

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Factors Retention of Thai Traditional Practitioner, Ministry of Public Health

ชนิดาภา ทานอกเอียง

Chanidapha Thanokeang

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยปัจจัยของการคงอยู่ที่ศึกษาคือ 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ ประชากรที่การศึกษาในครั้งนี้คือแพทย์แผนไทย ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่เหมาะสมโดยหลักการคำนวณของ W.G.cochran โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ .05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ จำแนกเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และประเภทการจ้างงาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปรโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สมการในการอธิบายความสัมพันธ์ การวิเคราะห์แบบ Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยในการคงอยู่แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานเป็นไปในเชิงบวกโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพตามลำดับ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในรูปสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.267 + 0.241 (X_1) + 0.045 (X_2) + 0.280 (X_3) + 0.338 (X_4)$$

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน,ความผูกพันต่อองค์กร,ความพึงพอใจในงาน,ค่าตอบแทนและสวัสดิการ,ความก้าวหน้าในสายอาชีพ,แพทย์แผนไทย

บทนำ

การแพทย์แผนไทยเป็นศาสตร์และศิลป์ทางการรักษาที่สั่งสมมาตั้งแต่ก่อนสมัยกรุงสุโขทัย มีหลักฐานจากประวัติศาสตร์ ซึ่งมีการใช้ยาสมุนไพรเพื่อการรักษาในโรคยาศาลา กว่า 100 แห่ง ในสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 แห่งราชอาณาจักรขอมโบราณ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยเฉพาะในสมัยสุโขทัยกรุงศรีอยุธยาและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ได้มีการสังคายนา บันทึกองค์ความรู้การแพทย์แผนไทย ตำรับยาไทย และการนวดไทยลงในจารึกในรัชสมัยของรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการสร้างโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งทำงานรักษาด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยควบคู่ไปกับการรักษาทางแผนปัจจุบัน ทั้งยังเป็นสถาบันการเรียนการสอนศาสตร์การแพทย์แผนไทยในยุคนั้น หากแต่เริ่มสูญหายไป ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ในยุคที่มีการรับวิทยาการทางการแพทย์แผนตะวันตกเข้ามา การแพทย์แผนไทยดั้งเดิมจึงเริ่มถูกลืมเลือนและหายไป จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2532 องค์การอนามัยโลกได้จัดการประชุมทำแผนพัฒนาเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการแพทย์ดั้งเดิม และขอให้ประเทศสมาชิกใช้การแพทย์ดั้งเดิมและยาจากสมุนไพรเป็นส่วนหนึ่งของงานสาธารณสุขมูลฐาน ได้ระบุลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 – 2529) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 7 ระบุให้มีการส่งเสริมสุขภาพด้วยการพัฒนาภูมิปัญญาการแพทย์พื้นบ้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ระบุให้หัวข้อยุทธวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และความสามารถในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข โดยให้สนับสนุนพัฒนาการแพทย์แผนไทย เพื่อให้สามารถผสมผสานเข้าในระบบสาธารณสุข และการใช้ยาสมุนไพรเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ สอดคล้องกับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ซึ่งเป็นแนวปรัชญาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน (กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก, 2560) ในปี พ.ศ. 2523 ได้มีการต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ดั้งเดิมให้เป็นที่ยอมรับ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ศาสตร์การรักษาด้วยแพทย์แผนไทยที่เหลืออยู่และนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นหาหลักฐานข้อมูล (evidence based) มีการวิเคราะห์ค้นหาสรรพคุณเคมีของสมุนไพรชนิดต่างๆ ทำการวิจัยประสิทธิผลการรักษาด้วยยาสมุนไพร รวมถึงการสร้างนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งานในยุคปัจจุบัน จนในปัจจุบันมีการยอมรับทางวิชาการจนสามารถนำยาสมุนไพรทั้งยาเดี่ยว ยาตำรับ และยาพัฒนาจากสมุนไพร สูยาสมุนไพรในบัญชียาหลักแห่งชาติเป็นแบ่งเป็น ยาแผนโบราณ 50 รายการและยาพัฒนาจากสมุนไพร 24 รายการ และยังมีมีการวิจัยพัฒนายาสมุนไพรอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ทดแทนการใช้ยาแผนปัจจุบัน

