



แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

Motivation and Key Success Factors Affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province

ศุมาลิน ดีจันทร์ (Sumalin Deechan)¹* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

(Received: June 12, 2018; Revised: August 29, 2018; Accepted: September 3, 2018)

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ เพื่อศึกษาระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 110 คน เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลยโดยแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.50 ตามลำดับ ตัวแปรสี่ตัว ได้แก่ แรงจูงใจด้านสถานะของวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 64.9 ($R^2=0.649$, $p\text{-value} < 0.001$)

ABSTRACT

This cross sectional descriptive research aimed to examine the relationship between motivation and key success factors affecting Thai Traditional medicine performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Loei province, Thailand. It was conducted as a survey research using a questionnaire to collected data from health personnel at sub-district health promoting hospitals totaling 110 persons. Descriptive and inferential statistics use to distribute data. The results showed that the motivation was at medium level with averages of 3.48, key success factors and Thai Traditional medicine performance was at high level with averages of 3.68 and 3.50, respectively. Four variables; Job Status, Achievement, Responsibility and Quality service and image development accounted for 64.9% ($R^2=0.649$, $p\text{-value} < 0.001$) of the variation in Thai traditional medicine performance.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย

Keywords: Motivation, Key success factor, Thai traditional medicine performance

¹ Correspondent author: Dsumalinn@yahoo.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุขฯ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

วิถีการดูแลสุขภาพและรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไทยนั้น เกี่ยวเนื่องอยู่กับวัฒนธรรมประเพณีไทย มีการใช้สมุนไพรทั้งในรูปแบบของอาหารและยา เรียกว่าการแพทย์แผนไทย ซึ่งปัจจุบันมีการฟื้นฟูการแพทย์แผนไทยให้มีบทบาทในระบบสาธารณสุขของไทยมากยิ่งขึ้น มีผู้ประกอบโรคศิลปะด้านการแพทย์แผนไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งยังมีการเปิดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา นับแต่กระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการแพทย์และเภสัชกรรมแผนไทยขึ้น ถือเป็นจุดเริ่มต้นการนำการแพทย์แผนไทยเข้าสู่ระบบสาธารณสุขของรัฐ [1] กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ผลักดันให้มีบริการแพทย์แผนไทยในสถานบริการสาธารณสุข กำหนดให้การแพทย์แผนไทย เป็น 1 ใน 13 สาขาหลักที่จะพัฒนาให้เป็นทางเลือกของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย อันจะเป็นการสร้างความสำเร็จให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น [2]

การแพทย์แผนไทยถูกเชื่อมโยงเข้ากับการแพทย์แผนปัจจุบันและสหวิชาชีพ แต่ในปัจจุบัน แพทย์แผนไทยผู้มีใบประกอบวิชาชีพมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะประจำทุกสถานพยาบาล รวมทั้งยังเกิดปัญหาด้านงบประมาณในการจ้างงาน จึงจำเป็นที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานพยาบาลที่ไม่มีแพทย์แผนไทย ต้องเป็นผู้รับหน้าที่ในการจัดและให้บริการพื้นฐานเหล่านั้น จึงเกิดมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสานขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาด ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านการจัดบริการ [3] ซึ่งมาตรฐานนี้ มีหลายด้านที่ต้องดำเนินการเหมือนกันทุกระดับสถานบริการ คือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านการควบคุมคุณภาพ ส่วนในด้านอื่นๆจะแตกต่างกันในบางประเด็นตามบริบทของสถานบริการนั้นๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้มีผู้วิจัยศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยอยู่ในระดับปานกลาง [4-6]

การตอบรับนโยบายด้านการแพทย์แผนไทย เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์การให้บริการนั้น ให้เป็นไปตามมาตรฐานงานแพทย์แผนไทยนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความร่วมมืออย่างสุดความสามารถ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แรงจูงใจ จึงจะเป็นปัจจัยที่คอยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองของผู้บังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานะของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว [7] ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะของวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [4, 8-9]

นอกจากแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยแห่งความสำเร็จถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามอย่างจริงจัง 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาในทุกระยะ 3) พื้นที่ที่มีความพร้อมมีความสมัครใจและชุมชนมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม 4) ใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อปรับแนวคิดของชุมชน 5) พัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน 6) เชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน [10] ได้มีผู้ศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จซึ่งเกิดจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11-13]



