

ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย, และเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน. รูปแบบจำลองความสัมพันธ์ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องได้รูปแบบประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงาน. กลุ่มประชากรได้แก่เภสัชกรในทะเบียนสภาเภสัชกรรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรวิชาชีพที่เป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนรวม ๕๔๒ คน. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงาน, มีค่าความเที่ยงในการวัดจากตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ ๐.๖๓ - ๐.๙๔. วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา, ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรโดยการทดสอบที และวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล ๘.๗๒.

การวิจัยพบว่าเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร. ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ ๔๕. รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงไม่มีความแตกต่างกันทั้งในเภสัชกรที่ทำงานภาครัฐและเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชน.

คำสำคัญ: ความตั้งใจที่จะออกจากงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, เภสัชกร, โมเดลสมการโครงสร้าง

Abstract Thai Pharmacists' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Quit Wannee Chaichalempong*

*Faculty of Pharmacy, Khon Kaen University, Khon Kaen Province

This research was conducted to determine the relationship between job satisfaction, organizational commitments and the intention to quit among Thai pharmacists, and to compare the influence of latent variables in the model between pharmacists working in government service and private organizations. A literature review was carried out in order to develop the assumption model. The study population comprised pharmacists whose names were retrieved from the Pharmacy Council documentary system and who had worked as a professional pharmacist for either the government service or private organizations. The questionnaires, Cronbach alpha 0.63 - 0.94, covered individual dimensions, job satisfaction, organizational commitment and intention to quit. A total of 542 pharmacists completed the questionnaires. Descriptive statistics were used to analyze the data collected and *t*-test was used to compare the average means. The LISREL program (version 8.72) was used for model testing and multi-group analysis. It was found that the pharmacists who worked for private organizations had a higher level of job satisfaction

*คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

and organizational commitment. The relationship model consisted of individual factors, job satisfaction, organizational commitment and intention to quit; organizational commitment showed the highest correlation with the intention to quit. The model accounted for 45.0 percent of the variance in intention to quit and there was invariance across groups.

Key words: *intention to quit, job satisfaction, organizational commitment, pharmacist, structural equation model*

ภูมิหลังและเหตุผล

เภสัชกรมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนใน ส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพ ในฐานะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม การผลิตยา, การตลาดยา, โรงพยาบาล, ร้านยา และด้าน วิชาการ ทั้งในภาครัฐและเอกชน.

การที่จะทำให้เภสัชกรในทุกภาคส่วนปฏิบัติภารกิจบรรลุ ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กรซึ่งต่างมี ความสำคัญและเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ นั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถ ดำเนินการได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ. เมื่อบุคลากรมีความพึง พอใจในการทำงาน, มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้มี ความตั้งใจที่จะออกจากงานน้อยลง. ผลต่อหนึ่งที่ได้คือ เพิ่ม การคงอยู่ในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความ สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อ องค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย และ เปรียบเทียบอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจาก งานของเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน.

ความพึงพอใจในการทำงาน

Hertzberg และคณะ^(๑) กล่าวว่าความพึงพอใจในการ ทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน. คิริพร จันทรปาน^(๒) ให้คำจำกัดความ ของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นเรื่องของพฤติกรรม

การทำงาน ทัศนคติในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยมุ่งไปสู่ เป้าหมายของแต่ละบุคคล. สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการ ทำงานเป็นความรู้สึก และทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อการ ทำงาน โดยที่มาของความรู้สึกนั้นเกิดจากการที่งานนั้นตอบสนอง ต่อเป้าหมายของแต่ละบุคคลอย่างไร.

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg^(๑) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ๒ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ^(๓-๕) ปัจจัยค้ำจุน^(๖-๘) เป็นสิ่งที่ทำให้ คนทำงานเกิดความไม่พึงพอใจหากขาดไป แต่เมื่อมีอยู่ก็ไม่ได้ เป็นตัวจูงใจในการทำงาน เป็นแต่เพียงไม่ให้เกิดความไม่พึง พอใจในการทำงานเท่านั้น ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร องค์กร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพของงาน ปัจจัยจูงใจ^(๓-๕) เป็นสิ่งที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจ หากขาดหายไปจะทำให้ไม่มีความพึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มักเกี่ยวข้องกับงานที่ ทำอยู่ ประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการ ยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งโอกาสความก้าวหน้าส่วน บุคคล และความรับผิดชอบ.

