

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0518.05/พิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลประกอบการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นายตระการ ด้านกุล รหัสประจำตัว 4719832130 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ รุ่นที่ 6 กำลังทำดัชนีนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา” จึงขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการสัมภาษณ์ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำดัชนีนิพนธ์หัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแก่ นายตระการ ด้านกุล และอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ หากข้อมูลใดสามารถเปิดเผยได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหิเชียร)

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาคผนวก ข
คำสัมภาษณ์พิธีความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Cronbach's alpha) ทดสอบก่อน
การใช้งานจริง (pre-test) จำนวนแบบสอบถามที่ทดสอบ: 33 ชุด

Reliability Statistics
(ปัจจัยมุ่งใจภายใน 11 ด้าน 44 ข้อคำถาม)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.959	0.961	44

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org Policy Q1	149.39394	348.621	0.672	.	0.958
Org Policy Q2	149.51515	346.070	0.795	.	0.958
Org Policy Q3	149.60606	346.496	0.646	.	0.958
Org Policy Q4	149.69697	344.905	0.595	.	0.958
Leadership Q5	149.72727	341.955	0.635	.	0.958
Leadership Q6	149.60606	343.059	0.694	.	0.958
Leadership Q7	149.90909	347.148	0.544	.	0.959
Leadership Q8	149.60606	350.434	0.463	.	0.959
Working Charact Q9	149.45455	348.818	0.634	.	0.958
Working Charact Q10	149.54545	347.631	0.713	.	0.958
Working Charact Q11	149.63636	347.801	0.593	.	0.958
Working Charact Q12	149.75758	346.627	0.541	.	0.959
Compensation Q13	149.33333	350.104	0.540	.	0.959
Compensation Q14	149.51515	348.570	0.680	.	0.958
Compensation Q15	149.57576	345.002	0.665	.	0.958
Compensation Q16	149.72727	347.330	0.543	.	0.959
Develop&Career Q17	149.96970	353.968	0.365	.	0.959
Develop&Career Q18	150.24242	355.689	0.347	.	0.959

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Develop&Career Q19	150.18182	348.403	0.508	.	0.959
Develop&Career Q20	150.06061	351.434	0.500	.	0.959
Empowerment Q21	149.72727	355.080	0.406	.	0.959
Empowerment Q22	149.69697	352.905	0.508	.	0.959
Empowerment Q23	149.69697	352.718	0.580	.	0.958
Empowerment Q24	149.66667	342.479	0.751	.	0.957
Work Relation Q25	149.33333	356.229	0.318	.	0.959
Work Relation Q26	149.51515	350.945	0.524	.	0.959
Work Relation Q27	149.51515	350.320	0.511	.	0.959
Work Relation Q28	149.72727	355.517	0.299	.	0.960
Org.Communication Q29	149.75758	346.502	0.645	.	0.958
Org.Communication Q30	149.72727	340.767	0.734	.	0.957
Org.Communication Q31	149.66667	340.104	0.755	.	0.957
Org.Communication Q32	149.60606	341.121	0.805	.	0.957
Work Environment Q33	149.54545	348.443	0.622	.	0.958
Work Environment Q34	149.57576	347.064	0.674	.	0.958
Work Environment Q35	149.66667	342.479	0.751	.	0.957
Work Environment Q36	149.63636	346.614	0.539	.	0.959
Quality of life working Q37	150.12121	347.110	0.414	.	0.960
Quality of life working Q38	149.63636	347.364	0.573	.	0.958
Quality of life working Q39	149.87879	347.672	0.520	.	0.959
Quality of life working Q40	149.60606	346.184	0.584	.	0.958
Org.Support Q41	149.90909	350.085	0.578	.	0.958
Org.Support Q42	149.84848	350.445	0.545	.	0.959
Org.Support Q43	149.93939	344.809	0.711	.	0.958
Org.Support Q44	149.75758	348.939	0.705	.	0.958

Reliability Statistics
(ความผูกพันองค์การ 4 ด้าน 20 ข้อคำถาม)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.946	0.950	20

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC Q45	70.2121	80.797	0.822	.	0.940
AC Q46	70.5455	83.193	0.641	.	0.943
AC Q47	70.2121	80.672	0.833	.	0.940
AC Q48	70.1515	80.570	0.796	.	0.941
AC Q49	70.1818	78.653	0.892	.	0.939
CC Q50	70.1818	81.341	0.780	.	0.941
CC Q51	70.5455	85.318	0.288	.	0.953
CC Q52	70.3939	82.246	0.716	.	0.942
CC Q53	70.1515	81.445	0.685	.	0.943
CC Q54	69.7576	83.814	0.624	.	0.944
NC Q55	70.0000	81.563	0.820	.	0.941
NC Q56	69.7879	84.985	0.671	.	0.943
NC Q57	69.8182	83.903	0.676	.	0.943
NC Q58	70.0606	82.809	0.813	.	0.941
NC Q59	70.1212	82.110	0.784	.	0.941
BC Q60	69.8182	83.841	0.681	.	0.943
BC Q61	70.0606	85.559	0.497	.	0.945
BC Q62	69.9091	86.148	0.574	.	0.944
BC Q63	69.7576	86.564	0.537	.	0.945
BC Q64	69.7273	86.455	0.418	.	0.947

2. ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Cronbach's alpha) ทดสอบหลัง
การใช้งานจริง (Post-Test) จำนวนแบบสอบถามที่ทดสอบ: 740 ชุด

Reliability Statistics
(ปัจจัยเชิงกายใน 11 ด้าน 44 ข้อคำถาม)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.959	0.960	44

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org Policy Q1	141.7149	462.342	0.560	.	0.958
Org Policy Q2	141.8014	461.659	0.586	.	0.958
Org Policy Q3	141.9122	460.581	0.551	.	0.958
Org Policy Q4	141.8770	462.847	0.411	.	0.959
Leadership Q5	141.9811	454.119	0.655	.	0.958
Leadership Q6	141.9284	451.182	0.665	.	0.958
Leadership Q7	142.0676	450.190	0.679	.	0.958
Leadership Q8	141.9041	452.190	0.676	.	0.958
Working Charact Q9	141.7824	457.288	0.673	.	0.958
Working Charact Q10	141.6230	463.851	0.611	.	0.958
Working Charact Q11	141.8000	482.279	0.668	.	0.962
Working Charact Q12	141.9041	474.899	0.682	.	0.960
Compensation Q13	142.3027	457.827	0.574	.	0.958
Compensation Q14	142.3068	462.221	0.465	.	0.959
Compensation Q15	142.4230	456.529	0.593	.	0.958
Compensation Q16	142.3986	453.298	0.674	.	0.958
Develop&Career Q17	142.1743	457.752	0.630	.	0.958
Develop&Career Q18	142.2027	455.556	0.650	.	0.958

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Develop&Career Q19	142.2568	453.858	0.690	.	0.958
Develop&Career Q20	142.2095	453.846	0.714	.	0.957
Empowerment Q21	141.9635	457.627	0.680	.	0.958
Empowerment Q22	142.0581	458.423	0.634	.	0.958
Empowerment Q23	142.0446	458.427	0.679	.	0.958
Empowerment Q24	142.0176	457.609	0.637	.	0.958
Work Relation Q25	141.6743	459.982	0.573	.	0.958
Work Relation Q26	141.9270	455.388	0.687	.	0.958
Work Relation Q27	141.9270	454.809	0.697	.	0.958
Work Relation Q28	141.9311	459.139	0.608	.	0.958
Org.Communication Q29	142.0203	457.595	0.684	.	0.958
Org.Communication Q30	141.8973	456.612	0.638	.	0.958
Org.Communication Q31	141.9811	456.565	0.680	.	0.958
Org.Communication Q32	141.9162	457.979	0.681	.	0.958
Work Environment Q33	142.0230	458.412	0.610	.	0.958
Work Environment Q34	141.9946	458.417	0.652	.	0.958
Work Environment Q35	142.3770	479.870	0.608	.	0.961
Work Environment Q36	142.0581	461.392	0.596	.	0.958
Quality of life working Q37	142.3581	457.997	0.520	.	0.959
Quality of life working Q38	141.9649	460.813	0.508	.	0.959
Quality of life working Q39	142.1108	462.226	0.487	.	0.959
Quality of life working Q40	141.7676	459.386	0.595	.	0.958
Org.Support Q41	141.9676	458.367	0.676	.	0.958
Org.Support Q42	141.9946	458.419	0.677	.	0.958
Org.Support Q43	142.1500	457.751	0.683	.	0.958
Org.Support Q44	142.0189	457.193	0.706	.	0.958

Reliability Statistics
(ความผูกพันองค์กร 4 ด้าน 20 ข้อคำถาม)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.929	0.933	20