จังหวัดเลยประกอบด้วย 14 อำเภอมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 127 แห่ง ในปีงบประมาณ 2560 มีแพทย์แผนไทยทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดเลยจำนวนทั้งสิ้น 17 แห่ง ซึ่งอีกจำนวน 110 แห่ง ไม่มีแพทย์แผนไทยประจำอยู่ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์แผนไทยในการตรวจวินิจฉัยและสั่งการรักษา และขาดการควบคุมคุณภาพการให้บริการ รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ [14] ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานแพทย์ไทยให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการรับทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษาในวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย
3. เพื่อปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย จำนวน 110 คน [14] กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของโคเฮน [15] ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 128 ตัวอย่าง เนื่องจากประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย จำนวน 110 คน กำหนดขนาดตัวอย่างได้ 128 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอและเกิดความน่าเชื่อถือ และการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังประชากรเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 2 ชุด **ชุดที่ 1** ชุดสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และการเคยได้รับการอบรมด้านการแพทย์แผนไทย เป็น Nominal Scale ระดับการศึกษาเป็น Ordinal Scale อายุ เงินเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย จำนวนครั้งในการอบรมด้านการแพทย์แผนไทย เป็น Ratio Scale **ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ Interval Scale **ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็น Interval Scale **ส่วนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย เป็น Interval Scale โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ [16] คือ มากที่สุด คิดเป็น 5 คะแนน มาก คิดเป็น 4 คะแนน ปานกลาง คิดเป็น 3 คะแนน น้อย คิดเป็น 2 คะแนน และน้อยที่สุด คิดเป็น

1 คะแนน ส่วนที่ 5 เป็นข้อความปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อคิดโดยอิสระ ชุดที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นแนวทางในการพูดคุยเป็นกลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ มี 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง และไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกับการทำวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามรายข้อ (Item Total Correlation) หากข้อใดมีข้อติดลบหรือมีค่าน้อยกว่า 0.2 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของชุดสอบถามตามลักษณะข้อกำหนดโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าความเที่ยงด้านแรงจูงใจ 0.87 ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ 0.92 ด้านการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย 0.94 และค่าความเที่ยงแบบสอบถามรวม 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรอง จริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2561 เลขที่ HE 612096 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 - 25 พฤษภาคม 2561 ผู้วิจัยส่งชุดสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยให้กับสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 14 อำเภอ ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยเตรียมซองจดหมายและจำหน่ายซองจดหมายถึงผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการส่งกลับแบบสอบถาม เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นและส่งถึงผู้วิจัยโดยตรงเมื่อครบกำหนด 20 วัน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย นำมาจัดเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ [17] มากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) มาก (3.50-4.49 คะแนน) ปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) น้อย (1.50-2.49 คะแนน) น้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [18] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์, $r = +0.01$ ถึง $+0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = +0.31$ ถึง $+0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = +0.71$ ถึง $+0.99$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์



ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.53 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.2 ผู้รับผิดชอบงานแพทย์แผนไทยส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ศึกษาทั้งหมดเคยได้รับการอบรมด้านการแพทย์แผนไทย คิดเป็นร้อยละ 100

2. ระดับแรงจูงใจของการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.36 และเมื่อพิจารณาปัจจัยก้ำจุน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมา คือ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.72 รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.49 (ดังตารางที่ 1)

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 หากพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านเชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามอย่างจริงจัง ซึ่งมีระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 3.73 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อปรับแนวคิดของชุมชน ซึ่งยังพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาในทุกระยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (ดังตารางที่ 1)

4. ระดับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ระดับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 พิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมาคือด้านการจัดบริการ อยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 3.56 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ ด้านการควบคุมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.47 (ดังตารางที่ 1)

5. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในภาพรวมและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.747, p\text{-value} < 0.001, r = 0.718, p\text{-value} < 0.001, r = 0.696, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) (ดังตารางที่ 2) สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.595, p\text{-value} < 0.001$) (ดังตารางที่ 2)

6. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการจะเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ซึ่งตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการโดยเรียงลำดับ คือ ปัจจัยจูงใจด้านสถานะของวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.003$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}=0.009$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการ ร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน ($p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.034$)

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = -0.092 + 0.263$ (แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านสถานะของวิชาชีพ) $+ 0.233$ (แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน) $+ 0.295$ (ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน) $+ 0.210$ (แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านสถานะของวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วยทำให้การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย เพิ่มขึ้น 0.263, 0.233, 0.295 และ 0.210 หน่วย ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย -0.092 ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลยได้ร้อยละ 64.9

