

REFERENCES

- Arjinsamajarn, C. (1991). **Training and Human Resource Development**. Bangkok: Pimjai Printing House.
- Awakul, W. (1993). **Techniques for Human Relations**. Bangkok: Phikanet Printing House.
- Best, J.W. (1977). **Research in education**. (3rd ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Chuchaisangrat, B. (1996). **Development of Health Centers in special and general area**. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Printing House.
- David, R.C. (1951). **The Fundamental to Top Management**. New York: Harper & Row Publishers.
- Davis, K. (1967). **Human Relation at Work: The Dynamics of Organization Behavior**. New York. McGraw Hill.
- Flippo, E.B. (1971). **Principle of Personnel Administration**. New York: McGraw Hill.
- Gilmer, B.V.H., Deci, E.L., & Glaser, R. (1987). **Industrial and Organization Psychology**. New York: McGraw Hill.
- Hadsiri, K. (1994). **Morale of Mental Health Practitioners**. Report of Study. Suanprung Hospital, Mental Health Department, Ministry of Public Health.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey and Sons.
- Hirantok, U. (1988). **Principles of Human Resource Management**. Bangkok: Odien Store Printing House.

- Kasemsin, S. (1983). **Modern Human Resource Management**. (3rd ed.). Bangkok: Thai Wattanapanich Printing House.
- Khanasuk, D., Suksomchit, P., & Boonchob, W. (2003). **Study on Work Morale: Case Study of Chakkraphong Hospital, Prachinburi Province**. Bachelor's thesis Faculty of Industrial and Management Technology. King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok.
- Khuntichoke, S. (1986). **Morale of Executives of Schools under the Jurisdiction of the Office of Lampang Provincial Primary Education**. Master's Thesis, Faculty of Education, Chiang Mai University.
- Kossen, S. & College, M. (1975). **The Human Side of Organization**. New York: Canfield Press.
- Maslow, A.H. (1961). **Motivation and Personality**. (2nd ed., New York: Harper and Row.
- Netsrithong, S. & Chotibun, P. (2005). **Study of Effects of the Violent Crises in Three Southern-most Provinces towards Health Service Management and Morale of Public Health Personnel**. Paper Presented in the Fourth International Mental Health Meeting, Bangkok, 6-8 July, 2005.
- Pao-Ngon, W. (2005). **Factors related to Work Morale of Public Health officers in health center, region 9**. Master's Thesis, Faculty of Public Health, Burapha University.
- Phiansathaporn, T. (2001). **Work Moral of School Executives and Teachers under the Jurisdiction of the Foundation of the Church of Christ in Thailand**. Master's Thesis, Faculty of Education, Silpakorn University.

- Phobukdee, J. (1995). **Morale, Moral Support and Motivation of Teachers under the Jurisdiction of the Department of General Education in Lopburi Province.** Master's thesis, Faculty fo Business Administration, Vongchavalitkul University.
- Raktham, A. (1979). **Principles of Human Relations and Management.** Bangkok: Thai Wattanapanich Printing House.
- Rojroongsak, W. (2002). **Work Morale of Employees under the Jurisdiction of the Office of Rajabhat Institute Council.** Master's Thesis, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University.
- Sanguansuk, P. (1998). **Morale and Effectiveness of Police Cadets' Performances in the Royal Police Cadet Academy.** Master's Thesis, Faculty of Social Science, Mahidol University.
- Teeyao, S. (1992). **Personnel Management.** (9th ed.). Bangkok: Thammasat University Printing House.
- Thepma, S. (1999). **Level of Morale and Morale-Related Factors of Teachers Participating in the Agricultural Education Reform for Life Project, Northeastern College of Agriculture and Technology.** Master's Thesis, Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat University.
- Theukthai, T. (1988). **Relationships between Morale and Quality of Work Performances of Personnel in Education Institutes: Case Study of Teachers under the Jurisdiction of the Office of Prachinburi Provincial Primary Education.** Master's Thesis, Faculty of Education, Suan Dusit Rajabhat University.

Thongtan, Y. (1994). **Morale of Permanent Employees of Prince of Songkla**

University. Master's Thesis, Faculty of Liberal Arts, Kasetsart University.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** (3rd ed.). New York: Harper & Row Publishers.

APPENDICES

APPENDIX A

Questionnaire English Version

Questionnaire on work morale of personnel at health centers in Krabi province

Clarification

This questionnaire is a part of my thesis at the College of Public Health Sciences, Chulalongkorn University. The purpose is to study the level of work morale of the mentioned issue. The result will be used in study only and only an overall picture will be presented to concerned people. May I request you to please answer all items in accordance with your opinions? All information will be kept confidential. You may also not take part in the research at any time with no impact on your job. There will be no impact on your work from this questionnaire as well. Thank you for your kind research cooperation.