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC Q45	71.5581	83.814	0.633	.	0.925
AC Q46	71.7770	85.565	0.481	.	0.928
AC Q47	71.4459	83.135	0.670	.	0.924
AC Q48	71.2000	83.286	0.734	.	0.923
AC Q49	71.2757	82.538	0.733	.	0.923
CC Q50	71.3149	84.435	0.583	.	0.926
CC Q51	71.6824	86.831	0.298	.	0.934
CC Q52	71.5649	83.800	0.621	.	0.925
CC Q53	71.3257	84.255	0.532	.	0.928
CC Q54	70.8676	85.961	0.509	.	0.928
NC Q55	71.1986	82.825	0.728	.	0.923
NC Q56	71.0932	84.453	0.679	.	0.924
NC Q57	70.9946	85.399	0.650	.	0.925
NC Q58	71.2189	84.845	0.659	.	0.925
NC Q59	71.2243	82.383	0.738	.	0.923
BC Q60	70.8797	85.194	0.667	.	0.925
BC Q61	71.1216	84.194	0.669	.	0.925
BC Q62	71.0081	85.589	0.634	.	0.925
BC Q63	70.9162	85.790	0.631	.	0.926
BC Q64	70.9473	86.147	0.514	.	0.927

3. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแบบสอบถามหลังการสำรวจ โดย
การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ด้วยวิธี Principal Component Analysis หมุนแกน
แบบ Varimax with Kaiser Normalization

กำหนดค่า Eigenvalue และ ค่า Factor Loading

มากกว่า 1.0 และ 0.30 ตามลำดับ (จำนวนแบบสอบถาม : 740 ชุด)

ตัวแปรตาม (ความผูกพันองค์กร)

Rotated Component Matrix : KMO = 0.94, df= 190.00 and Sig. = 0.000				
	Component			
	1	2	3	4
AC Q45	0.798	0.170	0.106	0.118
AC Q46	0.583	0.076	0.144	0.154
AC Q47	0.840	0.159	0.189	0.067
AC Q48	0.715	0.347	0.241	0.099
AC Q49	0.758	0.235	0.229	0.201
CC Q50	0.367	0.240	0.087	0.647
CC Q51	0.010	0.032	0.113	0.767
CC Q52	0.592	0.139	0.072	0.529
CC Q53	0.279	0.207	0.209	0.571
CC Q54	0.175	0.282	0.302	0.403
NC Q55	0.564	0.221	0.549	0.162
NC Q56	0.237	0.384	0.730	0.132
NC Q57	0.214	0.336	0.771	0.118
NC Q58	0.270	0.240	0.764	0.187
NC Q59	0.373	0.293	0.594	0.250
BC Q60	0.208	0.778	0.307	0.088
BC Q61	0.364	0.721	0.185	0.068
BC Q62	0.246	0.791	0.150	0.109
BC Q63	0.181	0.796	0.235	0.099
BC Q64	0.042	0.724	0.187	0.196



ตัวแปรต้น (ปัจจัยเชิงกายภาพ)

Rotated Component Matrix : KMO = 0.96, df= 946.00 and Sig. = 0.00

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Org Policy											
Q1	0.2190	0.2350	0.1340	0.1440	0.0630	0.0680	0.7140	0.0150	0.0270	0.0010	0.1020
Org Policy											
Q2	0.2380	0.1240	0.1950	0.0330	0.2440	0.0220	0.7650	0.0190	0.0190	0.0600	0.0110
Org Policy											
Q3	0.0460	0.1610	0.3440	0.1470	0.2230	0.2620	0.6010	0.0530	0.1830	0.1420	0.1120
Org Policy											
Q4	0.2740	0.2210	0.0510	0.0890	0.0670	0.0640	0.5870	0.0700	0.0200	0.1620	0.3920
Leadership											
Q5	0.7310	0.1870	0.0620	0.1210	0.1920	0.1350	0.1710	0.0040	0.1190	0.0090	0.0000
Leadership											
Q6	0.8720	0.1040	0.1060	0.0630	0.1120	0.0610	0.1370	0.1160	0.1270	0.0500	0.1160
Leadership											
Q7	0.7870	0.2260	0.1930	0.0580	0.0950	0.1450	0.1710	0.0210	0.1460	0.0600	0.1130
Leadership											
Q8	0.7630	0.2600	0.2050	0.1280	0.1520	0.1600	0.1070	0.0110	0.0150	0.1090	0.0830
Working											
Characteristic											
Q9	0.5710	0.0940	0.0630	0.3000	0.2010	0.2230	0.1850	0.0060	0.0750	0.3640	0.3250
Working											
Characteristic											
Q10	0.3110	0.0720	0.1070	0.1630	0.2790	0.3490	0.0070	0.2340	0.1470	0.4290	0.0720
Working											
Characteristic											
Q11	0.1660	0.1590	0.1260	0.0550	0.1250	0.0460	0.0090	0.0270	0.0790	0.7600	0.0460
Working											
Characteristic											
Q12	0.0220	0.1520	0.1120	0.1210	0.0990	0.0820	0.1030	0.1090	0.0520	0.7160	0.0240
Compensation											
Q13	0.0960	0.3040	0.0030	0.4260	0.1290	0.0940	0.0440	0.1340	0.5500	0.1780	0.1670

Rotated Component Matrix : KMO = 0.96, df = 946.00 and Sig. = 0.00											
	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Compensation											
Q14	0.0850	0.0490	0.0870	0.0910	0.0070	0.0210	0.0760	0.0560	0.7920	0.0870	0.1500
Compensation											
Q15	0.1310	0.2740	0.0240	0.3430	0.0000	0.0420	-0.0850	0.2760	0.6530	0.2010	0.0990
Compensation											
Q16	0.2410	0.4880	0.1150	0.1830	0.2680	0.0780	0.0950	0.0070	0.5710	0.0160	0.0150
Develop &											
Career Q17	0.1930	0.6820	0.0730	0.1160	0.1320	0.1290	0.1490	0.2410	0.2610	0.0470	0.1600
Develop &											
Career Q18	0.2040	0.6880	0.0100	0.1630	0.0720	0.0750	0.1260	0.2070	0.0700	0.1520	0.1180
Develop &											
Career Q19	0.2270	0.6750	0.2130	0.2170	0.1840	0.0570	0.1120	0.0810	0.2390	0.1710	0.0500
Develop &											
Career Q20	0.2020	0.7480	0.2580	0.1680	0.1800	0.0120	0.1950	0.0950	0.0580	0.1650	0.1250
Empowerment											
Q21	0.1420	0.4520	0.1480	0.0030	0.5590	0.2680	0.0480	0.1770	0.0690	0.0760	0.0930
Empowerment											
Q22	0.1500	0.2470	0.1760	0.1180	0.7320	0.0790	0.1380	0.0560	0.1150	0.0180	0.0460
Empowerment											
Q23	0.2820	0.3460	0.1540	0.0900	0.6370	0.0930	-0.0530	0.0270	0.0410	0.0590	0.1280
Empowerment											
Q24	0.1180	0.2730	0.0140	0.1100	0.4690	0.4710	0.2570	0.0470	0.0410	0.0380	0.1010
Work Relation											
Q25	0.1110	0.0970	0.5200	0.1860	0.3910	0.1710	0.4770	0.1790	0.1060	0.0300	0.1210
Work Relation											
Q26	0.2510	0.1750	0.6880	0.1170	0.3060	0.1350	0.1730	0.1440	0.0250	0.0290	0.1520
Work Relation											
Q27	0.1550	0.1450	0.8040	0.1010	0.0590	0.1280	0.2510	0.0860	0.0130	0.0600	0.0970
Work Relation											
Q28	0.0270	0.0610	0.6870	0.0670	0.1710	0.2990	0.1570	0.0490	0.2080	0.0470	0.1460

Rotated Component Matrix : KMO = 0.96, df = 946.00 and Sig. = 0.00											
	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Org.											
Communication											
Q29	0.2520	0.2230	0.3230	0.3130	0.0980	0.4800	0.0890	0.0630	0.0440	0.0710	0.1110
Org.											
Communication											
Q30	0.1420	0.0830	0.2950	0.3030	0.0110	0.7320	0.0790	0.1220	0.0260	0.1030	0.0750
Org.											
Communication											
Q31	0.2350	0.0470	0.2540	0.1020	0.1090	0.7700	0.0880	0.1560	0.0150	0.0660	0.0950
Org.											
Communication											
Q32	0.2040	0.1330	0.3800	0.0210	0.2240	0.4620	0.1730	0.3240	0.0750	0.0390	0.2330
Work											
Environment											
Q33	0.0670	0.1980	0.1230	0.2240	0.1070	0.1630	0.0160	0.7830	0.1550	0.0040	0.0320
Work											
Environment											
Q34	0.0040	0.2630	0.1490	0.0810	0.0850	0.1810	0.0520	0.7850	0.1170	0.0560	0.1220
Work											
Environment											
Q35	0.1000	0.0720	0.0640	0.2530	0.0530	0.1850	-0.1780	0.5500	0.2420	0.5400	0.0190
Work											
Environment											
Q36	0.2500	0.0360	0.1370	0.4890	0.2190	0.2060	0.0390	0.5800	0.1350	0.1150	0.0100
Quality of life											
working											
Q37	0.3830	0.1750	0.3010	0.5050	0.0070	0.0060	-0.1200	0.1580	0.0960	0.0120	0.4110
Quality of life											
working											
Q38	0.0550	0.2880	0.0740	0.6860	0.0840	0.1500	0.1630	0.1400	0.0670	0.0140	0.0930