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ความพึงพอใจในการ ทำงานประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, ผลประโยชน์อื่น ๆ, ลักษณะการปกครอง, ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และคุณธรรมในการทำงาน. ปัจจัยจูงใจได้แก่ ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับ.

ความผูกพันต่อองค์กร

Mowday และคณะ^(๙) ให้ความหมายความผูกพันต่อ องค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็น



หนึ่งเดียวกับองค์กร, มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร. ความรู้สึกนี้เป็นผลเนื่องจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติผูกพันต่อองค์กร ในการมุ่งเน้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย.

นอกจากนั้น Porter และคณะ^(๑๐), Mowday และ คณะ^(๑๑) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้า, การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร.

ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแต่ละคนมีเป้าหมายที่ต่างกัน. บางคนยึดเป้าหมายที่ผู้บริหารสูงสุด แต่บางคนยึดที่เพื่อนร่วมงาน. การที่คนผูกพันต่อองค์กรมีเหตุผลสำคัญ ๓ ประเด็น^(๑๒,๑๓,๑๔) ได้แก่ ความผูกพันอยากอยู่ต่อ, ความผูกพันเพราะใจรัก และความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่.

ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ เป็นแนวโน้มที่บุคคลต้องการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้จากการลงทุนในขณะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะต้องสูญเสียไปหากต้องออกจากองค์กรไป.

ความผูกพันเพราะใจรัก เนื่องจากเป้าหมายของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความต้องการทำงานต่อไป จึงเกิดความผูกพันทางใจกับองค์กร.

ความผูกพันต้องอยู่ต่อ เป็นความจงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบริบทขององค์กรและทางสังคม, กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าสู่องค์กรแล้ว การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม, ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่และพันธะสัญญาที่สมาชิกต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร.

Mowday และคณะ^(๑๕) ได้เสนอปัจจัย ๔ ประการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงความพยายามในการทำงาน, การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร. ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่มีในองค์กร

ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน.

ความตั้งใจที่จะออกจากงาน

Kong และคณะ^(๑๖) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะออกจากงานไว้ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ โดยไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน.

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้แก่ความคิดและความต้องการที่จะออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการลาออก หรือโอนย้ายจากงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยมีความคิดและความต้องการนั้นเป็นไปโดยสมัครใจ.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ชั่วโมงการทำงาน โดยเฉพาะในวันหยุดและช่วงกลางคืน ภาระงาน การได้รับการฝึกอบรม ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน^(๑๗-๒๐) โดยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร^(๑๘) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน^(๒๐).

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เสนอข้างต้น สรุปได้ว่าตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงานนั้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ^(๔,๕,๑๐,๒๑) สาขาที่ปฏิบัติวิชาชีพ^(๒๒) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถแยกตามสาขาที่ปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างชัดเจนเนื่องด้วยข้อจำกัดของขนาดตัวอย่าง จึงจัดกลุ่มเป็นเกสัชกรที่ทำงานในภาครัฐ และเอกชน ระยะเวลาที่ปฏิบัติวิชาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร^(๔,๕,๑๐,๒๓) และ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์^(๑๕) ตัวแปรแฝงภายใน ๓ ตัวคือ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่

จะออกจากงาน^(๑๕-๒๐). จากตัวแปรทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปเป็นรูปแบบจำลองที่ต้องพิสูจน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ๑ ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล, ตัวแปรแฝงภายใน ๓ ตัว ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงาน.

ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ เภสัชกรในทะเบียนสภาเภสัชกรรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรทางวิชาชีพในปัจจุบัน. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอาศัยรูปแบบจำลองสมมติฐานที่ต้องการทดสอบในแต่ละสาขาควรมีขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดประมาณ ๕ ต่อ ๑ ตัวแปร^(๒๔) ประกอบกับข้อเสนอของ นงลักษณ์ วิรัชชัย^(๒๕) ให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ๒๐ ต่อ ๑ ตัวแปร ดังนั้นจากรูปแบบจำลองสมมติฐานมีตัวแปร ๑๗ ตัว ขนาดตัวอย่างควรมีประมาณ ๘๕-๓๔๐ คนต่อ ๑ กลุ่มสำหรับการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเภสัชกรภาครัฐและเภสัชกรภาคเอกชน.

การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามแจกเภสัชกรที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเภสัชกรรมคลินิกเรื่อง Advance Pharmacotherapeutics 2 ในช่วงวันที่ ๘ - ๑๒ มกราคม ๒๕๕๐ จำนวน ๒๒๒ ฉบับ และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้เภสัชกรตามรายชื่อที่อยู่จากสภาเภสัชกรรมในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๔๙ จำนวน ๑,๗๐๐ ฉบับ โดยการสุ่มอย่างมีระบบให้มีการกระจายตามรุ่นต่าง ๆ ที่จบการศึกษาใน พ.ศ. ๒๕๑๘, ๒๕๒๓, ๒๕๒๘, ๒๕๓๓, ๒๕๓๘, ๒๕๔๐, ๒๕๔๒, ๒๕๔๔, ๒๕๔๖ และ ๒๕๔๘ ตามสัดส่วนจำนวนที่จบการศึกษาในแต่ละรุ่น ซึ่งได้รับการตอบกลับ ๔๒๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘ คัดเลือกคุณสมบัติของผู้ตอบที่ไม่ตรงกับลักษณะประชากรออก และตัดรายชื่อที่แบบสอบถามมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ออก ได้แบบสอบถามสมบูรณ์ ๓๒๐ ฉบับ, รวมเป็นแบบสอบถามที่นำไปใช้วิเคราะห์จำนวน ๕๔๒ ฉบับ.

แบบสอบถามที่ใช้ประกอบด้วยข้อมูล ๔ ประเภทคือ (๑) ข้อมูลทั่วไป, (๒) ความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบัน มี

มาตรฐานค่าประมาณค่า ๕ ระดับ, (๓) ความผูกพันต่อองค์กร, และ (๔) ความตั้งใจที่จะออกจากงาน. ค่าถามในข้อ (๓) และ (๔) เป็นคำถามมาตรฐานค่า ๗ ระดับที่ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาแจกแจง ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรโดยใช้สถิติการทดสอบที.

ข้อมูลที่วิเคราะห์ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน. การเปรียบเทียบค่าใช้ง่ายและรายได้ทั้งหมด กับการทำงานในภาครัฐหรือเอกชนใช้ไค-สแควร์.

วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด และเปรียบเทียบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรในรูปแบบจำลองระหว่างกลุ่มเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐกับภาคเอกชนโดยใช้โปรแกรมลิสเรล ๘.๗๒.

ในการแปลความหมายข้อคำถามที่เป็นมาตรฐานค่า ๕ ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๔.๕๐-๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๕๐-๔.๔๙	มาก
๒.๕๐-๓.๔๙	ปานกลาง
๑.๕๐-๒.๔๙	น้อย
๑.๐๐-๑.๔๙	น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายข้อคำถามที่เป็นมาตรฐานค่า ๗ ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๖.๕๐-๗.๐๐	เห็นด้วยมากที่สุด
๕.๕๐-๖.๔๙	เห็นด้วยมาก
๔.๕๐-๕.๔๙	เห็นด้วยค่อนข้างมาก
๓.๕๐-๔.๔๙	เห็นด้วยปานกลาง
๒.๕๐-๓.๔๙	เห็นด้วยค่อนข้างน้อย



๑.๕๐-๒.๔๙

เห็นด้วยน้อย

๑.๐๐-๑.๔๙

เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับสมบูรณ์มีจำนวน ๕๔๒ ฉบับ. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงร้อยละ ๗๙.๒ และเป็นชายร้อยละ ๒๐.๘, อายุเฉลี่ยของ ๓๐.๑๖ ± ๖.๐๖ ปี, ส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๙.๓) ประกอบอาชีพเภสัชกรอยู่ในภาครัฐ. เภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีแนวโน้มที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากกว่าเภสัชกรในภาครัฐ และเภสัชกรในภาครัฐมีแนวโน้มมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้เมื่อเทียบกับเภสัชกรในภาคเอกชน.