Mr. Sanya Raksarut

Researcher

Master's Degree Candidate

Questionnaire

Work morale of personnel at health centers in Krabi province

This questionnaire consists of two following parts:

- Part 1 Personal data
- Part 2 Data on levels of work morale
- Part 3 Data on opinions and suggestions regarding

Part 1 Personal data

1. Gender male Female
2. Age (full year).....years
3. Marital Status Single Married
 Separated Divorced
 widow or widower
4. Highest education level
 Lower than Bachelor's degree or equivalent
 Bachelor's degree Master's degree or higher
5. Job position
 Head of the health center Employees of the health center
6. Job status
 Officers Permanent employees
 Temporary employees
7. Job post by line of work
 Public Health Administrator Public Health Technical Officer
 Registered Nurse Community Health Officer
 Community Dental Health Officer
8. Work experiences (full year)..... years
9. Monthly household income.....Baht

Part 2 Data on levels of work morale

Please mark / into the columns which match the degree of your work morale.

No.	Items	Levels of work morale				
		Highest	High	Moderate	Low	Lowest
1	<u>Household economic status</u> Your present income is appropriate with the work load and your job responsibility.					
2	Your income is sufficient for your present cost of living.					
3	Your present income is appropriate when compare with the length of your work experiences.					
4	Your present income is appropriate when compare with other organizations with similar missions.					
5	Your present income is appropriate with your monthly household expenditure.					
6	Other types of welfare help your income to be sufficient for your present cost of living.					
*7	You do need to find extra income in addition to your regular work.					
8	<u>Opportunities for advancement</u> You have a chance to further your higher level of study.					
9	You have opportunities for advancement in your line of command.					
10	You have opportunities to be trained to develop your knowledge and capability.					
11	You have opportunities to be promoted to higher position with fairness.					
12	You have opportunities to express your own work performance.					

Part 2 Data on levels of work morale (continued)

No.	Items	levels of work morale				
		Highest	High	Moderate	Low	Lowest
13	You don't have opportunities to be selected for training or for field trip study. .					
*14	You have not got fairness in opportunities to be developed in job advancement.					
15	<u>Relationships with supervisors</u> The supervisor trusts you in performing your job					
16	The supervisor takes good care of you and helps you when facing any problems in work.					
*17	Your opinion and suggestion are not usually accepted by the supervisor.					
18	The supervisor honors you and gives you an opportunity to work to your fullest capability.					
19	The supervisor is a person whom you can seek for advice or suggestion in your personal matter.					
20	The supervisor is fair to all subordinates equally.					
21	The supervisor supports and promotes the advancement of the subordinates.					
22	<u>Relationships with peers</u> Peers at the health centers work collaboratively and help out in solving problems for work under responsibility					
23	You and your peers honor one another when expressing opinions and also listen to each other legitimately.					
24	When you have personal matter or work issue, you always tend to consult your peers.					

Part 2 Data on levels of work morale (continued)

No.	Items	levels of work morale				
		Highest	High	Moderate	Low	Lowest
*25	Your work practice tends don't get cooperation from your peers at the health center.					
26	In your health center, there is assistance in case peers are in trouble.					
27	You have a chance to party with your peers beyond work hours or in some special occasions.					
28	Your peers are always willing to spend time with you when you require.					
29	<u>Intrinsic aspects of the job</u> Your present position is appropriate with your knowledge and capability.					
30	Your present job is what you are skillful at.					
*31	Your can't use your knowledge and capability in your work to a full extent.					
32	You participate in giving suggestions in work.					
33	You are free to express your ideas fully.					
34	Your opinions are accepted and are brought to improve work.					
35	The assigned job is appropriate for you.					
*36	<u>Job satisfaction</u> You are not happy to work as assigned.					
37	You can use your initiatives and personal capability in work					
38	The work under your responsibility is challenging and motivates you to work.					

Part 2 Data on levels of work morale (continued)

No.	Items	levels of work morale				
		Highest	High	Moderate	Low	Lowest
39	You are satisfied with your present work.					
40	The assigned work is interesting and useful.					
41	The workload of responsible job is appropriate, not too little and not too much.					
42	You are satisfied in the knowledge and capability of your existing peers.					
43	<u>Work conditions</u> The health center you are working for has noise, light, and weather, which are appropriate for work.					
*44	The health center you are working for has materials and equipments which are not adequate for work.					
45	The health center you are working for has public facilities which enable your work.					
46	The building of health center has enough space for work.					
47	You have proper work hours.					
48	The health center you are working for has hazard prevention system from work.					
49	The health center you are working for is clean, tidy, and neat.					

* reverse answer

Part 3 Data on opinions and suggestions regarding

What do you want the executives of the Ministry of Public Health have on the policy or provide work morale for health personnel who work in the health centers?