Rotated Component Matrix : KMO = 0.96, df= 946.00 and Sig. = 0.00											
	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Quality of life											
working											
Q39	0.0380	0.2860	0.1480	0.6010	0.2120	0.4160	-0.0010	0.0930	0.1190	0.2630	0.4090
Quality of life											
working											
Q40	0.1510	0.3190	0.2700	0.5540	0.2020	0.1450	0.1410	0.2220	0.0500	0.0240	0.1890
Org. Support											
Q41	0.2140	0.0630	0.1450	0.4500	0.1200	0.1500	0.1780	0.3510	0.1030	0.1060	0.4636
Org. Support											
Q42	0.2560	0.0020	0.3630	0.3670	0.3500	0.0080	0.0870	0.3080	0.0040	0.0880	0.5950
Org. Support											
Q43	0.2500	0.1410	0.4760	0.1860	0.2590	0.0350	-0.0360	0.3210	0.0190	0.2180	0.6927
Org. Support											
Q44	0.3010	0.0240	0.2740	0.2930	0.5160	0.0500	0.1390	0.3180	0.0400	0.0700	0.6409

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม และโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม

เลขที่.....

เรื่อง ปัจจัยงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข:
ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนของการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมนี้จะเป็นความลับ และผลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป (กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในกรอบหน้าคำตอบ หรือเติมข้อมูลในข้อคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริง)

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท	☐ 4. ปริญญาเอก
4. ลักษณะวิชาชีพ

☐ 1. แพทย์	☐ 2. ทันตแพทย์	☐ 3. เภสัชกร
☐ 4. พยาบาลวิชาชีพ	☐ 5. พยาบาลเทคนิค	
☐ 6. อื่น ๆ เช่น เทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยา ทันตภิบาล		
5. สถานภาพ

☐ 1. โสด	☐ 2. สมรส
☐ 3. หย่าร้าง	☐ 4. หม้าย

6. สถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน อำเภอ

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ 1. สีคิ้ว | ☐ 2. สูงเนิน | ☐ 3. บัวใหญ่ |
| ☐ 4. ขามทะเลสอ | ☐ 5. ปักธงชัย | ☐ 6. โชกชัย |
| ☐ 7. กง | ☐ 8. โนนไทย | ☐ 9. ขามสะแกแสง |
| ☐ 10. แก้งสนามนาง | ☐ 11. วังน้ำเขียว | |

7. ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานถึงปัจจุบัน

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| ☐ 1. 0-5 ปี | ☐ 2. 6-10 ปี | ☐ 3. 11-15 ปี |
| ☐ 4. 16-20 ปี | ☐ 5. 21-25 ปี | ☐ 6. มากกว่า 25 ปี |

8. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ถึงปัจจุบัน

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| ☐ 1. 0-5 ปี | ☐ 2. 6-10 ปี | ☐ 3. 11-15 ปี |
| ☐ 4. 16-20 ปี | ☐ 5. 21-25 ปี | ☐ 6. มากกว่า 25 ปี |

9. ขนาดของโรงพยาบาล

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ 1. ใหญ่ (90-150 เตียง) | ☐ 2. กลาง (60 เตียง) | ☐ 3. เล็ก (10-30 เตียง) |
|---|---|--|

10. สภาพการจ้างงานของข้าพเจ้า

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ข้าราชการ | ☐ 2. พนักงานราชการ |
| ☐ 3. ลูกจ้างประจำ | ☐ 4. ลูกจ้างชั่วคราว |

11. ภูมิลำเนาเดิมของข้าพเจ้า อยู่ที่

- | |
|---|
| ☐ 1. อำเภอเดียวกับที่ตั้งโรงพยาบาล |
| ☐ 2. อำเภออื่น ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา โปรรระบุ..... |
| ☐ 3. จังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรรระบุ..... |
| ☐ 4. จังหวัดในภาคอื่น ๆ โปรรระบุ..... |

ส่วนที่ 2: ในส่วนนี้เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงภายในโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ขอให้ท่านช่วยตอบคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาล ว่ามากหรือน้อยเพียงใด โดยมีคำตอบ 5 ระดับดังนี้:

- ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยเชิงภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาลน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยเชิงภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาลน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยเชิงภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาลปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยเชิงภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาลมาก
- ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยเชิงภายในที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้ภายในโรงพยาบาลมากที่สุด

ปัจจัยเชิงภายใน	ระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
นโยบายองค์กร					
1. ความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงพยาบาล					
2. การกำหนดแผนงาน โครงการมีความครอบคลุมทุกด้านในการบริหารโรงพยาบาล					
3. โรงพยาบาลมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกระบบการทำงานของโรงพยาบาล					

ปัจจัยจูงใจภายใน	ระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การกำหนดให้มีนโยบายแพทย์ทางเลือก เช่น แพทย์แผนไทย การนวด และการฝังเข็ม เป็นต้น					
ภาวะผู้นำ					
5. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุกช่องทาง					
6. ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ					
7. ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงาน					
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีของโรงพยาบาล					
ลักษณะงาน					
9. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่ม และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
10. ความท้าทายในการปฏิบัติงานมีลักษณะที่ต้องใช้ความรู้และทักษะสูง					
11. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การติดเชื้อ ความเครียด และการถูกฟ้องร้อง เป็นต้น					
12. ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ					
ค่าตอบแทน					
13. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน					
14. ค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันตามผลงานที่ทำสำเร็จ					
15. ความพอเพียงของค่าตอบแทน					
16. ความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อจ่ายค่าตอบแทน					

ปัจจัยเชิงภายใน	ระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ					
17. ความชัดเจนของการกำหนดแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ					
18. การฝึกอบรม พัฒนาความเชี่ยวชาญหรือทักษะ เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น					
19. ความยุติธรรมในการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการพิจารณา ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของบุคลากร					
20. ความมีมาตรฐานในการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากร เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ					
การมอบอำนาจ					
21. ความชัดเจนของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบ อำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่					
22. การมอบอำนาจให้บุคลากรระดับล่างสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
23. การตัดสินใจรับผิดชอบร่วมของผู้บริหารต่อผลงาน ที่เกิดขึ้นถึงแม้มีการมอบอำนาจให้ไปแล้ว					
24. การมอบอำนาจมีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน					
25. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน					
26. การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของโรงพยาบาล					
27. การทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงพยาบาล					
28. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ หรือแบบกลุ่มใน โรงพยาบาล					

ปัจจัยเชิงภายใน	ระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การสื่อสารภายในองค์กร					
29. การสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two Way Communication) ภายในโรงพยาบาล					
30. ความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสารภายในโรงพยาบาล เช่น หนังสือเวียน บอร์ดข้อมูลข่าวสาร และอีเมล เป็นต้น					
31. การเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่โรงพยาบาลจัดไว้ เช่น การประชุม ผู้รับฟังความคิดเห็น และ อีเมล เป็นต้น					
32. ใช้แนวทางการทำงานเป็นทีมเพื่อถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33. ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศในโรงพยาบาล					
34. การปรับปรุงใช้เทคโนโลยีในระบบการทำงานของโรงพยาบาล					
35. สภาพแวดล้อมมีการฟุ้งกระจายของเชื้อโรคต่างๆ					
36. ความสะดวกสบายในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการประสานงาน ภายใน โรงพยาบาล					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
37. การอำนวยความสะดวกในด้านทางกายภาพภายในโรงพยาบาล เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ และห้องนอนเวร เป็นต้น					
38. การให้สวัสดิการต่าง ๆ กับบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ และการกู้เงิน เป็นต้น					
39. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว					

ปัจจัยเชิงภายใน	ระดับปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือรับรู้ได้				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
40. การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ชีวิตมีค่า					
การสนับสนุนทางการบริหาร					
41. การส่งเสริมและสนับสนุน ใ้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ด้านสารสนเทศ และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างรวดเร็ว					
42. การมีส่วนได้ส่วนเสีย และมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพของโรงพยาบาล					
43. การจัดทำแผนงานต่าง ๆ และแผนดำเนินการด้าน ประชาสัมพันธ์ในลักษณะเชิงรุกของโรงพยาบาล					
44. การจัดระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ					

