

ภาคผนวก ค

### ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย”

ผลการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระฐิติ  
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงนา พิษิตปัจจา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงปริมาณ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนาจ วังจิ้น  
ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
4. นายแพทย์สุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย  
ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 11
5. นายแพทย์วิศิษฐ์ ตั้งนภากร  
ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 6

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ								
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
<b>ปัจจัยภายในองค์กร (ขณะที่ท่านยังเป็นแพทย์ในระบบราชการไทย)</b>									
<b>1) ความผูกพันในองค์กร</b>									
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.4 ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.5 ท่านพร้อมเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>2) ความมั่นคงในงานและวิชาชีพ และ ความเสี่ยงในวิชาชีพ</b>									
2.1 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาเรื่องเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2.2 การทำงานในองค์กรแพทย์ในระบบราชการไทยเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องจากคนไข้หรือญาติคนไข้ทำให้ท่านลาออก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2.3 ตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ท่านลาออกจากองค์กรทางการแพทย์	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
2.4 ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรทางการแพทย์มีความมั่นคง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2.5 ท่านมีความเชื่อมั่นใน ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความเหมาะสมในการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรทางการแพทย์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ								
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
2.6 การประเมินความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ความเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2.7 องค์กรทางการแพทย์มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>3) ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรทางการแพทย์</b>									
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3.2 ท่านได้รับความชื่นชมและยกย่องจากการทำงานในองค์กรทางการแพทย์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3.3 ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อรายได้ในการทำงานในองค์กรทางการแพทย์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3.5 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาในการทำงานในองค์กรทางการแพทย์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3.6 ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรในองค์กรทางการแพทย์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>4) ภาระงาน</b>									
4.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีอิสระในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
4.2 ท่านรู้สึกว่างานมีความหลากหลาย	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
4.3 ลักษณะงานเปิดโอกาสได้ติดต่อกับคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
4.4 ท่านรู้สึกว่าภารกิจที่ท่านได้รับในองค์กรทางการแพทย์มีความท้าทาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
4.5 ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>5) นโยบายขององค์กรทางการแพทย์</b>								
5.1 องค์กรทางการแพทย์มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 องค์กรทางการแพทย์มีการนำนโยบายมากำหนดแผนการพัฒนาคณาจารย์ของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 องค์กรทางการแพทย์มีการนำนโยบายมากำหนดเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 องค์กรทางการแพทย์มีกระบวนการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5.5 กระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรทางการแพทย์มีผลมาจากนโยบายขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>6) โครงสร้างขององค์กรทางการแพทย์</b>								
6.1 โครงสร้างองค์กรมีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับรองลงมา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 โครงสร้างองค์กรมีช่วงการควบคุมไม่มากหรือน้อยไป ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพราะทราบว่าผู้บังคับบัญชาต้องควบคุม ไคร จำนวนผู้ใต้การบังคับบัญชา มีเท่าใด	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6.3 โครงสร้างองค์กรมีช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งสายงานภายในสอดคล้องกับนโยบายหรือแผน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 โครงสร้างองค์กรมีลำดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ในการสั่งการการมอบหมายงาน และในการติดตาม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.6 โครงสร้างองค์กรมีการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ								
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
<b>7) วัฒนธรรมองค์การขององค์การทางการแพทย์</b>									
7.1 มีการทำงานเป็นทีม	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
7.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือพัฒนางาน	1	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
7.3 มีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการ	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
7.4 มีการบริการด้วยหัวใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
7.5 มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
<b>ปัจจัยแรงจูงใจ</b>									
<b>1) การประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล</b>									
1.1 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.2 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานในทุกงานหรือทุกครั้งที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.3 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.4 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งความหวังให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1.5 บุคลากรขององค์การทางการแพทย์มีการตั้งเป้าหมายในพัฒนาการของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
<b>2) การประเมินวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (บริบทในการทำงาน ได้แก่ สภาพสังคม กฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ แบบแผน มาตรฐาน)</b>									

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
2.1 องค์การทางการแพทย์มีการทบทวนบริบทของการทำงานเสมอๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 องค์การทางการแพทย์มีการประเมินบริบทในการทำงานเสมอๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 องค์การทางการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนบริบทของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 องค์การทางการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนบริบทโดยให้ความสำคัญต่อเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 องค์การทางการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนบริบทโดยมีเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรเป็นหลัก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3) การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมาย</b>								
3.1 ในองค์การทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงานที่ทำกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 บุคลากรในองค์การทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงานที่ทำกับเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 บุคลากรในองค์การทางการแพทย์มีการวัดและประเมินผลงานที่ทำกับเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้และเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ในองค์การทางการแพทย์นอกจากจะมีการประเมินผลงานตามเป้าหมายแล้วยังมีการประเมินผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 บุคลากรในองค์การทางการแพทย์มีการประเมินผลงานและผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>4) ความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย</b>								
4.1 ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
4.2 ท่านมีทักษะและความชำนาญที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ท่านมีพฤติกรรมที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
<b>5) ความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมหรือบริบทจะเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการแพทย์</b>								
5.1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์การที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะดวกต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ท่านปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ประเด็นการพิจารณา	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							
	ลำดับที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
<b>6) กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์</b>								
6.1 กระบวนการทำงานขององค์กรทางการแพทย์ มีผลต่อความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 กระบวนการทำงานขององค์กรทางการแพทย์ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6.3 กระบวนการทำงานขององค์กรทางการแพทย์ มีผลต่อความเสี่ยงในด้านกฎหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 กระบวนการทำงานขององค์กรทางการแพทย์ มีผลต่อการควบคุมอารมณ์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 กระบวนการทำงานขององค์กรทางการแพทย์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้