บทบาทหน้าที่และความสามารถของแพทย์แผนไทยนั้น สามารถทำการป้องกัน รักษา ฟื้นฟู และส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชนแบบองค์รวม (Holistic) โดยใช้ความรู้ทั้ง 4 ศาสตร์คือ เวชกรรมแผนไทย เกษตรกรรมแผนไทย หัตถเวชกรรมแผนไทย และผดุงครรภ์แผนไทย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ป่วยที่เป็นผู้สูงอายุและผู้พิการ อีกทั้งการนวดรักษาของแผนไทยยังเป็นที่นิยมทั้งในชาวไทยและชาวต่างชาติแพทย์แผนไทยที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการจากผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาจากธรรมชาติ ไม่ต้องการพึ่งยา และสิ้นสุดการรักษาจากแพทย์แผนปัจจุบัน

แพทย์แผนไทยยังมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ ด้วยหลักธรรมมานามัย ประกอบด้วย กายานามัย จิตตานามัย และชีวิตานามัย โดยการสอนให้ผู้สูงอายุดูแลตนเองก่อนป่วย ตั้งแต่เรื่องอาหารที่ควรรับประทาน การออกกำลังกายที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ ไปจนถึงการปฏิบัติตัวให้เป็นผู้สูงอายุที่แข็งแรง ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้เห็นความสำคัญของแพทย์แผนไทยต่อการดูแลสุขภาพประชาชน ในขณะนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเสียชีวิตของ

ประชากรลดลง ผู้สูงอายุจึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความต้องการอัตราคลังแพทย์แผนไทยและผู้ช่วยแพทย์แผนไทยในระบบสุขภาพมากขึ้น จึงมีนโยบายสนับสนุนการแพทย์แผนไทยเป็นส่วนหนึ่งของระบบสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลระบบสุขภาพให้กับประชาชน โดยให้สาธารณสุขในแต่ละจังหวัดทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านศาสตร์การแพทย์แผนไทย ประกอบด้วยแพทย์แผนไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพอย่างน้อยแพทย์แผนไทย 1 คน ต่อ 1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นหน่วยปฐมภูมิของกระทรวงในการดูแลสุขภาพประชาชน

หากแต่ในปัจจุบันอัตราคลังของแพทย์แผนไทยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของระบบสุขภาพ ทั้งที่มีการผลิตบุคลากรจากสถาบัน และมหาวิทยาลัยมาสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะว่ามีการลาออกของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกปี ทำให้อัตรากำลังของแพทย์แผนไทยจึงยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ สถานการณ์การขาดอัตราคลังของแพทย์แผนไทยในขณะนี้ จากรายงานผลการจัดสรรการบรรจุราชการรอบที่ 1 ปีพ.ศ. 2561 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) พบว่า แพทย์แผนไทยไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งข้าราชการ ขัดกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ปีพ.ศ. 2555 ให้บรรจุแพทย์แผนไทย ขั้นต่ำปีละ 1,500 คน ซึ่งปัจจุบันได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเพียง 521 อัตรา และจากรายงานสถานการณ์ความขาดแคลนของกลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุขที่บุคลากรแพทย์แผนไทยที่ยังขาดอยู่อีก 1,531 คน แผนไทยที่ยังขาดอยู่อีก 1,531 คน