ส่วนที่ 3: เป็นเรื่องของความผูกพันในด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม ที่ท่านมีต่อโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ ขอให้ท่านช่วยตอบคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความผูกพันของท่านที่มีต่อโรงพยาบาล ว่ามากหรือน้อยเพียงใด โดยคำตอบมี 5 ระดับ ดังนี้:

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ความผูกพันองค์การ	ระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาล				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านจิตใจ (AC)					
45. การมีความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
46. ความรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเป็นปัญหาของตนเอง					
47. ความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลแห่งนี้					
48. ความเต็มใจและการทุ่มเทความสามารถ เพื่อทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้					
49. ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล					
ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ (CC)					
50. ความจำเป็นในการทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป					
51. ความยากในการตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้					
52. ความรู้สึกผูกพันด้านความต่อเนื่องผลประโยชน์กับโรงพยาบาลแห่งนี้					
53. ความต้องการในการดำรงไว้ซึ่งผลประโยชน์ต่อเนื่องที่ควรได้รับจากโรงพยาบาล เช่น เงินบำเหน็จบำนาญสวัสดิการต่าง ๆ					
54. ความต้องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านบรรทัดฐาน (NC)					
57. ความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้					



ความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาล				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
58. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลแห่งนี้					
59. การดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้มี ประสิทธิภาพ					
60. การนำแผนโครงการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลไปปฏิบัติ					
61. ความรู้สึกที่โรงพยาบาลมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อตนเอง					
ด้านพฤติกรรม (BC)					
62. ความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
63. ความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ เพิ่มเติม					
64. การเรียนรู้งานด้วยตนเอง เพื่อให้ผลงานออกมาดี					
65. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการบริการผู้ป่วย					
66. ความมีวินัยในการมาปฏิบัติงาน เช่น ความตรงต่อเวลา การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น					

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเชิงภายในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อให้เกิดความผูกพัน
กับโรงพยาบาลมากที่สุด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นายตระการ ด้านกุล

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์

มโนทัศน์/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม/ประเด็นชักต่อนื่อง
1. ทำไมท่านจึงมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ขอย้ายหรือลาออกไป	1. ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 2. ท่านช่วยอธิบายความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้ 3. ท่านมีความคาดหวังว่า โรงพยาบาลแห่งนี้จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า นโยบายของโรงพยาบาล มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลได้หรือไม่	1. มีความจำเป็นและมีความสำคัญหรือไม่ที่บุคลากรทุกระดับต้องรับรู้ นโยบายของโรงพยาบาล เพราะเหตุใด 2. กรุณาแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการ เพื่อเป็นการดำเนินตามนโยบายบรรลุผลว่า มีเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร 3. ระบบเครือข่ายสารสนเทศ ถือว่าเป็นความสำคัญต่อโรงพยาบาลแห่งนี้ อย่างไร
3. ปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โรงพยาบาลแห่งนี้	1. บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ 2. การให้บริการสุขภาพ ต้องมีการทำงานร่วมกับทีมงาน ประเด็นนี้มีสภาพที่เกิดขึ้นจริงอย่างไรบ้างสำหรับโรงพยาบาลแห่งนี้ 3. ผู้บริหารมีส่วนในการทำให้ท่านยังคงอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้หรือไม่ 4. ความสัมพันธ์ในงานระหว่างบุคลากรสาธารณสุขถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากสำหรับงานบริการสุขภาพ หรือไม่ เพราะเหตุใด

มโนทัศน์/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม/ประเด็นชักต่อนื่อง
4. ท่านคิดว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบใดจึงมีความเหมาะสมในการสร้างความผูกพันต่อโรงพยาบาล	1. คุณลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นอย่างไร 2. มีความจำเป็นอย่างไรที่ผู้นำต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 3. แบบอย่างที่ท่านคิดว่า ผู้นำของท่านควรจะต้องมีกรรณาริยงลาคับ
5. ลักษณะงานบริการทางสุขภาพมีส่วนทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลอย่างไร	1. กรรณาริยงลาคับถึงลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร 2. ท่านมีความเห็นต่อการแบ่งงานกันทำตามภาระงานว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงพยาบาลหรือไม่ อย่างไร และความยุติธรรมในการแบ่งงานสามารถทำให้ได้จริงตามภาระงานหรือไม่ เพราะเหตุใด 3. ท่านรู้สึกว่ าระบบงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีลักษณะเป็นอย่างไร และมีผลต่อลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรือไม่ อย่างไร
6. ท่านคิดว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับปัจจุบันนี้เป็นอย่างไร	1. ท่านคิดว่าเพียงพอ เหมาะสมดีแล้วหรือไม่ 2. ในความเป็นจริงที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ผลงานที่ทำสำเร็จ เป็นค่าตอบแทนที่แสดงถึงความแตกต่างของค่าตอบแทนใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด 3. ท่านคิดว่ามีความยุติธรรมในการพิจารณา ค่าตอบแทน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด
7. ท่านมีการวางแผนในการศึกษาต่อหรือโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างไร	1. ท่านทราบหรือไม่ว่ โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์หรือความชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า

มโนทัศน์/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม/ประเด็นชักต่อนื่อง
	2. โอกาสของผู้ปฏิบัติงานมีอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือ ฝึกอบรม ศึกษาต่อ 3. มีความยุติธรรมเพียงพอหรือไม่ ในการพิจารณา ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
8. การมอบอำนาจมีความจำเป็น มากในงานงานบริการ สุขภาพ อย่างไร	1. ในโรงพยาบาลแห่งนี้ มีความชัดเจนในการกำหนด หลักเกณฑ์การมอบอำนาจให้บุคลากร หรือไม่ 2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำกล่าวที่ว่า ต้องให้ ความสำคัญในการร่วมรับผิดชอบหลังมอบอำนาจ ให้บุคลากรไปแล้ว 3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ว่าในงานบริการสุขภาพ บางที่การให้บุคลากรระดับล่างได้ใช้การตัดสินใจ ของตนในการทำงาน เป็นสิ่งดี
9. คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นอย่างไร	1. ท่านมีความรู้สึกว่าชีวิตของบุคลากรมีความมั่นคง ในการทำงานมาก น้อย อย่างไร 2. สวัสดิการที่บุคลากรได้รับในปัจจุบันเป็นอย่างไร สวัสดิการใดที่บุคลากรพึงพอใจหรือต้องการ ให้จัดเพิ่มเติม 3. การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ชีวิตของ บุคลากรมีค่าใช่หรือไม่ อย่างไร
10. ท่านคิดว่า สภาพแวดล้อม ในการทำงานบริการสุขภาพ ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นอย่างไร	1. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความพอเพียง เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร 2. ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีการปรับประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการทำงาน หรือไม่ อย่างไร

มโนทัศน์/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม/ประเด็นชักต่อนื่อง
11. โรงพยาบาลแห่งนี้ ให้ การสนับสนุนทาง การบริหารงาน อย่างไร	3. ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยใน ด้านความสะดวกสบาย บ้างหรือไม่ อย่างไร 1. มีงบประมาณพอเพียงในการปรับปรุงพัฒนา โรงพยาบาล หรือไม่ อย่างไร 2. โรงพยาบาลแห่งนี้ มีระบบการประกันคุณภาพ หรือไม่ หากมีแล้วได้ดำเนินการตามระบบหรือไม่ อย่างไร 3. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของโรงพยาบาลแห่งนี้ เกี่ยวกับเรื่องใด เพราะอะไร จึงเน้นเรื่องนี้

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้มีการปรับเปลี่ยนประเด็นที่ศึกษาสำหรับการสัมภาษณ์
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา และพยาบาลวิชาชีพที่ย้ายจากโรงพยาบาล
ชุมชนไปทำงานที่สาธารณสุขจังหวัด เพื่อความเหมาะสมและประเด็นที่ต้องสัมภาษณ์
เพิ่มเติม มีดังนี้

1. งานบริการสุขภาพแก่ประชาชนในโรงพยาบาลชุมชน มีประเด็นอะไรบ้างที่
ท่านคิดว่าเป็นประเด็นหรือปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน และแก้ไข
อย่างไร

2. ทำไมท่านจึงย้ายออกจากโรงพยาบาลชุมชน ไปทำงานที่สำนักงาน
สาธารณสุขแทน

แบบสัมภาษณ์

เลขที่.....

เรื่อง ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข:
ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนของการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมนี้จะถูกนำเสนอในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้การสัมภาษณ์ แต่อย่างใด

ชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....

วัน/เวลา/สถานที่.....

