

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 จำนวนอัตราการบรรจุและลาออกของแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2552 – 2556.....	3
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2.1 An Overview of the HR Planning Process.....	30
2.2 วิวัฒนาการแนวคิดการจัดการ.....	34
2.3 The Strategic Map: Creating Value by Aligning Goals	41
2.4 พฤติกรรมองค์การ 5 ประการ.....	47
2.5 การลาออกโดยสมัครใจ.....	69
2.6 การลาออกโดยไม่สมัครใจ.....	70
2.7 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Price.....	71
2.8 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March & Simon.....	72
2.9 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Price & Mueller.....	73
2.10 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของ Mobley and other.....	74
2.11 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Mobely and Other.....	75
2.12 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Hom & Griffeth.....	76
2.13 ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Robert , Hulin&Rousseau.....	77
2.14 แสดงอัตราการลาออกของข้าราชการ ตำแหน่งนายแพทย์ แยกตามสาเหตุ การลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2556.....	90
2.15 รูปแบบปัจจัยที่อิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย.....	69
4.1 แสดงระดับปัจจัยภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ใน ระบบราชการไทย.....	128

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบที่	หน้า
4.2 แสดงระดับปัจจัยแรงจูงใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย.....	137
4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยภายในองค์กร(INN_FAC).....	158
4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยแรงจูงใจ (MOTI_FAC) ก่อนและหลังปรับต้นแบบ.....	161
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นแบบการลาออกก่อนปรับต้นแบบ.....	164
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นแบบการลาออกหลังปรับ.....	164
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต้นแบบสมมติฐาน.....	168