



บทความวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทย ในจังหวัดลพบุรี

เชษฐิดา กุศลลาไสยานนท์ จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์* และ ธมน ประสาทพันธุ์

ภาควิชาการพัฒนารกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 4394 9888 อีเมล : jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2025.04.001

รับเมื่อ 4 มกราคม 2568 แก้ไขเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2568 ตอบรับเมื่อ 18 มีนาคม 2568 เผยแพร่ออนไลน์ 29 เมษายน 2568

© 2025 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง และ 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ แพทย์แผนไทยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดลพบุรี รวมทั้งสิ้น 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสการมีความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง แพทย์แผนไทย



Research Article

The Working Motivation Affected on The Self-Development of Thai Traditional Medicine in Lopburi Province

Chedthida Kusalasaiyanon Jutharat Pinthapataya* and Tamon Prasatpan

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 094-394-9888, E-mail: jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

DOI:10.14416/j.bid.2025.04.001

Received 4 January 2025; Revised 20 February 2025; Accepted 18 March 2025; Published online: 29 April 2025

© 2025 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

This research aimed to study 1) the level of opinion about working motivation and self-development, 2) the working motivation affected on the self-development of Thai Traditional Medicine in Lopburi Province. The population of this research was 59 Thai traditional medicine staff in Ministry of Public Health in Lopburi Province. The tool used for collecting data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentile, variance, and multiple regression analysis. The results of the research showed that 1) the level of overalls opinions about work motivation was at a moderate level, the level of overalls the self- development was at a high level, and 2) the results of regression analysis found the work motivating factors, aspects: the success at work and opportunities for career growth affected on the self-development of Thai Traditional Medicine staff in Lopburi Province at statistical significance at 0.05.

Keywords: Work Motivation, The Self-Development, Thai Traditional Medicine

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกภาคส่วน ได้รับผลกระทบและต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งระบบสาธารณสุข ที่ต้องรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล ปัญหามลพิษ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติธรรมชาติภัยก่อการร้าย การเกิดโรคระบาด และการเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ [1] สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของภาครัฐที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ที่ต้องอาศัยทรัพยากรหลักทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ เงินทุน วัสดุ/อุปกรณ์ การจัดการ และบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารองค์กร ได้แก่ บุคลากรการแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์ทางเลือกหรือ แพทย์แผนไทย ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีในการทำงานอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีการบริหารที่ดีจะสามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างสมดุล และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนรวม และประเทศชาติมากที่สุด

ในด้านการบริหารจัดการนั้นผู้บริหารควรมีเทคนิคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยมีการเล็งเห็นความสำคัญในด้านการส่งเสริมการทำงานของแต่ละหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจ มีการยอมรับเพื่อสนับสนุนงานตามความเหมาะสม ใส่ใจความก้าวหน้าของบุคลากร และใส่ใจการทำกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานภายในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อกันในกลุ่มคน กลุ่มงาน และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานภายในองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย [2] ส่วนการพัฒนาตนเองนั้น การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองอีกทั้งยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อนำไปสู่การแสวงหาสิ่งที่ดีเพื่อความก้าวหน้าต่อไป [3]

ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีความสนใจด้านการแพทย์แผนไทยมากขึ้น และสามารถเป็นส่วนเติมเต็มของระบบสุขภาพที่ยังขาดได้เนื่องจากพบว่า การแพทย์แผนตะวันตกยังมีข้อจำกัดที่ยังไม่สามารถครอบคลุมดูแลรักษาสุขภาพการเจ็บป่วย โรคไม่ติดต่อไม่เรื้อรังบางประเภทให้หายขาดได้ โรคไม่ติดต่อเรื้อรังแม้ป้องกันได้แต่ยังเป็นสาเหตุของการตายอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ส่งผลให้ประชาชนเริ่มต้นตัวในการแสวงหาทางเลือกอื่นในการรักษาตนเอง ภาครัฐจึงมีความมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์และกลับนำการแพทย์ดั้งเดิมมาใช้ในระบบสุขภาพของประเทศไทยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว รัฐบาลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาภูมิปัญญาไทยสุขภาพวิถีไท ปัจจุบันมีการนำมาใช้แล้ว 3 ฉบับ ฉบับแรก 2550-2554 มีเป้าหมายให้มีระบบบริการแพทย์แผนไทยที่มีมาตรฐาน และมีคุณภาพทัดเทียมกับการแพทย์แบบตะวันตก และมูลค่าการใช้ยาสมุนไพรเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของมูลค่าการใช้ยาสมุนไพรทั้งหมด ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555-2559 กำหนดเป้าหมายให้ระบบบริการการแพทย์แผนไทยมีมาตรฐานตั้งแต่องค์ความรู้ สถานที่ บุคลากร เวชปฏิบัติ ระบบข้อมูล ระบบยา รวมทั้งกำลังคนด้านการแพทย์