แพทย์แผนไทยเริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐในปีพ.ศ. 2554 ได้รับการรับรองจากกระทรวงสาธารณสุข ให้มีพระราชบัญญัติวิชาชีพในปีพ.ศ. 2556 บทบาทหน้าที่ของแพทย์แผนไทยที่ได้รับมอบหมายเป็นตัวชี้วัดจากรัฐบาลเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชน จนได้รับการยอมรับจากภาคประชาชนและเป็นที่ยอมรับมากขึ้นทุกปี จากรายงานการใช้บริการแพทย์แผนไทย กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ในปีงบประมาณ 2559 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 – 30 กันยายน พ.ศ. 2559) มีผู้ใช้บริการแพทย์แผนไทยจำนวน 13,247,420 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.31 ของจำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการในสถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ในปีงบประมาณ 2560 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 – 30 กันยายน พ.ศ. 2560) มีผู้ใช้บริการแพทย์แผนไทยจำนวน 20,801,206 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 ของจำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการในสถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด เพิ่มจากปีงบประมาณ 2559 ร้อยละ 4.42 และในปีงบประมาณ 2561 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 – 30 กันยายน พ.ศ. 2561) มีผู้ใช้บริการแพทย์แผนไทยจำนวน 27,634,717 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 ของจำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการในสถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด เพิ่มจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 5.21 (รายงาน HDC, กระทรวงสาธารณสุข, 2561) รวมถึงนโยบายสอดคล้องต่อการส่งเสริมและให้การสนับสนุนการรักษาด้วยแพทย์แผนไทย มีการเพิ่มตัวชี้วัด มีบทบาทในการดูแลสุขภาพประชาชนในเชิงรุก สนับสนุนให้มีการใช้ยาสมุนไพรทดแทนยาแผนปัจจุบัน ลดการใช้ยาเคมี หากแต่ไม่มีการสนับสนุนบุคลากรแพทย์แผนไทยให้บรรจุเป็นข้าราชการ แพทย์แผนไทยเว้นว่างจากการได้รับการจัดสรรตำแหน่งราชการมาเป็นเวลา 2 ปี และการเพิกเฉยต่อคำร้องเรื่อง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานให้บริการด้านการแพทย์ ทันตแพทย์ เกษัชกรรม พยาบาล เทคนิคการแพทย์ รังสีการแพทย์และกายภาพบำบัด และ ด้านการสาธารณสุข อื่นๆ หรือเงินพดล. มาเป็นเวลา 3 ปี เป็นสาเหตุให้เกิดการชุมนุมส่งเรื่องร้องทุกข์ให้กับตัวแทนนายกรัฐมนตรี เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม ที่บริเวณหน้าศูนย์รับเรื่องราວร้องทุกข์ หน้าทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561

จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแพทย์แผนไทย ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน และปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในระยะยาว จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในระบบสาธารณสุขของแพทย์แผนไทย เมื่อทราบผลที่ศึกษาแล้วจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหาร เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนบุคลากรแพทย์แผนไทยในระบบสาธารณสุข รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในองค์กรต่อไป

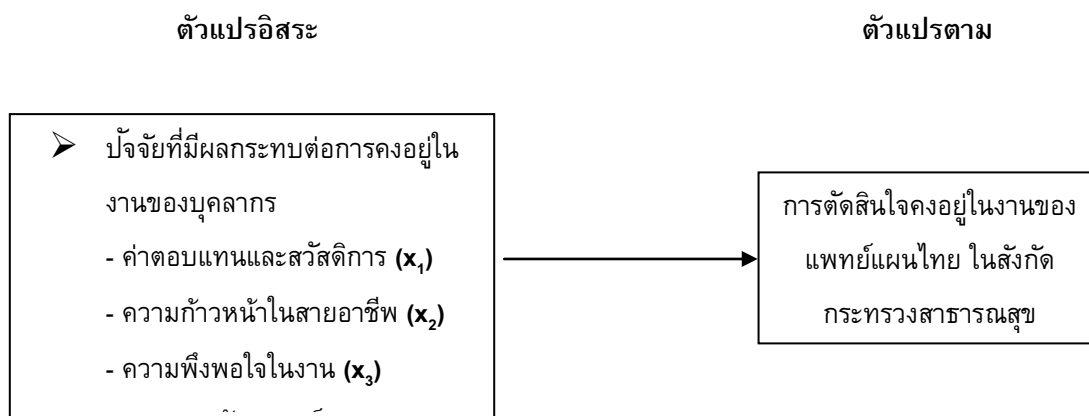
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเรื่องการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ความรู้ที่ศึกษาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ความรู้ที่ศึกษาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ปัญหาความไม่เพียงพอของบุคลากรแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ แพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามจุดมุ่งหมาย (Purposive Sampling) โดยมุ่งไปที่แพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) สามารถหากลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่เหมาะสมโดยหลักการคำนวณของ W.G.cochran โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ .05 ในการวิจัยครั้งนี้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และประเภทของการจ้างงาน ลักษณะของเครื่องมือมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด รูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงจากงานค้นคว้าอิสระของพิมพ์พันธ์ แฉล้มเขตต์ (2559)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน แบบสอบถามแสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับของความคิดเห็นต่อปัจจัยและการคงอยู่ในงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล 2 แหล่ง คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากแพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมโดยค้นคว้าจากหนังสือ และเว็บไซต์ โดยมีเรื่อง แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตัดสินใจคงอยู่ในงาน การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์จากแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ จำแนกเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปรโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สมการในการอธิบายความสัมพันธ์ การวิเคราะห์แบบ Multiple Regression Analysis เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยเขียนในรูปสมการเชิงเส้น

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 เป็นเพศชายจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานองค์กรปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 – 3 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา 4 – 6 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และประเภทการจ้างงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีการจ้างงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 (SD = 0.934) และมีความเห็นด้วยในความพึงพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษเป็นอันดับหนึ่ง ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.934) รองลงมาเห็นด้วยในความพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ในระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.949 และ SD = 0.994 ตามลำดับ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.36 (SD = 0.888) มีความเห็นด้วยในความพึงพอใจกับการได้รับโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.62 (SD = 0.843) รองลงมาเห็นด้วยในความพึงพอใจการใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการพัฒนางาน ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 (SD = 0.842) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 (SD = 0.797) มีความเห็นด้วยในความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่างๆเป็นอันดับหนึ่ง ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.807) รองลงมาเห็นด้วยในความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.873) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 (SD = 0.908) มีความเห็นด้วยกับความกังวลว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากลาออกจากราน โดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับเป็นอันดับหนึ่ง ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.84 (SD = 0.867)

รองลงมามีความเห็นด้วยในกับความกังวลกับปัญหาที่จะเกิดจากตัดสินใจลาออก ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD = 0.944)

ด้านการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงาน

model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779	0.607	0.588	0.471

จากตารางพบว่าการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.779 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 58.8 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 58.8 (Adjust R square = 0.588) โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (standard error of the estimate = 0.471)

ตาราง: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆด้วยวิธีถดถอยแบบพหุคูณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	SE.	Beta		
(Constant)	0.267	0.153	-	1.748	0.081
1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x_1)	0.221	0.045	0.241	4.902	0.000
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_2)	0.040	0.042	0.045	0.960	0.338
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (x_3)	0.326	0.056	0.280	5.834	0.000
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x_4)	0.328	0.043	0.338	7,546	0.000

ผลการทดสอบสามารถสรุปในรูปแบบการเชิงเส้นได้ดังนี้

การคงอยู่ในงาน = $0.267 + 0.241$ (ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) + 0.045 (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ) + 0.280 (ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน) + 0.338 (ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร)

หรือ

$$y = 0.267 + 0.241 (x_1) + 0.045 (x_2) + 0.280 (x_3) + 0.338 (x_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการคงอยู่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มาทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของแพทย์แผนไทย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานไปในทิศทางเดียวกัน คือเป็นไปในเชิงบวก

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการคงอยู่ เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทให้กับงาน และมีงานในความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งมีโอกาสที่จะสมัครใจลาออกจากงานสูงกว่า