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลสนับสนุนที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พบว่าปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย โดยส่วนใหญ่ คือ ขาดบุคลากรวิชาชีพแพทย์แผนไทยเพื่อรับผิดชอบงานแพทย์แผนไทยโดยตรง และผู้ช่วยแพทย์แผนไทยขาดความมั่นใจในการให้บริการ ข้อเสนอแนะคือ ส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้หน่วยบริการจัดจ้างแพทย์แผนไทยประจำ เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานตรงสายงาน และควรให้ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้และทดสอบฝีมือทุกปี เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน



สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผล ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานะของวิชาชีพ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 64.9 ปัจจัยด้านสถานะของวิชาชีพ คือสถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือทัศนคติที่วิชาชีพอื่นมีต่อวิชาชีพหนึ่งๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8, 4, 9] ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน คือการสามารถปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาจนงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ความสำเร็จวัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ทันเวลา และพอใจในผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [19-21] ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ คือการจัดลำดับการทำงานได้เอง สำนึกในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [8, 12, 4] ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน เป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการแก้ไขปัญหาของงานแพทย์แผนไทย เพื่อลดอุบัติเหตุการที่ไม่พึงประสงค์จากการให้บริการ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน ทำงานเชิงรุกในทำให้สามารถรับรู้ปัญหาด้านสุขภาพของคนในชุมชน รวมถึงการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้นๆ มาต่อยอดใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพ และสร้างกระบวนการสื่อสารกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ โดยการพัฒนาคุณภาพการบริการ หรือการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11, 22]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรเปิดโอกาสให้วิชาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพแพทย์แผนไทย มีส่วนร่วมในการพัฒนางานแพทย์แผนไทย เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานแพทย์แผนไทยเข้ากับสหวิชาชีพ
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของสหวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการผสมผสานการให้บริการระหว่างการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์แผนไทย
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรกำหนดแนวทางในการควบคุมกำกับเพื่อให้การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยได้สำเร็จตามเป้าหมาย
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับการทำงานให้ตรงกับวิชาชีพ เนื่องจากการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หากผู้รับผิดชอบงานเป็นวิชาชีพแพทย์แผนไทยจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนดูแลสุขภาพด้วยการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน และใช้สมุนไพร เพื่อให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญของทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบูรณาการการแพทย์แผนไทยร่วมกับการแพทย์ปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่กรุณาตอบแบบสอบถามและร่วมสนทนากลุ่ม รวมทั้งครอบครัว เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Pensri C. Thai traditional medicine. Bangkok: Veterans affairs. 1996. Thai.
2. Department of Thai Traditional and Alternative Medicine Development. Ministry of Public Health. National Strategic Plan for Developing Wisdom 2007-2011. Bangkok: Veterans affairs. 2007. Thai.
3. Department of Thai Traditional and Alternative Medicine Development. Ministry of Public Health. Thai Traditional Medicine & Integrative Medicine Promoting Hospital Standard (TIPhS). Bangkok: Veterans affairs. 2013. Thai.
4. Charutsri A, Prachak B. Motivation Affecting the Performance on Thai Traditional Medicine Standard of Health Personnel at Primary Care Units Nongkhai Province. Journal of the Office of DPC 6 Khon Kaen 2009; 16(4): 66-78. Thai.
5. Adisak S, Prachak B. The Performance of Service Through Thai Traditional Standard Among Service Health Officers in Health Center Khon Kean Province. Journal of Thai Traditional & Alternative Medicine 2009; 7(1), 26 - 31. Thai
6. Pichote B, Witat C. Organization climates affecting to performance of service though Thai traditional medicine standard of health personnel at primary care units in Chaiyaphum province. Dep heal serv supp J. 2011; 7(1): 1-10. Thai.
7. Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2010.
8. Sirikun T, Prachak B. Factors Affecting the Performance of Nurse Practitioners at Sub-District Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. Kku Research Journal (GS), 2018; 18(1), 37-48. Thai.
9. Daorung D, Prachak B. Motivation and Organization Support Affecting Health Promotion Performance of Health Personnel at Primary care Units in Kalasin Province. Kku Res J(GS). 2008; 8(3): 65-74. Thai.