แผนไทยให้มีคุณภาพ [4] ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564 มีเป้าหมายให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้บริการระบบการแพทย์แผนไทยที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน อย่างปลอดภัย และใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างเสริมและพึ่งตนเองด้านสุขภาพ ซึ่งครอบคลุมด้านวิชาการ (Education) ด้านนโยบายและกฎหมาย (Enforcement) และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ (Competence Development) ของคนไทยต่อไป [5] จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าแพทย์แผนไทยมีความสำคัญอย่างมากในด้านภาควิชาชีพทั้งด้านการรวบรวมความรู้และพัฒนาทั้งระบบงานและศักยภาพให้รอบด้าน ทั้งเวชกรรมไทย เภสัชกรรมไทย หัตถเวชกรรมไทย และ ทดงครุกรรมไทยให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากแพทย์แผนไทยมีลักษณะบริการแบบบูรณาการการรักษาครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพแบบองค์รวม คือกาย จิต สังคม และอารมณ์ ให้กับประชาชน และให้การสนับสนุนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นบุคลากรแพทย์แผนไทยจึงเป็นปัจจัยทางให้บริการด้านสาธารณสุขที่สำคัญในการให้เข้าถึงบริการประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ดังวิสัยทัศน์สาธารณสุขจังหวัดลพบุรีที่ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่สมรรถภาพสูง ระบบสุขภาพเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของประชารัฐ” การบริการด้านการแพทย์แผนไทยที่กล่าวมาข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่แพทย์แผนไทยจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้งานบริการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ภาระงานที่มีปริมาณมากและมีการให้บริการที่หลากหลาย ที่เป็นนโยบายในการให้บริการแก่ประชาชน แต่ในส่วนที่เป็นแรงจูงใจ เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมขององค์กร และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยได้

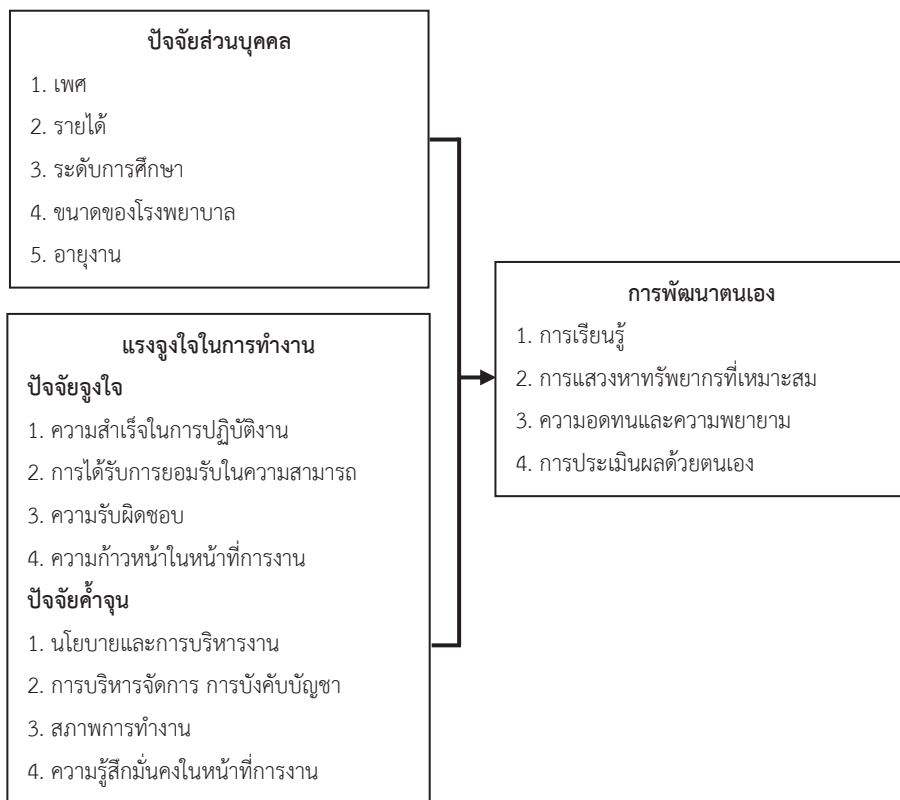
การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี ที่อยู่ในหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งอยู่ในเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 4 ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงทุติยภูมิในจังหวัดลพบุรี จึงเป็นการศึกษาเพื่อให้บุคลากรตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง และหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรให้เกิดความรัก ความมั่นคง และความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานภายในองค์กร และเพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในการทำงานของบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