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี พบว่าความพึงพอใจในงานเริ่มต้นจากภายในหน่วยงาน การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยความพึงพอใจที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการคงอยู่ในทางตรง และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางอ้อม จึงส่งผลให้ยังคงอยู่ในงานในที่สุด เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาชีพได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอกับความต้องการ จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่ามีความพึงพอใจที่ดีต่องานและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคงอยู่นั่นเอง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลรองลงมาจากปัจจัยด้านความผูกพันและด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรรัตน์และวิโรจน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพและความตั้งใจอยู่ในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้นค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ เมื่ออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันในงาน ทำให้ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน หมายความว่าหากแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพจะส่งผลทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ชูเกียรติ จากใจชน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าการขาดโอกาสในความก้าวหน้าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน เมื่อพนักงานไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ จะทำให้พนักงานไม่สามารถวางแผนในอนาคตของตนเองในองค์กร ทำให้ขาดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดความก้าวหน้าจึงมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน ในทางกลับกัน หากพนักงานได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันระหว่าง ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และข้าราชการ จึงมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ซึ่งดูได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยลูกจ้างชั่วคราวจะมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างน้อย และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระเบียบนี้ได้ ยกเว้นได้รับการพิจารณาจากกระทรวง หรือมีค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน ดังนั้นหากกระทรวงสาธารณสุขสามารถพิจารณาเพิ่มตำแหน่งข้าราชการให้ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจะมีแรงจูงใจ และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานของแพทย์แผนไทย

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเนื่องจากอาชีพที่มีเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพมากที่สุดคือตำแหน่งข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง เฉกเช่นเดียวกันกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หากมีตำแหน่งข้าราชการจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ผลจากการค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าความพึงพอใจจากการได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่างๆ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้นการบริหารองค์กรควรจะสนับสนุนการทำกิจกรรม การลงชุมชนเชิงรุก ได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจ และส่งผลต่อการคงอยู่ในงานได้

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หากเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานของแต่ละฝ่าย ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เข้าความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาในสายอาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรสายวิทยาศาสตร์สุขภาพยังขาดแคลน หากมีการศึกษาเพื่อป้องกันกาออกของบุคลากรจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนได้ทางหนึ่ง

2. การศึกษาต่อยอดหรือการนำข้อมูลไปปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการศึกษาวิจัยและการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร

3. ควรมีการศึกษาด้านปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของแพทย์แผนไทย เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และค้นหาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของแพทย์แผนไทยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ประจำโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ รุ่นที่ 8 ทุกท่านที่สั่งสอน และมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มอบโอกาสอันดีให้ผู้วิจัยได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต จนผู้วิจัยสำเร็จในด้านการเรียนตามที่ตั้งใจไว้ และจะนำสิ่งที่คณาจารย์กรุณาอบรมสั่งสอน ตอบแทนเป็นสิ่งดีให้กับสังคมต่อไป

ชนิดาภา ทานกเอี้ยง

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข,(2561) *ประกาศคณะกรรมการพัฒนาระบบยาแห่งชาติ เรื่องบัญชียาหลักแห่งชาติ พ.ศ.2561.*

สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561. จาก <http://www.fda.moph.go.th>

กระทรวงสาธารณสุข,(2561) *ประกาศกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เรื่องตำรับยา แผนไทยที่*

ควรมีไว้ในตู้ยาประจำบ้าน. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561. จาก www.dtam.moph.go.th

จินตนา บุญบงการ. (2557). *สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติรัตน์ พิมพ์ภาภรณ์, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.
<http://e-jodil.stou.ac.th>. 6(1): 114-132

นิตศัน ศรีโชติรัตน์. (2557). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร:
ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญอนันต์ พันัยทรัพย์. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: รัตนไทร.

ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, อนงค์ศรี งอสอน, ปิยธิดา คูหิรัญรัตน์. (2554). ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์วารสาร*. 26(1): 48-54.

มณฑกา ธีรชัยสกุล, วรณศิริ นิลเนตร, อานนท์ วรียงง. (2559). การสำรวจการให้บริการด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.2557. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*. 10(2): 117-127.

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสดงหาญ, อธิพล เครือปอง. (2013). การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *WMS Journal of Management Walailak University*. 2(2): 59-70.

วารุณี มลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 12(28): 244-255.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 37(142): 17-32.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee Engagement Survey*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.