10. Choochai S, Somsak C, Suphakit S, Ladda D, Supatra S, Kasem W. Service Manual of the District Health Promoting Hospital. 3rd ed. Bangkok: Organization Veterans; 2010. Thai.
11. Phetsamorn P, Prachak B. Sub-District Health Service System Development Performance of the Directors at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nong Khai Province. *KKU Journal Public Health Research*; 10(3). 11 – 22. Thai
12. Kosol S, Prachak B. Factors affecting the Community Health Center Performance of Sub-District Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. *Research and Development Health System Journal*, 2016; 9(2), 268-281. Thai.
13. Boonmak R. Quality of diabetes mellitus patient's care by sub-district health promotion hospitals in the North East of Thailand [Doctorate Thesis in Public Health Administration]. Khon Kaen: The Graduate School, Khon Kaen University; 2015. Thai.
14. Loei Provincial Health Office. A self-assessment report based on network quality primary care. The service unit. Province: Loei Provincial Health Office; 2017. Thai.
15. Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
16. Likert R. *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill; 1967.
17. Samroeng C, Suwan B. *Social science research methodology*. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social science, Khon Kaen University; 2004. Thai.
18. Kirk W. Elifson, Richard P. Runyon, and Audrey Haber. *Fundamentals of Socials Statistics*. 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc.19; 1990.
19. Supachai M, Prachak B. Health Promotion and Disease Prevention Performance of Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. *Journal Article. KKU Research Journal (GS)*. 2014; 14(2): 71-84. Thai.
20. Waraporn C, Peerasak S. Motivation Affecting Management Under Good Governance Principle of Chief of Health Centers in Khon Kean Province. *KKU Journal Public Health Research*; 3(3), 21–30. Thai.
21. Narupawan P, Prachak B. The importance of motivation to manage health project by the chiefs at health centers Khon Kaen province. *Journal Article. KKU Research Journal (GS)*. 2010; 15(7): 559-571. Thai.
22. Suwichai T, Prachak B. Administrative factors and critical success factors affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province. *Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen* 2018; 25(1), 23 – 34. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลแรงจูงใจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการปฏิบัติงาน แพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.51	0.75	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.36	0.84	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.66	0.92	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.63	0.80	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.64	0.77	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.25	0.84	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.45	0.71	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.72	0.85	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	0.86	มาก
3. การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.65	0.91	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.70	0.79	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.24	0.93	ปานกลาง
6. สถานะของวิชาชีพ	3.59	0.79	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.57	0.79	มาก
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.49	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.48	0.69	ปานกลาง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย			
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามอย่างจริงจัง	3.73	0.81	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาในทุกระยะ	3.62	0.88	มาก
3. พื้นที่ที่มีความพร้อมมีความสมัครใจและชุมชนมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม	3.63	0.88	มาก
4. ใช้การประชาคมเพื่อปรับแนวคิดของชุมชน	3.55	0.80	มาก
5. พัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน	3.72	0.78	มาก
6. เชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน	3.86	0.67	มาก
ภาพรวม	3.68	0.70	มาก
การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย			
1. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.39	1.05	ปานกลาง
2. ด้านบุคลากร	3.57	0.90	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงาน	3.50	0.95	มาก
4. ด้านการควบคุมคุณภาพ	3.48	0.89	ปานกลาง
5. ด้านการจัดบริการ	3.56	0.78	มาก
ภาพรวม	3.50	0.80	มาก



ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ตัวแปรที่ศึกษา	การปฏิบัติงานแพทย์แผนไทย		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ			
ปัจจัยจูงใจ	0.718**	<0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.666**	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.661**	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.665**	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.651**	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.567**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.696**	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.447**	<0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.467**	<0.001	ปานกลาง
3. การปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.606**	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.594**	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.501**	<0.001	ปานกลาง
6. สถานะของวิชาชีพ	0.693**	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.587**	<0.001	ปานกลาง
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.670**	<0.001	ปานกลาง
รวม	0.747**	<0.001	สูง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ			
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน และติดตามอย่างจริงจัง	0.455**	<0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาในทุกระยะ	0.475**	<0.001	ปานกลาง
3. พื้นที่ที่มีความพร้อมมีความสมัครใจและชุมชนมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม	0.520**	<0.001	ปานกลาง
4. ใช้การประชาคมเพื่อปรับแนวคิดของชุมชน	0.569**	<0.001	ปานกลาง
5. พัฒนาคุณภาพการรักษา พยาบาลและภาพลักษณ์ของสถานบริการร่วมกับการทำงานเชิงรุกในชุมชน	0.618**	<0.001	ปานกลาง
6. เชื่อมโยงระหว่างสถานบริการในเครือข่ายเดียวกัน	0.534**	<0.001	ปานกลาง
รวม	0.595**	<0.001	ปานกลาง

** ระดับความเชื่อมั่น 0.001