แต่การศึกษาทั้ง 2 การศึกษาดังกล่าววิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการอัตราคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาทั้ง 2 ด้านดังกล่าว ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความลงตัวขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ผลการศึกษาปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานของการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวเช่นเดียวกับประเด็นที่ 1 เนื่องจากความแตกต่างของลักษณะกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากร ลักษณะงาน องค์การและสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือประชากรต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในงานของมิเชล และคณะ โดยปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไป ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การหรืองาน และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองานหรือเรียกว่าปัจจัยด้านชุมชน ซึ่งพนักงานอาจลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การ 2 ด้าน จากทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ และปัจจัยด้านพันธะในองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านชุมชน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ปัจจัยด้านความลงตัวของชุมชน และปัจจัยด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในขณะที่ปัจจัยด้านความลงตัวขององค์การที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สวัสดิการพื้นฐาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานกับปัจจัยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญาจากการศึกษานี้ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในสภาวะปัจจุบัน หากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองาน และการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างไปจากการศึกษานี้

### ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการ

องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้งด้านองค์การ และด้านชุมชนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาพนักงานให้ทำงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งองค์การอาจนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้ ดังนี้

##### 1) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่

การเลื่อนตำแหน่งในองค์การ: หัวหน้างานควรสอบถามความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสอบถามถึงตำแหน่งงานในองค์การที่พนักงานคาดหวังในอนาคต โดยพูดคุยกับพนักงานถึงเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี การพูดคุยนี้จะทำให้หัวหน้างานและองค์การทราบถึงปัญหาของพนักงานทั้งด้านที่เกี่ยวกับงานหรือองค์การ และด้านที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือองค์การ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการเก็บข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งหากมีตำแหน่งงานที่พนักงานต้องการ หรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกับที่พนักงานต้องการ หัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถเสนอตำแหน่งงานนั้นให้แก่พนักงานที่สนใจได้ การร่วมกันแก้ปัญหาให้กับพนักงาน และการให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งในองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์การ และต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป

การยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์การรับทำวิจัยตามสัญญาอื่นๆ: องค์การควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์การอื่น โดยพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารในประเทศไทยควรกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานที่สอดคล้องกับองค์การหลักในต่างประเทศ และเหมาะสมกับประเทศไทย จัดโครงสร้างองค์การให้มีความเสถียร ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการวางแผน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง และสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารจัดการองค์การดังกล่าวจะทำให้การดำเนินการวิจัยทางคลินิกเป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับการป้องกันความเสี่ยง และประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยอย่างเหมาะสม ส่งผลให้แพทย์ และทีมงานวิจัยในสถาบันวิจัยมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป พนักงานจะมีความภูมิใจ และรู้สึกมั่นคงเมื่อทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้พนักงานต้องการทำงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

การได้รับสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม: องค์การควรสำรวจสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่องค์การอื่นๆ จัดสรรให้แก่พนักงาน เพื่อนำมาวางแผนจัดสรรให้แก่พนักงานในองค์การอย่างเหมาะสม และไม่ด้อยกว่าองค์การอื่นๆ รวมทั้งประเมินความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญ ความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์การอื่นๆ

2) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านพันธะในชุมชน ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับแพทย์และทีมงานวิจัยในสถาบันวิจัย โดยอาจจัดกิจกรรมในรูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันหลายสถาบันวิจัย หรือจัดแยกสำหรับสถาบันวิจัยแต่ละแห่ง เป็นการเปิดโอกาสให้แพทย์ และทีมงานวิจัยเสนอคำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยทางคลินิกในปัจจุบัน และในอนาคต รวมทั้งองค์การและพนักงานสามารถนำคำแนะนำเหล่านั้นมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถาบันวิจัยแต่ละแห่ง ซึ่งจะทำให้ทั้งแพทย์ ทีมงานวิจัยในแต่ละสถาบันวิจัย และพนักงานมีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกัน เป็นการสร้างความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานวิจัย ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และต้องการทำงานให้กับองค์การต่อไปในระยะยาว

3) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน และด้านความลงตัวในชุมชน เนื่องจากพนักงานไม่อยากร้ายจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในขณะนี้ เพราะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีความปลอดภัย และมีความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น รวมทั้งองค์การควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่หรือชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การและชุมชน ซึ่งชุมชนในที่นี้อาจหมายถึงชุมชนขนาดใหญ่ หรือเล็ก เช่น ชุมชนระดับจังหวัด แขวง และเขต

4) ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้กับองค์การในระยะยาว:

- มอบรางวัลทุกๆ 5 ปี รวมทั้งประกาศและยกย่องพนักงานที่ทำงานให้กับองค์การในระยะยาวให้ผู้อื่นทราบ เพื่อให้พนักงานได้รับการยกย่อง มีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในองค์การให้ทำงานสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและองค์การต่อไปในระยะยาว

- การเพิ่มเงินสะสมที่พนักงานจะได้รับจากองค์การเมื่อลาออกจางาน โดยองค์การอาจแบ่งระดับของการจ่ายเงินสะสมที่แตกต่างกันมากระหว่างพนักงานงานที่ทำงานให้กับองค์การน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี เพื่อให้พนักงานรู้สึกเสียสละเงินสะสมที่ตนเองควรจะได้รับเมื่อทำงานให้กับองค์การในระยะยาว

- ให้โอกาสพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเข้ารับการศึกษาเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมทั้งปรับสวัสดิการ และรายได้ตามวุฒิการศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าการเห็นคุณค่าในด้านความรู้และวุฒิการศึกษาของพนักงาน และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพของตน

จัดหาปัจจัยทั้งด้านองค์การหรืองาน และด้านที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรืองานให้แก่พนักงานที่มีรายได้สูง: เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบสูงด้วย ดังนั้น องค์การควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานให้รู้สึกผ่อนคลาย จัดกิจกรรมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง และความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นทั้งด้านงาน และด้านที่ไม่เกี่ยวกับงาน โดยเป็นการลดความเครียด ความกดดันจากการทำงาน และได้นำเอาประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ผู้ศึกษาจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจนำทฤษฎีความพึงพอใจในงานเป็นแนวทางในการศึกษากลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่มีลักษณะแตกต่างออกไป เช่น พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในโรงเรียนแพทย์ พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในบริษัทข้ามชาติ หรือพนักงานหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานหน่วยงานราชการ พนักงานในองค์การเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การ

2) ผลการศึกษารั้งนี้ แตกต่างจากการศึกษาในต่างประเทศและภายในประเทศ เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและประชากร ลักษณะองค์การ และสภาพแวดล้อมของสังคมไทย และในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษารั้งต่อไปควรมีการทบทวนปัจจัยย่อยความพึงพอใจในงานให้เหมาะสมกับองค์การที่ศึกษา เช่น การเพิ่มปัจจัยย่อยของความเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการอาศัยอยู่ในชุมชนที่นับถือศาสนาเดียวกัน เป็นต้น

3) การศึกษานี้ ไม่สามารถทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโดยจำแนกตามกลุ่มย่อยได้เนื่องจากแต่ละกลุ่มย่อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้ไม่สามารถทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) ดังนั้นการศึกษารั้งต่อไปควรเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่กลุ่มย่อยที่ไม่มีความแตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

ดวงสมร อุดมศรี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออม

สิน ในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วิริยา แก้วสง่า. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วีรพล ธรรมธัช. (2557, 24 ตุลาคม). สัมภาษณ์.

วีระยุทธ คุณาศิริรัตน์. (2557, 15 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

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

สุชาติ จงประเสริฐ. (2552). แนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (ICH Good Clinical Practice Guideline). นนทบุรี: โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิค.

2014 Advanstar Communications. (2014). *Pay Incentives Lower in Clinical Research Organizations than in General Industry*. Retrieved October 27, 2014, from

<http://www.appliedclinicaltrials.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](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: 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](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](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](https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)