เนื่องจากข้อมูลที่มีในฐานข้อมูลเภสัชกรของสภาเภสัชกรรมนั้น ยังไม่มีข้อมูลบอกจำนวนเภสัชกรตามเพศตามปีที่จบการศึกษา และตามสังกัดการทำงานที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์, ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบจากทะเบียนเภสัชกร ๘,๐๖๘ คนที่จบการศึกษาในช่วงที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีศึกษาพบว่าข้อมูลสถานที่ทำงานของเภสัชกร ๒,๓๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖. เมื่อทำการวิเคราะห์ที่สังกัดที่ทำงานพบว่าเป็นเภสัชกรในภาครัฐร้อยละ ๖๑.๓ เป็นเภสัชกรในภาคเอกชนร้อยละ ๓๘.๗, เป็นหญิงร้อยละ ๒๙.๙ และชายร้อยละ ๗๑.๑. ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนจากน้อยไปมากเรียงลำดับจากรุ่นที่จบการศึกษาในช่วงต้นมายังรุ่นที่จบการศึกษาในช่วงหลังซึ่งสอดคล้องกับจำนวนเภสัชกรที่จบการศึกษาเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนปี;

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดการทำงานและปีที่จบการศึกษาแล้ว พบว่ามีความใกล้เคียงกับลักษณะประชากรพอสมควร. อย่างไรก็ตาม หากมีข้อมูลที่ครบถ้วนมากกว่านี้ จะช่วยให้สามารถประเมินความเป็นตัวแทนของประชากรได้ดียิ่งขึ้น.

ข้อมูลในตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรไทยอยู่ในระดับปานกลาง, ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และความตั้งใจที่จะออกจากงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย. กลุ่มเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก, ในกลุ่มเภสัชกรภาครัฐมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง. ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างมาก แต่ในกลุ่มเอกชนยังคงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มภาครัฐ. สำหรับค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะออกจากงานนั้นทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างน้อย.

ข้อมูลในตารางที่ ๒ แสดงว่าเภสัชกรในภาครัฐมีความพึงพอใจในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สูงกว่าเภสัชกรในภาคเอกชน, และมีความพึงพอใจในลักษณะงาน, การได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรน้อยกว่าเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชน.

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานมี

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย

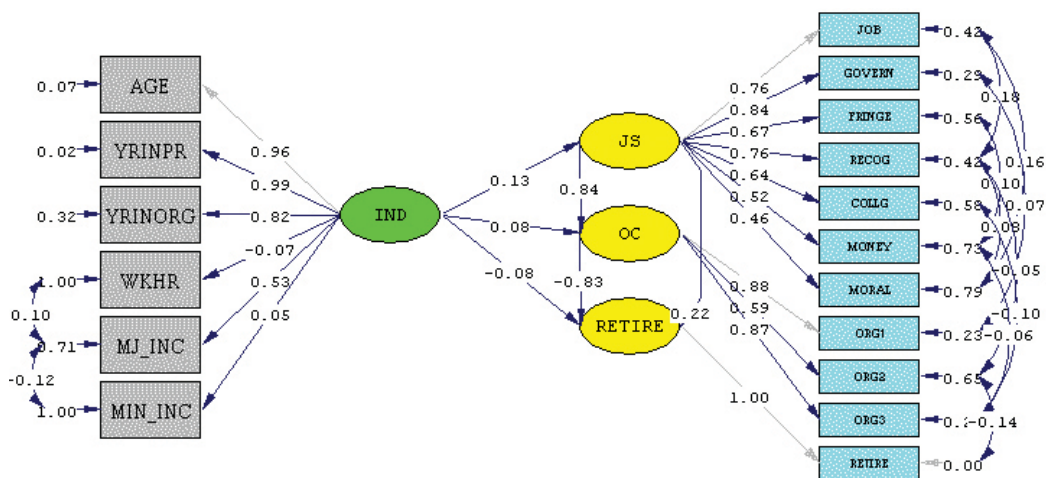
รายการ	เภสัชกรทั้งหมด		เภสัชกรภาครัฐ		เภสัชกรภาคเอกชน	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนฯ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนฯ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนฯ
ความพึงพอใจในการทำงาน*	๓.๓๕	๐.๕๓	๓.๓๕	๐.๕๒	๓.๕๗	๐.๕๓
ความผูกพันต่อองค์กร*	๔.๕๗	๐.๕๑	๔.๕๒	๐.๘๘	๔.๗๕	๐.๕๗
ความตั้งใจที่จะออกจากงาน	๓.๒๑	๐.๕๓	๓.๒๕	๐.๕๓	๓.๐๗	๐.๔๕