ระยะการสัมภาษณ์.....

ข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

1. ทำไมท่านจึงมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ขอย้ายหรือลาออกไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า นโยบายของโรงพยาบาล มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบใดจึงมีความเหมาะสมในการสร้างความผูกพันต่อโรงพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ลักษณะงานบริการทางสุขภาพมีส่วนทำให้นักลากรเกิดความผูกพันกับโรงพยาบาลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันนี้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีการวางแผนในการศึกษาต่อหรือโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. การมอบอำนาจมีความจำเป็นมากในงานบริการสุขภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

9. คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานบริการสุขภาพที่โรงพยาบาล แห่งนี้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

11. โรงพยาบาลแห่งนี้ ให้การสนับสนุนทางการบริหารงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
การทดสอบฐานคติ

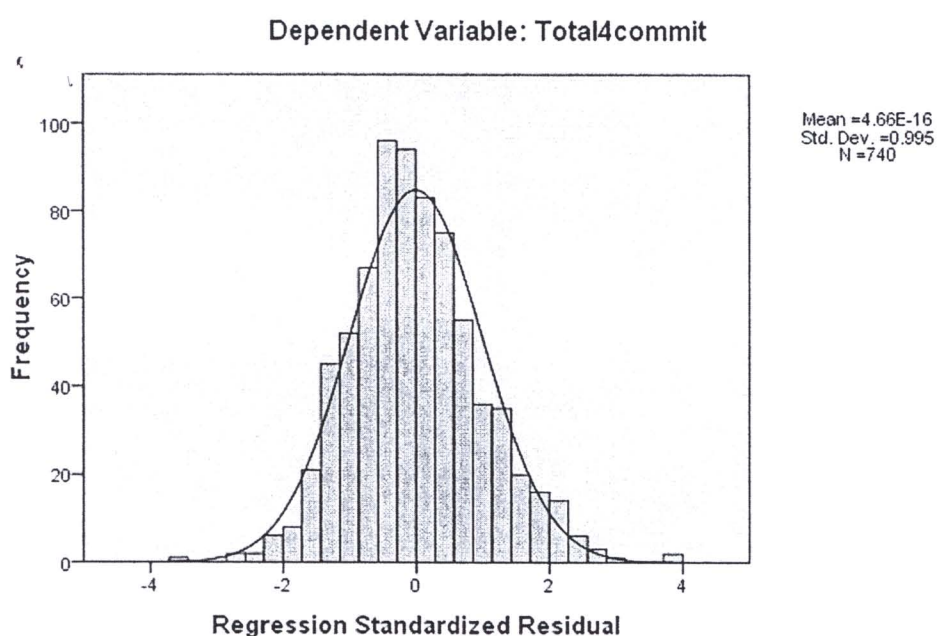
การทดสอบฐานคติ (assumption) ของการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

1. แต่ละค่าของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (normally distributed)
2. ความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
3. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามต้องคงที่สำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระ
4. ความสัมพันธ์กันมากของตัวแปรอิสระในแต่ละสมการ (multicollinearity) ถ้าสัมพันธ์กันมากจะแยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งได้ โดยสังเกตได้จาก 5 ส่วน ดังต่อไปนี้
 - 4.1 ค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน โดยหากค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (นั่นคือ มีค่าในช่วง 1.5 ถึง 2.5) จะสรุปว่า ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน
 - 4.2 ความต่ำของค่าทนได้ (low tolerance) ถ้าได้ค่าทนได้ เท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าได้ค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 - 4.3 ปัจจัยเพิ่มการผันแปร (VIF--Variation Inflation Factor) โดยถ้ามีค่า > 2 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมาก ถ้ามีค่าเท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย (Foster, Barkus, & Yavorsky, 2006)
 - 4.4 เงื่อนไขด้านจำนวนของการคัดเลือกแบบจำลอง (condition numbers of selected models) ซึ่งเป็นค่าอัตราส่วนระหว่างค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของค่าไอเกน (Eigenvalue) ถ้าค่าเงื่อนไขด้านจำนวนต่ำกว่าจุดตัดของไมเยอร์ 1,000 แสดงว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันมากระหว่างตัวแปรอิสระ หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้าค่า Condition Index มีค่ามาก เช่น มากกว่า 20 หรือ Eigenvalue มีค่าน้อย แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, หน้า 376-377)
 - 4.5 ค่าเมตริกความสัมพันธ์ (ทวิ) ระหว่างตัวแปร (correlation matrix หรือ pearson) โดยวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในสมการ ถ้ามีความสัมพันธ์กันมากของตัวแปร

อิสระ อาจทำให้เกิด Multicollinearity ได้ ซึ่งมีนักวิชาการบางท่านเสนอว่าไม่ควรเกิน 0.30 (อุคม ทุมโฆสิต, 2536) บางท่านให้ค่า 0.05 ขึ้นไป (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2547) บางท่านให้ค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 จึงทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548)

ผลการทดสอบฐานคติ ก่อนการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า

Histogram

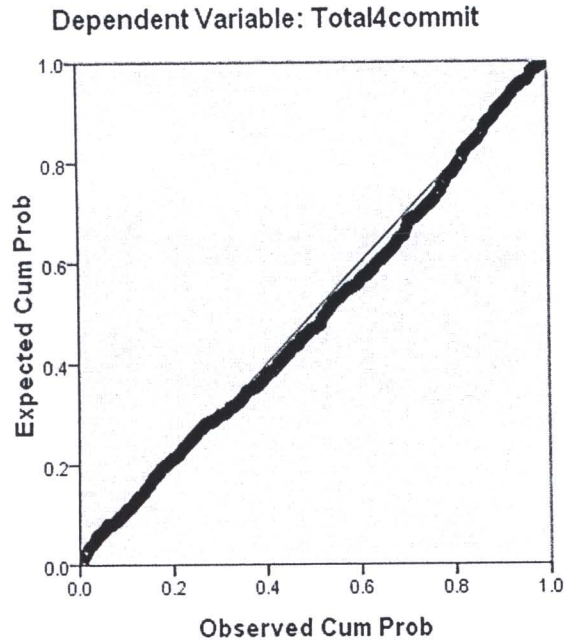


ภาพ 16 การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรความผูกพันองค์การ

ที่มา. จาก Printout ของผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

จากภาพ 16 พบว่า แต่ละค่าของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (normally distributed) โดยฮิสโตแกรม แสดงการแจกแจงของตัวแปรความผูกพันองค์การ (total 4 commitment) ที่มีการแจกแจงแบบปกติ หรือมีความสมมาตรกัน

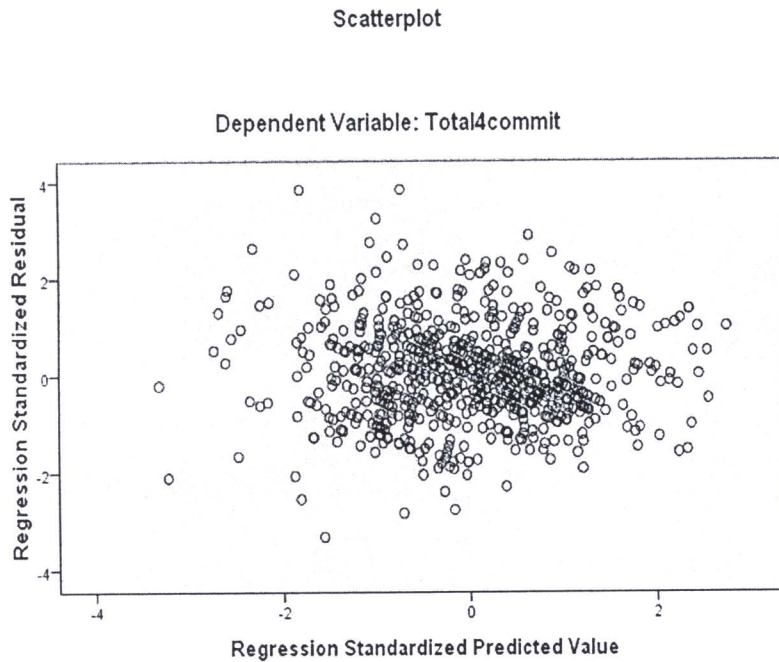
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ภาพ 17 ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรความผูกพันองค์กรกับตัวแปรปัจจัยเชิงใจภายใน

ที่มา. จาก Printout ของผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

จากภาพ 17 พบว่า ความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยค่าของความผูกพันองค์กรส่วนใหญ่จะอยู่บนเส้นตรง และมีบางส่วนที่อยู่ใต้เส้นตรงเล็กน้อย ซึ่งหมายความว่า ค่าจริงมีค่าต่ำกว่าค่าที่คาดไว้เมื่อประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ค่าของความผูกพันองค์กรส่วนใหญ่มีการแจกแจงแบบปกติหรือสมมาตรกัน



