

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อการศึกษาของนักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย และ เพื่อศึกษาแนวทางในการลดอัตราการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนทุกข้อคำถาม ข้อมูลที่ได้รับจากท่านนี้จะนำเสนอในภาพรวมประกอบการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าใช้ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ประชากรศาสตร์)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการลาออก
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงใน ให้ตรงกับความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงของท่าน มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ลักษณะทางประชากรศาสตร์)

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 34 ปี 35 – 44 ปี
 45 – 54 ปี 55 ปี ขึ้นไป

3. ภูมิลำเนา

- ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคใต้ กรุงเทพฯ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ไม่เกิน 50,000 บาท 50,001 – 100,000 บาท
 100,001 – 150,000 บาท 150,001 – 200,000 บาท
 200,001 – 300,000 บาท มากกว่า 300,000 บาท

5. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ตำแหน่งงาน

- แพทย์สายปฏิบัติการ แพทย์สายบริหาร

7. คุณวุฒิ

- ปรินญาตรี ปรินญาโท ปรินญาเอก หรือสูงกว่า

8. ประเภทของแพทย์

- แพทย์ทั่วไป แพทย์เฉพาะทางสาขา.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
ของแพทย์ในระบบราชการไทย

- เกณฑ์ในการประเมินคือ
- 5 หมายถึง เป็นจริง/เห็นด้วยมากที่สุด
 - 4 หมายถึง เป็นจริง/เห็นด้วยมาก
 - 3 หมายถึง เป็นจริง/เห็นด้วยปานกลาง
 - 2 หมายถึง เป็นจริง/เห็นด้วยน้อย
 - 1 หมายถึง เป็นจริง/เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยภายในองค์กร (ขณะที่ท่านยังเป็นแพทย์ในระบบราชการไทย)					
1) ความผูกพันในองค์กร					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย					
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน					
1.4 ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย					
1.5 ท่านพร้อมเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย					
2) ความมั่นคงในงานและวิชาชีพ และ ความเสี่ยงในวิชาชีพ					
2.1 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาหรือเรียน					
2.2 การทำงานในองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทยเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องจากคนไข้หรือญาติคนไข้ทำให้ท่านลาออก					
2.3 ตำแหน่งและเงินเดือนที่คิดว่าไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ท่านลาออกจากองค์กรทางการแพทย์					
2.4 ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรทางการแพทย์มีความมั่นคง					
2.5 ท่านมีความเชื่อมั่นใน ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความเหมาะสมในการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรทางการแพทย์					
2.6 การประเมินความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ความเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.7 องค์การทางการแพทย์มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
3) ความพึงพอใจในการทำงานในองค์การทางการแพทย์					
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความสำคัญต่อองค์การ					
3.2 ท่านได้รับความชื่นชมและยกย่องจากการทำงานในองค์การทางการแพทย์					
3.3 ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อรายได้ในการทำงานในองค์การทางการแพทย์					
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม					
3.5 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาในการทำงานในองค์การทางการแพทย์					
3.6 ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์การในองค์การทางการแพทย์					
4) ภาระงาน					
4.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความสำคัญต่อองค์การ					
4.2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความหลากหลาย					
4.3 ลักษณะงานเปิดโอกาสได้ติดต่อกับคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
4.4 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับในองค์การทางการแพทย์มีความท้าทาย					
4.5 ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
5) นโยบายขององค์การทางการแพทย์					
5.1 องค์การทางการแพทย์มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน					
5.2 องค์การทางการแพทย์มีการนำนโยบายมากำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน					
5.3 องค์การทางการแพทย์มีการนำนโยบายมากำหนดเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
5.4 องค์การทางการแพทย์มีกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
5.5 กระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรทางการแพทย์มีผลมาจากนโยบายขององค์การ					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6) โครงสร้างขององค์การทางการแพทย์					
6.1 โครงสร้างองค์การมีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับรองลงมา					
6.2 โครงสร้างองค์การมีช่วงการควบคุมไม่มากหรือน้อยไป ทำให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพราะทราบว่าผู้บังคับบัญชาต้องควบคุม ใคร จำนวนผู้ใต้การบังคับบัญชา มีเท่าใด					
6.3 โครงสร้างองค์การมีช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่ชัดเจน					
6.4 โครงสร้างองค์การมีการแบ่งสายงานภายในสอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงาน					
6.5 โครงสร้างองค์การมีลำดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการสั่งการ การมอบหมายงาน และในการติดตาม					
6.6 โครงสร้างองค์การมีการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจจากสาขาวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา					
7) วัฒนธรรมขององค์การทางการแพทย์					
7.1 มีการทำงานเป็นทีม					
7.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือพัฒนางาน					
7.3 มีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการ					
7.4 มีการบริการด้วยหัวใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน					
7.5 มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ปัจจัยแรงจูงใจ					
1) การประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล					
1.1 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล					
1.2 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานในทุกงานหรือทุกครั้งทำงาน					
1.3 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
1.4 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งความหวังให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมของหน่วยงาน					
1.5 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายในพัฒนาการของหน่วยงาน					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2) การประเมินวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย					
(บริบทในการทำงาน ได้แก่ สภาพสังคม กฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ แบบแผน มาตรฐาน)					
2.1 องค์กรทางการแพทย์ มีการทบทวนบริบท ของการทำงานเสมอๆ					
2.2 องค์กรทางการแพทย์มีการประเมินบริบทในการทำงานเสมอๆ					
2.3 องค์กรทางการแพทย์ มีการปรับเปลี่ยนบริบทของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
2.4 องค์กรทางการแพทย์ มีการปรับเปลี่ยนบริบทโดยให้ความสำคัญ ต่อเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร					
2.5 องค์กรทางการแพทย์ มีการปรับเปลี่ยนบริบท โดยมีเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรเป็นหลัก					
3) การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมาย					
3.1 ในองค์กรทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงานที่ทำกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้					
3.2 บุคลากรในองค์กรทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงาน ที่ทำได้กับเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้					
3.3 บุคลากรในองค์กรทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงานที่ทำ ได้กับเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้และเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน					
3.4 ในองค์กรทางการแพทย์นอกจากจะมีการประเมินผลงานตาม เป้าหมายแล้วยังมีการประเมิน ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมเช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความรับผิดชอบต่อสังคม					
3.5 บุคลากรในองค์กรทางการแพทย์มีการประเมินผลงานและ ผลกระทบที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน					
4) ความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
4.1 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้					
4.2 ท่านมีทักษะและความชำนาญที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายได้					
4.3 ท่านมีพฤติกรรมที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้					
4.4 ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.5 ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้					
5) ความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมหรือบริบทจะเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการแพทย์					
5.1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก					
5.2 ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์การที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5.3 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และสะดวกต่อการทำงาน					
5.4 ท่านรู้สึกมีความสุขปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ท่านปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้					
5.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					
6) กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์					
6.1 กระบวนการทำงานขององค์การทางการแพทย์มีผลต่อความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง					
6.2 กระบวนการทำงานขององค์การทางการแพทย์มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน					
6.3 กระบวนการทำงานขององค์การทางการแพทย์มีผลต่อความเสี่ยงในด้านกฎหมาย					
6.4 กระบวนการทำงานขององค์การทางการแพทย์มีผลต่อการควบคุมอารมณ์					
6.5 กระบวนการทำงานขององค์การทางการแพทย์มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ลักษณะการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย

1. สาเหตุใดเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ท่านลาออกจากระบบราชการไทย กระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารหน่วยงานและ/หรือผู้บังคับบัญชา | <input type="checkbox"/> ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน |
| <input type="checkbox"/> หน้าที่ความรับผิดชอบที่หนักเกินไป | <input type="checkbox"/> ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม |
| <input type="checkbox"/> ความตื่นตัวความต้องการเตรียมความพร้อมของแพทย์เพื่อเข้าสู่ AEC | |
| <input type="checkbox"/> นโยบายและมาตรการของหน่วยงาน | <input type="checkbox"/> ต้องการไปศึกษาต่อ |
| <input type="checkbox"/> สุขภาพไม่สมบูรณ์ / ทูพพลภาพ/ สูงอายุ | <input type="checkbox"/> คูแลบุตร/ธิดา/บุพการี |
| <input type="checkbox"/> ประกอบอาชีพอื่น ระบุ | <input type="checkbox"/> ไปทำงานยังต่างประเทศ |
| <input type="checkbox"/> สมัครรับเลือกตั้ง | <input type="checkbox"/> รับบำเหน็จบำนาญ |
| <input type="checkbox"/> สาเหตุอื่นๆระบุ | |

2. ผู้ที่มีส่วนให้ท่านตัดสินใจลาออกจากระบบราชการไทย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> พ่อ แม่ | <input type="checkbox"/> คู่สมรส / บุตร |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงาน |
| <input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชา | <input type="checkbox"/> ลูกน้อง |

3. ท่านลาออกตั้งแต่วันที่

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อระบบการบริหารจัดการหน่วยงานทางการแพทย์ของระบบราชการไทย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อธำรงรักษาแพทย์ไว้ในระบบราชการไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้****