- 1.....
.....
.....
- 2.....
.....
.....
- 3.....
.....
.....
- 4.....
.....
.....
- 5.....
.....
.....

Thank you very much for your cooperation

APPENDIX B

Questionnaire Thai Version

แบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย จังหวัดกระบี่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการศึกษา และนำเสนอข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามทุกข้อ และตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะนำไปใช้ในทางวิชาการเท่านั้น ท่านสามารถยุติการวิจัยนี้ ณ เวลาใดก็ได้โดยไม่มีผลต่อการทำงานของ ท่าน และข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านทุกประการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายสัญญา รักษารัตน์

ผู้ดำเนินการวิจัย

นิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน</u> รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน					
3	รายได้ที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการทำงาน ของท่าน					
4	รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจ คล้ายคลึงกัน					
5	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับรายจ่าย <u>ประจำวัน</u> ของครัวเรือน					
6	สวัสดิการอื่นๆ ช่วยให้รายได้ของท่าน เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน					
*7	ท่านต้องทำงานหารรายได้พิเศษอื่น นอกเหนือจากการทำงานปกติ					
8	<u>โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> ท่านมีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสาย การบังคับบัญชา					
10	ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ					
11	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					

ร.ก.	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน					
*14	ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15	<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าสถานีนอเนามัย ผู้บังคับบัญชาคือสาธารณสุขอำเภอ. ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าสถานีนอเนามัย)</u> หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
16	หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
*17	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากหัวหน้า					
18	หัวหน้าให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ					
19	หัวหน้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำในเรื่องส่วนตัวได้					
20	หัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน					
21	หัวหน้าให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง					

ที่	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> ผู้ร่วมงานในสถานีนอนามัยที่ท่านทำงานให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ แก้ปัญหาของงานในหน้าที่					
23	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการ แสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน					
24	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่อง การปฏิบัติงาน ท่านมักจะปรึกษาเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
*25	การปฏิบัติงานของท่าน ไม่ค่อยได้รับความ ร่วมมือจากผู้ร่วมงานในสถานีนอนามัย					
26	ในสถานีนอนามัยของท่านมีให้การช่วยเหลือ กันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานเดือดร้อน					
27	ท่านมีโอกาสดพบปะสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานนอกเวลาทำงานหรือโอกาสพิเศษ ต่างๆ					
28	เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการ					
29	<u>ความเหมาะสม ความสามารถในการ</u> <u>ปฏิบัติงาน</u> ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
30	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมี ความถนัด					
*31	ท่านไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถของ ท่านในการทำงานอย่างเต็มที่					
32	ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

ที่	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
34	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
35	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตัวท่าน					
*36	<u>ความพอใจในการทำงาน</u> ท่านไม่มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
37	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการปฏิบัติงาน					
38	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำท่าย ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ					
39	ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้					
40	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์					
41	ปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะ ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป					
42	ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในปัจจุบัน					

ที่	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43	<u>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u> สถานีอนามัยที่ท่านทำงาน มีสภาพเสียง สภาพแสง และสภาพอากาศ ที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน					
*44	สถานีอนามัยที่ท่านทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
45	สถานีอนามัยที่ท่านทำงาน มีสาธารณูปโภค ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
46	อาคารสถานีอนามัยมีพื้นที่ใช้สอยพอเพียง ในการปฏิบัติงาน					
47	ท่านมีชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ					
48	สถานีอนามัยที่ท่านทำงาน มีระบบป้องกัน อันตรายจากการปฏิบัติงาน					
49	สถานีอนามัยที่ท่านทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					

* ข้อคำถามเชิงลบ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ท่านคิดว่าทางผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ควรจะมี นโยบายหรือแนวทางดำเนินการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนมัย อย่างไรบ้าง

- 1.....
.....
.....
- 2.....
.....
.....
- 3.....
.....
.....
- 4.....
.....
.....
- 5.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

APPENDIX C**Pre-test reliability**

Number of Cases	Number of Items	Cronbach's Alpha
30	49	0.95

CURRICULUM VITATE

Mr. Sanya Raksarut was born on August 12, 1969 at Krabi Province, Thailand. He graduated Certificate in Junior Health Worker from Southern Region College of Public Health Yala, in 1990. In 1993, he graduated Bachelor's Degree of Public Health (Public Health Administration) from Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi Province, Thailand. In 2002 he graduated Bachelor's Degree of Public Health (Occupational Health) from Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi Province, Thailand

As for experience, he started a Junior Health Worker at Ban Talay Hoy Health Center, Plaipraya district, Krabi Province since 1987 to 1988. From 1998 until present, he works at Plaipraya District Public Health Officer, Krabi Province.