ภาพ 18 ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรความผูกพันองค์การซึ่งมีค่าคงที่ สำหรับทุกค่าของตัวแปรปัจจัยงูภายใน

ที่มา. จาก Printout ของผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

จากภาพ 18 พบว่า การตรวจสอบ ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามซึ่งมีค่าคงที่ สำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยนำเสนอในรูป Scatterplot หรือการลงจุดกระจายของค่าคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณหรือส่วนเหลือ (residual) ของตัวแปรตาม พบการกระจายปกติของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามมีค่าคงที่สำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระ

ความสัมพันธ์มากของตัวแปรอิสระในแต่ละสมการ (multicollinearity) ถ้าสัมพันธ์กันมากจะแยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งได้ ผู้วิจัยนำเสนอค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (collinearity statistics) ได้แก่ ค่า Durbin-Watson ซึ่งผลการทดสอบมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.750 แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อนทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน และเป็นอิสระจากกัน

ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
จากแบบสอบถามปลายเปิด

การจัดหมวดหมู่การแสดงความคิดเห็น จากแบบสอบถามปลายเปิด
ของแบบสอบถาม

จำนวน ร้อยละ ข้อคิดเห็น (ภาพรวม) ของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลชุมชน

จำนวนข้อคิดเห็นทั้งหมด: 454		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการ ด้านบ้านพัก ห้องพัก ห้องนอนเวร คับแคบ แออัด อยู่ไกล ห้องน้ำ ห้องส้วมเก่าไม่พอเพียง	45	9.91
สวัสดิการ ด้านสันตนาการ ห้องพักผ่อน ห้องคาราโอเกะ ห้องรับประทานอาหารห้องอ่านหนังสือ ห้องสมุด ร้านอาหาร สวัสดิการ ร้านค้าสวัสดิการ ห้องออกกำลังกาย	50	11.01
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	21	4.63
การพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ การแสดง ความยินดีชมเชย ของขวัญ	6	1.32
รวม	122	26.87

ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร หน่วยงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ไม่เอื้ออาทรกัน ขาดความเสียสละ แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ปฏิบัติงาน เฉพาะส่วนตน ไม่มีส่วนร่วมกัน ต่างคนต่างอยู่	26	5.73
ไม่มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา	20	4.41
ไม่มีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	14	3.08
ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานยังมีน้อย	15	3.30
บรรยากาศการทำงานไม่มีความสุข	3	0.66

ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การทำงานเป็นทีมยังไม่มี การเชื่อมโยงกัน ไม่มีประสิทธิภาพ	8	1.76
รวม	86	18.94

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
ภาระงานมาก การทำงานไม่สามารถทำแทนกันได้ทุกหน่วยงาน แบ่งภาระงานไม่เป็นกรรม ภาระงานมีรายละเอียดในแต่ละงาน เยอะมาก เก็บผลลัพธ์ยาก	30	6.61
ขาดแคลนบุคลากร อัตรากำลังน้อย ทำให้การแลกเปลี่ยนเวร/ ลาต่าง ๆ มีข้อจำกัดมาก ปรับอัตรากำลังให้เพียงพอ	29	6.39
มีความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น เครียด ดัดจริต ถูกฟ้องร้อง ถูกทำร้าย จากผู้ป่วย มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน	9	1.98
ระบบ IT ไม่เอื้อต่อระบบการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เป็นอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ในการทำงานยังไม่ได้นำระบบ IT มาใช้	5	1.01
รวม	73	16.09

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
ขาดความสามารถในการตัดสินใจ	28	6.17
ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการเสียสละเพื่อส่วนรวม และ ไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	10	2.20
ขาดการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เช่น ไม่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14	3.08
ไม่มีความสามารถเพียงพอในการบริหารงาน เนื่องจาก มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย	15	3.30
รวม	67	14.75

การสื่อสารภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
การประสานงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ดีเท่าที่ควร	10	2.20
การสื่อสารภายในองค์กรระหว่างหน่วยงาน ระหว่างบุคลากร ไม่มีการติดตามต่อเนื่อง ขาดความเข้าใจที่ตรงกัน	8	1.76
ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังมีจำกัด เช่น บอร์ด IT	3	0.66
การสื่อสารแบบสองทางยังไม่มีประสิทธิภาพต้องปรับปรุง	5	1.10
รวม	26	5.72

ด้านรายได้และค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้และค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน	11	2.42
รายได้และค่าตอบแทนต่ำ ไม่เป็นธรรม	5	1.10
ไม่มีความยุติธรรมในการปรับรายได้และค่าตอบแทน เช่น จำนวนปีที่ทำงานจนถึงปัจจุบันนานแต่รายได้และค่าตอบแทน น้อย รายได้และค่าตอบแทนไม่พิจารณาจากผลสำเร็จของงาน	3	0.66
มีการหักรายได้และค่าตอบแทน เช่น ค่าเวร	2	0.44
รวม	21	4.62

ด้านนโยบายองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรทุกระดับไม่ทราบนโยบาย แผนงาน โครงการของ โรงพยาบาลที่ทราบกันจะมีเฉพาะกลุ่ม เช่น ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน	5	1.10
ผู้บริหารกำหนดนโยบาย จะคำนึงถึงเป้าหมายของการทำงานและ ระบบ ไม่คำนึงถึงศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและการบูรณาการ	4	0.88
แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์มีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติ ตามแผนได้ เนื่องจากภาระงานมาก	4	0.88

ด้านนโยบายองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วมในการทำ แผนปฏิบัติงานตามโครงการ ยุทธศาสตร์	3	0.66
การต้องปรับเปลี่ยนนโยบายระดับโรงพยาบาลตลอดเวลา ทำให้ บุคลากรต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา	1	0.33
รวม	17	3.75

การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่สนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อ	4	0.88
ไม่มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3	0.66
บุคลากรได้รับการฝึกอบรมน้อย และหากได้รับการฝึกอบรม ก็จะเป็นบุคลากรเดิมที่เคยไปฝึกอบรมมาแล้ว	2	0.44
ไม่มีความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ตามหลักอาวุโส อายุราชการ แต่ใช้เส้นสาย ไม่มีการทำผลงานทางวิชาการ	2	0.44
ไม่มีการนำประสบการณ์งานมาใช้ประโยชน์ในงานเท่าที่ควร	1	0.22
รวม	12	2.64

การมอบอำนาจ	จำนวน	ร้อยละ
มีระบบการมอบอำนาจที่ดี แต่การตัดสินใจยังคงเป็นของผู้บริหาร โรงพยาบาล	5	1.10
ไม่มีการมอบหมายงาน และ แบ่งงานไม่ชัดเจน	4	0.88
การมอบอำนาจ ไม่ชัดเจน ไม่เป็นระบบ ไม่เป็นธรรมไม่เท่าเทียม	2	0.22
รวม	11	2.20

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอครบทุกจุดบริการ และยังไม่ครอบคลุมระบบงานทั้งโรงพยาบาล	4	0.88
ห้องทำงานคับแคบ อาคารสถานที่คับแคบ เช่น ห้องยา	2	0.44
ขาดเครื่องสำรองไฟ เวลาไฟดับจะมีปัญหาเรื่องคอมพิวเตอร์	2	0.44
ลดขั้นตอนที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	0.22
ระบบสารสนเทศเป็นการเพิ่มภาระงานมาก	1	0.22
รวม	10	2.20

การสนับสนุนทางการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ขาดงบประมาณในการพัฒนาหน่วยงาน การปฏิบัติงาน	3	0.66
ระบบบริหารงานของโรงพยาบาล ไม่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ	2	0.44
บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้ระบบสารสนเทศ	2	0.44
ถูกจ้างชั่วคราวมาก ทำให้ไม่มีเงินงบประมาณในการพัฒนาโรงพยาบาล	2	0.44
รวม	9	1.98
รวมความคิดเห็นทั้งหมด	454	100

บรรณานุกรม

- กรแก้ว จันทภาษา, รักขาร ใจสะอาด และนุศราพร เกษสมบุรณ์. (2550). การเคลื่อนย้ายและกระจายกำลังคนของเกษตรกรในประเทศไทย: จากอดีตถึงปัจจุบัน. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), *วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออก หรือ ทางตัน* (หน้า 15-23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิก ชิสเต็มส์.
- กรมการปกครอง. (2553). *ข้อมูลการปกครอง*. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.dopa.go.th/padmic/jungwad76/jungwad76.htm>
- กระทรวงสาธารณสุข. สำนักงานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์. (2550). *สร. เร่งรัดแก้ไขปัญหาลูกจ้างชั่วคราว*. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2554, จาก http://www.healthcare.in.th/ops/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=3208
- กฤษดา แสงดี. (2553, มีนาคม 24). “พยาบาล” วิกฤติเห่ลาออก. *กรุงเทพธุรกิจ*, หน้า 14.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- กำธร พุกขานนท์, วิรุฬ พรพัฒน์กุล, เกริกยศ ชลาชนเดชะ, ลักษณันท์ รัตนคูหา, กมลทิพย์ ดุลยเกษม และวีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ. (2547). เอกสารวิชาการเพื่อนำสู่การแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นในการประชุมวิชาการ “พลังปัญญา: สู่การพัฒนาหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า” ภาคที่ 4 การบริหารระบบ. 19-20 กุมภาพันธ์ 2547, ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- เกศรา รักษาติ. (2550). ผูกใจเพื่อผูกพัน. *วารสาร Productivity World* เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 12(71), 22-25.