*ค่าที่ < ๐.๐๑

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มเกษตรกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าเฉลี่ย	
	ภาครัฐ	เอกชน
อายุ	๓๐.๐๖	๓๐.๕๐
รายได้หลัก**	๓.๕๓	๕.๑๐
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร*	๕.๒๕	๔.๑๒
ระยะเวลาที่อยู่ในวิชาชีพ	๗.๔๘	๘.๑๕
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์*	๔๔.๔๗	๔๘.๔๒
ความพึงพอใจในงาน		
ลักษณะงาน**	๓.๔๑	๓.๗๔
การปกครอง	๓.๑๓	๓.๓๑
ผลประโยชน์อื่น*	๓.๔๓	๓.๒๕
การได้รับการยอมรับ**	๓.๔๘	๓.๗๔
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน*	๓.๔๘	๓.๖๗
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน**	๒.๘๑	๓.๓๕
คุณธรรมในการทำงาน*	๓.๖๖	๓.๘๕
ความผูกพันต่อองค์กร		
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**	๔.๒๘	๔.๗๑
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	๔.๒๘	๔.๓๕
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร**	๔.๕๘	๕.๒๘
ความตั้งใจที่จะออกจากงาน	๓.๒๕	๓.๐๗

*ค่าที่ < ๐.๐๕, **ค่าที่ < ๐.๐๑



Chi-Square=118.91, df=99, P-value=0.08436, RMSEA=0.019

รูปที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย



ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย

ค่าสถิติ										
ไค-สแควร์ = ๑๑๘.๕๑ df = ๕๕ ค่าพี = ๐.๐๘๔๓๖ GFI = ๐.๕๗ AGFI = ๐.๕๖ RMR = ๐.๐๓๖ RMSEA = ๐.๐๑๕										
ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล										
ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล		๐.๑๓	-	๐.๑๓	๐.๐๘	๐.๑๑	๐.๑๕	-๐.๐๘	-๐.๑๓	-๐.๒๑
	ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	๐.๘๔	-	๐.๘๔	๐.๒๒	-๐.๓๐	-๐.๔๘
	ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-๐.๘๓	-	-๐.๘๓
สมการโครงสร้างตัวแปร										
		ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
	อาร์สแควร์	๐.๐๒			๐.๓๓			๐.๔๕		

ตารางที่ ๔ ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของกลุ่มเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

		χ^2	df	χ^2/df	p	NFI	RFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔDF	CFI	ΔCFI
1	H form	๒๓๕.๐๕	๒๐๓	๑.๑๖	๐.๐๖๒	๐.๕๗๒	๐.๕๖๓	๐.๐๒๔	-	-	๐.๕๕๕	-
2	GA ไม่แปรเปลี่ยน	๒๔๕.๕๘	๒๐๘	๑.๑๘	๐.๐๓๘	๐.๕๗๑	๐.๕๖๒	๐.๐๒๖	๖.๕๕	๑	๐.๕๕๕	๐.๐๐๐

ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ ๑๑๘.๕๑, ค่าองศาอิสระ ๕๕, ค่าความน่าจะเป็น (ค่าพี) ๐.๐๘๔๓๖, ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ๐.๕๗ (รูปที่ ๑). เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมสูงสุดในทิศทางที่เป็นลบ, ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลมีทิศทางเป็นลบเช่นกัน, และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในทิศทางที่เป็นบวก (ตารางที่ ๓). ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานร้อยละ ๔๕.

เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเภสัชกรภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าไม่มีความแตกต่างในรูปแบบแต่มีค่าตัวชี้วัดประกอบถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝงไม่เท่ากัน (ตารางที่ ๔). ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรภาครัฐมีค่าเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ การปกครอง, ลักษณะงาน, การได้รับการยอมรับ, เพื่อนร่วมงาน, ผลประโยชน์อื่น, ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และคุณธรรมในการทำงาน (ตารางที่ ๕).

ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน

เภสัชกรภาครัฐ									
ค่าสถิติรวม ไช-สแควร์ = ๒๓๕.๐๘๗ df = ๒๐๗ p = .๐๖๒๔ NFI = ๐.๙๗๒ CFI = ๐.๙๕๕ RMSEA = .๐๒๔									
ค่าสถิติรายกลุ่ม ไช-สแควร์ = ๑๑๓.๑๕๐ GFI = ๐.๙๗๐ RMR = .๒๔๖									
ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล									
ตัวแปรสาเหตุ	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	๐.๑๓๗	-	๐.๑๓๗	๐.๐๖๐	๐.๑๔๖	๐.๒๐๖	-๐.๑๒	-๐.๑๓๗	-๐.๒๕๗
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	๐.๘๒๒	-	๐.๘๒๓	๐.๒๕๘	-๐.๗๕๘	-๐.๔๖๐
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-๐.๕๒๒	-	-๐.๕๒๒
สมการโครงสร้างตัวแปร									
	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
อาร์สแควร์	.๐๓๑			.๖๕๘			.๕๒๘		
เภสัชกรภาคเอกชน									
ค่าสถิติรายกลุ่ม ไช-สแควร์ = ๑๓๔.๗๕๖ GFI = .๘๘๓ RMR = .๓๔๗									
ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล									
ตัวแปรสาเหตุ	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	๐.๐๔๓	-	๐.๐๔๓	๐.๐๗๒	๐.๐๓๗	๐.๑๕๐	๐.๐๐๕	-๐.๐๘๘	-๐.๐๘๓
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	๐.๘๕๕	-	๐.๘๕๕	๐.๒๗๔	-๐.๗๕๕	-๐.๕๑๕
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-๐.๕๑๘	-	-๐.๕๑๘
สมการโครงสร้างตัวแปร									
	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจที่จะออกจากงาน		
อาร์สแควร์	๐.๐๐๒			๐.๗๔๕			๐.๔๘๓		

วิจารณ์

จากผลการศึกษาที่พบว่ากลุ่มเภสัชกรภาครัฐมีแนวโน้มมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้ของกลุ่มเภสัชกรภาคเอกชน สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงในปัจจุบัน และสอดคล้องเหตุอันเนื่องมาจากเงินเดือนของเภสัชกรในภาครัฐน้อยกว่าเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชน. นอกจากนี้ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของรายได้หลักของเภสัชกรในภาคเอกชนนั้นมีค่าสูงกว่าเภสัชกรที่ทำงานใน

ภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเภสัชกรในภาคเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ. ข้อมูลการมีเงินเดือนที่แตกต่างกันของเภสัชกรทั้ง ๒ กลุ่ม เป็นประเด็นที่รับรู้รบกวนกันดีอยู่แล้ว และจะเป็นไปได้ยากที่จะปรับให้เภสัชกรในภาครัฐมีรายได้ไม่ต่างจากเภสัชกรในภาคเอกชน แต่ประเด็นเรื่องความไม่พอใจเพียงของค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับรายได้นั้น อาจส่งผลเสียใน



อนาคตเช่น อาจทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรออกจากภาครัฐ หรืออาจทำให้เกิดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันได้.

การที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกร ในภาคเอกชนมีค่ามากกว่าเภสัชกรในภาครัฐนั้น เนื่องจากการที่เภสัชกรในภาคเอกชนมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเภสัชกรในภาครัฐในหลายองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบเรื่องลักษณะงาน, การได้รับการยอมรับ, ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, คุณธรรมในการทำงาน โดยที่เภสัชกรในภาครัฐมีความพึงพอใจในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มากกว่าเภสัชกรในภาคเอกชนเพียงองค์ประกอบเดียวเท่านั้น. สำหรับองค์ประกอบเรื่องการปกครองนั้นเภสัชกรทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน.

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบจำลองของสมการโครงสร้าง พบว่าตัวแปรแฝงปัจจัยส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน. นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังมีผลโดยอ้อมต่อความตั้งใจที่จะออกจากงานผ่านตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tourangeau และคณะ^(๒๖), Sourdif^(๑๖), Schulz และ Bigoness^(๑๕), Pricl^(๑๗), และ Slattery^(๒๐). เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมสูงสุดในทิศทางที่เป็นลบ และรองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kim และคณะ^(๑๖) ที่ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกว่าความพึงพอใจในงานในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน.

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ กลุ่มนั้นมีรูปแบบเดียวกัน แต่มีค่าตัวชี้วัดประกอบถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝงไม่เท่ากัน. อย่างไรก็ตามลำดับของขนาดอิทธิพลรวมที่มีต่อความตั้งใจที่จะออกจาก

งานยังคงเรียงลำดับจากมากไปน้อยเหมือนกันคือ ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล.

ผลการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นในประเด็นที่น่าสนใจเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ได้แสดงให้เห็นว่าเภสัชกรภาครัฐยังคงมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีมากกว่ารายได้, มีความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่ำกว่าเภสัชกรในภาคเอกชน. อย่างไรก็ตามองค์ประกอบเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้นไม่ใช่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน. ดังนั้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากจะต้องพิจารณาบทบาทของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาบทบาทของลักษณะงานของเภสัชกร ให้มีความเป็นอิสระและท้าทายให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และ สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ(สวค.). ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุศราพร เกษสมบูรณ์ได้ให้คำแนะนำและช่วยเริ่มต้นงานทบทวนวรรณกรรม.

เอกสารอ้างอิง

๑. Hertzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. New York: Wiley; 1959. [cited 2006 July 22]. Available from : <http://www.ashp.org/emplibrary/StaffSurvey2003.pdf>.
๒. ศิริพร จันทรปาน. การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา.

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๔๑.
๓. Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychol Rev* 1943; : 370-96.
 ๔. นพรัตน์ อารยพัฒนกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; ๒๕๔๐.
 ๕. Muthuveloo R, Che Rose R. Antecedents and outcomes of organizational commitment among Malaysian engineers. *Am J Applied Sci* 2005; 2: 1095-100.
 ๖. Maslow AH. Motivation and personality. 2nd Ed. New York: Haper & Row; 1970.
 ๗. Meyer JP, Allen NJ, Gellatry JR. Affective and continuance to the organization: Evaluations of measure and analysis of concurrent and time-lagged relations. *J Applied Psychol* 1990; 75: 710-20.
 ๘. LaMastro V. Commitment and organization support. (n.d.). [cited 2006 July 20]. Available from: <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/LaMastro,%20Valerie%20Commitment%20and%20Percieved%20Organizational%20Support.pdf>
 ๙. Mowday RT, Porter LW, Steer R M. Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press; 1982.
 ๑๐. วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; ๒๕๔๓.
 ๑๑. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace toward a general Model. *Human Resource Manage Rev* 2001; 11:299-326.
 ๑๒. นุยกร์ สีกา. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น; ๒๕๔๕.
 ๑๓. Kong SX, Wertheimer AI, Serradell J, McGhan WF. Psychometric evaluation of measures of organizational commitment and intention to quit among pharmaceutical scientists. *Pharmaceutical Res* 2004; 11 : 171-80.
 ๑๔. Kovach KA. Organization size, job satisfaction, absenteeism and turnover. Washington, D.C.: Univ Press Amer; 1977.
 ๑๕. Schulz MR, Bigoness WJ. Determinant of turnover intentions among retail pharmacists. *J Retail*; 1987; 63: 89-98.
 ๑๖. Sourdif J. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nurs Hlth Sci* 2004; 6: 59-68.
 ๑๗. Prici JL. A causal model of turnover for nurse. *Acad Manage J* 1981; 24: 543-65.
 ๑๘. Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organization commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personal Psychol* 1993; 46: 259.
 ๑๙. Hayes LJ. Nurse turnover: a literature review. *Internat J Nurs Studies* 2006; 43: 237-63.
 ๒๐. Slattery JP. Antecedents to temporary employee's turnover intentions. Document submitted for possible inclusion in the program for the Organization Behaviour and Organization Theory track; March 31 - April 2, 2005; Midwest of Academy of Management Annual Meeting. [cited 2006 July 22]. Available from: <http://www.midwestacademy.org/Proceedings/2005/papers/SlatterySelvarajan%20revision.doc>
 ๒๑. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Admin Sci Quarterly* 1977; 22: 46-56.
 ๒๒. Maio V, Goldfarb NI, Hartmann CW. Pharmacists' job satisfaction: variation by practice setting. *P&T* 2004; 29: 184-90.
 ๒๓. Coezee M. The fairness of affirmative action: an organizational justice perspective. Pretoria: SA; 2004.
 ๒๔. นัทรสิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง. (๑๕ ธค. ๒๐๐๖). Available from: http://www.watpon.com/Elearning/sample_size.pdf
 ๒๕. นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลอิสระ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๔๒.
 ๒๖. Tourangeau AE, Cranley L. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *J Adv* 2006; 55: 497-509.