- จารุพร แสงเป่า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. คุยฉินนิพนธ์-วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2553). เคล็ดลับปรับเปลี่ยนองค์การอย่างได้ผล. วารสาร *Productivity World* เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 15(86), 29-32.
- ชาติ ไตรจันทร์. (2551, กุมภาพันธ์). ความตั้งใจลาออกและการลาออกจากองค์การของบุคลากร: การหาสาเหตุจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การ. เอกสารนำเสนอในการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ ระดับประเทศ ครั้งที่ 2, 26-27 กุมภาพันธ์ 2551, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชิดชู อริยศรีวัฒนา. (2551, สิงหาคม). สรุปผลการแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวงการแพทย์, 10(277-278), 28-29.
- ทินกร โนรี, นงลักษณ์ พะไยยะ, กาญจนา ปานุราช, สัณญา ศรีรัตนะ และฉวีวรรณ เอ็นจิตร. (2550). ปัจจัยที่มีผลทำให้แพทย์คงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน (หน้า 11-15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิก ชีสเต็มส์.
- ณัฐพัชร ล้อประดิษฐ์พงษ์. (2552). งานบริการภาครัฐกับกลยุทธ์ CiRM. วารสาร *Productivity World* เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 14(81), 53-54.
- ดวงกมล สจิริวัฒนากุล. (2553, กันยายน 20). เปิดร่าง ก.ม. ผู้รับผลกระทบบริการสาธารณสุข “ฉบับหมอ”. กรุงเทพธุรกิจ, 23(8033), หน้า 3.
- ทักษพล ธรรมรังสี และคนอื่น ๆ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง สาเหตุการลาออกของแพทย์จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2546. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, สถาบันวิจัยระบบ-สาธารณสุข.
- ทักษพล ธรรมรังสี. (2546, พฤศจิกายน-ธันวาคม). การลาออกของแพทย์. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 12(6), 1044-1047.

ทักษพล ธรรมรังสี. (2547, พฤศจิกายน-ธันวาคม). แพทย์ลาออก เขาเป็นใคร.

วารสารวิชาการสาธารณสุข, 13(6), 970-982.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, สุขยีน เทพทอง, ภาณุณี ฤกษ์เมธ, ชลิต ศานติวรางคณา และพลอย สืบวิเศษ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสบการณ์การบริหารจัดการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.). เสนอต่อสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ศูนย์บริการวิชาการ.

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2553, กันยายน 9). จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์การเพื่อการธำรงรักษาคนไว้ได้อย่างไร. ประชาชาติธุรกิจ, หน้า 29.

นงลักษณ์ พะไยยะ, เอกชัย คำนชาญชัย, ยลฤดี ตันตทสิทธิ์ และพูนทรัพย์ โพนสิงห์. (2550). การดำรงอยู่อย่างพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออก หรือ ทางตัน (หน้า 45-49). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิกโก ชิสเต็มส์.

นิลเนตร วีระสมบัติ. (2552). การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย. คุณภูมินิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์คุณภูมินิจิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.

พิชิต พัทธ์เทวสมบัติ. (2547). การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม.

แพทยสภา. (2553). การแยกข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขออกจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ใน การสัมมนาการแยกข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขออกจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.). ณ ห้องประชุมไพจิตร ปะบุตร อาคาร 7, 17 มิถุนายน 2553, สำนักงาน-ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, นนทบุรี.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.

รวินันท์ ศิริกนกวิไล, อัมพล จินดาวัฒน์, สุวัฒน์ กิตติคิลกกุล, สุพัตรา ศรีวณิชชากร, ปราณี ศิริกนกวิไล, งามจิตต์ จันทราธิต และคนอื่น ๆ. (2538). ผลการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กรณีความจำเป็นในการแก้ปัญหาขาดแคลนแพทย์ในระบบบริการสาธารณสุขระดับชนบท. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2553, จาก <http://hdl.handle.net/123456789/1295>

วรรณภา ประไพพานิช, สุปราณี เสนาดีสัย และยุวดี ภาษา. (2550). การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการภาครัฐ. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออก หรือ ทางตัน (หน้า 57-59). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิโก ซิสเต็มส์.

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์. (2551). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 22-32.

วัดอิสานคอตคอม. (2553). แผนที่จังหวัดนครราชสีมา แบ่งตามเขตอำเภอ, ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.watisan.com/wizContent.asp%3...ID%3D144>
 วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2554). การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข. จดหมายข่าวสภาการพยาบาล, 14(3), 3-4.

วิโรจน์ ณ ระนอง และอัญชญา ณ ระนอง. (2548). การหมุนเวียนของบุคลากรที่ให้บริการในสถานพยาบาลภาครัฐ: รายงานวิจัยเล่มที่ 5. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2553, จาก <http://hdl.handle.net/123456789/1661>

ศิริพา อุดมอักษร. (2550). การวิเคราะห์ระบบผลตอบแทนการทำงานเภสัชกร. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออก หรือ ทางตัน (หน้า 29-32). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิโก ซิสเต็มส์.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). ก.พ.ร. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข: เครื่องมือวิเคราะห์ผู้รับบริการ (Supplier-Input-Process-Output-Customer: SIPOC). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา. (2551). บรรยายสรุปจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2548). *กรอบแนวคิดเกณฑ์การคำนวณเพื่อ
กำหนดขนาดเตียงและบุคลากร โดยใช้ (GIS) เป็นเครื่องมือ*. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม
2553, จาก <http://203.157.240.12/bie>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *การจัดสรรบุคลากรสาธารณสุขด้วย
ภูมิศาสตร์สารสนเทศ*. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2554, จาก [http://203.157.240.14/gis/
report/pop_officer.php](http://203.157.240.14/gis/report/pop_officer.php)
- สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา. (2553ก). *แผนปฏิบัติราชการด้านสุขภาพ
ประจำปี 2553*. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2553, จาก [http://203.157.161.15/
piskorat/index.php](http://203.157.161.15/piskorat/index.php)
- สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา. (2553ข). *ระบบบริหารงานบุคคล*. ค้นเมื่อ
18 มิถุนายน 2553, จาก <http://203.157.161.13/piskorat/index.php>
- สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา. (2553ค). *ระบบบริหารงานบุคคล*. ค้นเมื่อ
24 กันยายน 2553, จาก <http://203.157.161.14/piskorat/index.php>
- สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา. (2554). *ระบบบริหารงานบุคคล*. ค้นเมื่อ
18 มิถุนายน 2554, จาก <http://203.157.161.13/piskorat/index.php>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2553ก). *รายงานบุคลากรสาธารณสุข: ระบบข้อมูลเพื่อ
การบริหารติดตามการดำเนินงาน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2553ข). *สรุปงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2553*.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สามลดา.
- สุเทพ เชาวลิท. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุนีย์ ผลดีเยี่ยม. (2550). *การเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ในระบบบริการสุขภาพช่องปาก
พ.ศ. 2518-2548. ใน ทินกร โนรี (บรรณาธิการ), วิฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ
ทางออก หรือ ทางตัน (หน้า 35-39)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิก-
ซิสเต็มส์.

- สุพรรณ ศรีธรรมมา. (2510, ธันวาคม). *กระทรวงสาธารณสุขกับการเปลี่ยนแปลง: อนาคตจะอยู่อย่างไร*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สาธารณสุขเขต 6 ประจำปี 2553 ครั้งที่ 4, 10 ธันวาคม 2553, จังหวัดสุราษฎร์ธานี, สำนักงานสาธารณสุข.
- สุวิทย์ วินุลผลประเสริฐ. (2545). *การสาธารณสุขไทย ๒๕๔๒-๒๕๔๓*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สุวิทย์ วินุลผลประเสริฐ. (2548). *สาเหตุการลาออกของแพทย์ จากหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระหว่าง ปี พ.ศ. 2545-2546*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ.
- สุวิทย์ วินุลผลประเสริฐ. (2550). *การสาธารณสุขไทย ๒๕๔๘-๒๕๕๐*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth; human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Al-Hawajreh, K. M. (2007). *Exploring the relation between occupational stress on organizational commitment among nurses in elected Jordanian hospitals*. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.najah.edu/researches/956.pdf>
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformation leadership and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing*. New York: Macmillan.

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Bach, S. (2004). Migration patterns of physicians and nurses: Still the same story?. *Bulletin of the World Health Organization*, 82(8), 624-625.
- Bagózzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). An examination of the etiology of the attitude-behavior relation for goal-directed behavior. *Multivariate Behavior Research*, 27(1), 601-634.
- Balnaves, M., & Caputi, P. (2001). *Introduction to quantitative research methods: An investigative approach*. London: Sage.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Becker, H. S., & Carper, J. W. (1956). *Organization psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bernthal, P. R. (2009). *Measuring employee engagement, development dimensions international, Inc.* Retrieved September 21, 2010, from http://www.ddiworld.com/pdf/ddi_MeasuringEmployeeEngagement_wp.pdf
- Best, J. W. (1977). *Research in science education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Block, P. (1987). *The empowered manager: Positive political skills at work*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment-the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Burke, Inc. (2005). *Employee engagement*. Retrieved September 22, 2010, from <http://www.burke.com/Services/EERM/Service.cfm?id=180>
- Burke, Inc. (2010). *Employee engagement*. Retrieved September 22, 2010, from <http://www.burke.com/Services/EERM/services.cfm?id=240>
- Corporate Leadership Council. (2004). *Employee engagement survey 2004 corporate executive board*. Retrieved September 23, 2010, from <http://www.cipld.co.uk/subjects/empreltns/general/empengmt.htm>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Danham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Devore, J. L., & Peck, R. (1993). *Statistics: The exploration and analysis of data* (2nd ed.). New York: Duxbury Press.
- Domjan, M. (1996). *The principle of learning and behavior*. New York: Brooks/Cole.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its cause among Singapore nurses: An empirical study. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 859-871.

- George, T. R., & Stallard, J. J. (1980). *Office management and control: The administrative managing of information*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A., (1993). *Behavior in organizations* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gubman, E. L. (1998). *The talent solution*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work design*. Merced, CA: Addison Wesley.
- Hair, J. F. Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Hewitt Associates. (2003). *Best employee in India 2002 study*. Retrieved September 28, 2010, from <http://hewittasia.com/hewitt/op/india/bea2002/html>
- Hewitt Associates. (2004). *Research brief employee engagement higher at double digits growth company*. Retrieved October 14, 2010, from <http://was4.hewitt.com>
- Hewitt Associates. (2005). *Refreshing engagement*. Retrieved September 22, 2010, from <http://www.hewitt/resources/rptpubs/hewittmagazine/vol17iss2/featureshewitt03.html>

- Hewitt Associates. (2007). *Understanding the true cost of disengagement*. Retrieved October 14, 2010, from http://www.hewittassociates.com/Intl/AP/enAP/KnowledgeCenter/Magazine/HQ_18/articles/cost-disaggrement.html
- Hewitt Associates. (2008). *Identify factors driving employee engagement Hewitt's*. Retrieved October 14, 2010, from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?c>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972, December). Personnel and role-relates factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-566.
- Huggett, M., Parkin, J., Albert, A., & Morling, H. (2008). *Employee engagement strategy: Prepared for NHS London*. London: Strategic Health Authority.
- International Survey Research--ISR. (2004). *3-D Model of employee engagement ISR survey: A global study of employee engagement*. Retrieved September 30, 2010, from <http://www.isrinsight.com>
- Jahangir, F., & Shokrpour, N. (2008). The components of organizational commitment and job satisfaction of hospital nurse in Iran. *The Health Care Manager*, 28(4), 375-380.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary industrial/organizational psychology* (3rd ed.). New York: Brooks/Cole.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). Burr Ridge, IL: McGraw-Hill.

- Larsen, M. (2003, December 15). *How to build and manage effective public organization*. Retrieved September 23, 2010, from <http://www.gallup-europe.be/events/presentation/larsen121503.pdf>
- Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Loke, C. F. (2001). Leadership behaviors: Effect on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McClelland, D. C., & Atkinson, J. W. (1961). *The need to achieve theory: The achieving society*. Princeton, NJ: No strand.
- German, M. (2005). *Employee engagement in the public sector: A review of literature*. Retrieved February 14, 2010, from <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/05/09111348/6>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Newstrom, J., & Davis, K. (1989). *Human behavior at works organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pattaya Pongsettakul. (2007). *Job satisfaction and organization commitment among professional physicians: A comparative study of physicians working in Thai public and private hospitals*. Retrieved February 14, 2010, from [http://www.iis.ru.ac.th/download/journal/pdf%20vol2\(2\)/3.%20pongsettakul.pdf](http://www.iis.ru.ac.th/download/journal/pdf%20vol2(2)/3.%20pongsettakul.pdf)
- Phongthep Wongwacharapaiboon, Nichakorn Sirikanokwilai, & Paichit Pengpaiboon. (1999). The 1997 massive resignation of contracted new medical graduates from the Thai ministry of public health: What reasons behind?. *Human Resources for Health Development Journal*, 13(2), 147-156.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, R. J. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.



- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
- Rabinowitz, H. K., Diamond, J. J., Markham, F. W., & Hazelwood, C. E. (1999). A program to increase the number of family physicians in rural and underserved areas: Impact after 22 years. *Journal of the American Medical Association, 281*(3), 255-260.
- Renwick, R. (2004). *QOL concept: The quality of life model*. Retrieved February 14, 2010, from <http://www.utoronto.ca/qol/concepts.htm>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Ameli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825-836.
- Riggio, R. E. (1990). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *Institute for employment studies*. Retrieved September 30, 2010, from <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=408>
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Smith, A. C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organization citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sonnenberg, S. M., Boyer, L. B., & Boyer, R. M. (1993). Self-analysis, applied analysis, and analytic fieldwork: A discussion of methodology in psychoanalytic interdisciplinary research. *The Psychoanalytic Study of Society*, 18, 16-17.
- Steers, R. M. (1977). Antecedent and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-48.
- Steers, R. M. (1997). *Introduction to organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Employee motivation: Psychology industrial*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1998). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-hill.
- Suwit Wibulpolprasert & Paichit Pengpaiboon. (2003). *Integrated strategies to tackle the inequitable distribution of doctors in Thailand: Four decades of experience*. Retrieved September 24, 2010, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC317381>

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis base on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- The Chartered Institute of Personnel and Development Employee--CIPD. (2006). Working life: Employee attitudes and engagement. Retrieved September 23, 2010, from <http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/general/empengmt.htm>
- The Gallup Organization. (2004). *Be nice: It's good for business*. Retrieved September 24, 2010, from <http://gmj.gallup.com/print/12577/Be-Nice-Its-Good-for-Business.aspx>
- The Gallup Organization. (2005). *Gallup study reveals workplace disengagement in Thailand*. Retrieved September 30, 2010, from <http://gmj.gallup.com/content/16306/gallup-study-reveals-workplace-disengagement-thailand.aspx>
- The Gallup Organization. (2006). *Gallup study: Engaged employees inspire company innovation*. Retrieved September 24, 2010, from <http://gmj.gallup.com/content/24880/gallup-study-engaged-employees-inspire-company.aspx>
- The Gallup Organization. (2009). *Disengagement can be really depressing*. Retrieved September 24, 2010, from <http://gmj.gallup.com/content/127100/disengagement-really-depressing.aspx>
- The Gallup Organization. (2010). *Employee engagement: What's your engagement ratio?*. Retrieved September 24, 2010, from <http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>

- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-16.
- Wayne, S. (2009). *Employee engagement-drivers: The six c's of employee engagement*. Retrieved October 30, 2010, from <http://www.suite101.com/content/employee-engagement-drivers-a179158>
- Wellins, R. S., & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Retrieved September 21, 2010, from http://www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2004). *Employee engagement: The key to realizing competitive advantage*. Retrieved September 23, 2010, from http://www.ddiworld.com/pdf/ddi_employeeengagement_mg.pdf
- Whithey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational psychology* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Zlotnik, J. L., DePanfilis, D., Daining, C., & Lane, M. D. (2005). *Factors influencing retention of child welfare staff: A systematic review of research*. Retrieved September 23, 2010, from <http://www.aecf.org/upload/publicationfiles/hs3622h638.pdf>



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายตระการ ด้านกุล
วัน เดือน ปีเกิด	17 มีนาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2523 สำเร็จปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2527 สำเร็จปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2531
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ บริษัทโอทิส เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ชั้น 7 อาคารเนชั่นทาวเวอร์ 1858/21-26 ถนนบางนา-ตราด แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260