2.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ แพทย์แผนไทยสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดลพบุรี รวมทั้งสิ้น 59 คน [6]

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการดำเนินวิจัย

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) นำแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลของค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จึงสามารถนำข้อคำถามมาใช้ในแบบสอบถามได้

2) ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบบแบบสอบถามเพื่อติดต่อไปยังฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถานบริการแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

3) ส่งแบบสอบถามไปตามจำนวนประชากร ได้แก่ แพทย์แผนไทยสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดลพบุรี ทั้งหมด 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโคกเจริญ อำเภอโคกสำโรง อำเภอชัยบาดาล อำเภอท่าม่วง อำเภอท่าหลวง อำเภอบ้านหมี่ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอพัฒนานิคม อำเภอลำสนธิ อำเภอสระโบสถ์ และอำเภอหนองม่วง จำนวนทั้งสิ้น 59 คน

4) ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 59 ฉบับ หลังนำมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล

5) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแพทย์แผนไทย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงพยาบาล และอายุงาน โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประชากร (Mean : μ) และค่าความแปรปรวน (Variance : σ^2)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.20 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 ขนาด

ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และมีอายุงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 1 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี โดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.92	0.41	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ	3.83	0.57	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.53	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	0.66	ปานกลาง
รวม	3.93	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.16$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.92$) ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ($\mu = 3.83$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ($\mu = 3.82$) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 2 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี โดยรวม

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.96	0.63	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	3.88	0.60	ปานกลาง
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.80	0.76	ปานกลาง
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.95	0.76	ปานกลาง
รวม	3.89	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.96$) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.95$) ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ($\mu = 3.88$) และด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.80$) ตามลำดับ



3.4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 3 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี โดยรวม

การพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การเรียนรู้	3.96	0.59	มาก
2. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.02	0.56	ปานกลาง
3. ความอดทนและความพยายาม	4.08	0.50	ปานกลาง
4. การประเมินผลด้วยตนเอง	4.10	0.47	ปานกลาง
รวม	4.04	0.53	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลด้วยตนเอง ($\mu = 4.10$) ความอดทนและความพยายาม ($\mu = 4.08$) และการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ($\mu = 4.02$) และอยู่ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การเรียนรู้ ($\mu = 3.96$) ตามลำดับ

3.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน	การพัฒนาตนเองโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	0.38	0.38	0.99	0.32
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (X_1)				
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X_{1,1}$)	0.37	0.11	3.32	0.02*
ด้านความรับผิดชอบ ($X_{1,2}$)	0.15	0.10	1.57	0.12
ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ($X_{1,3}$)	-0.06	0.96	-0.70	0.48
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1,4}$)	0.23	0.09	2.37	0.02*
ปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน (X_2)				
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($X_{2,1}$)	0.09	0.12	0.81	0.42
ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ($X_{2,2}$)	0.12	0.10	1.15	0.25
ด้านสภาพการทำงาน ($X_{2,3}$)	0.009	0.07	0.11	0.90
ด้านความรู้สึกรับประกันในหน้าที่การงาน ($X_{2,4}$)	0.003	0.06	0.04	0.96
R = 0.84, R ² = 0.70, Adj R ² = 0.66, F = 15.05, S.E _{est.} = 0.28				

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (X_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_{1.1}$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1.4}$) มีผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยอย่างง่ายใหม่ของแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	การพัฒนาตนเองโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (X_1)				
ค่าคงที่	0.64	0.37	0.17	0.09
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$)	0.48	0.10	0.47	0.00*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1.4}$)	0.39	0.06	0.62	0.00*
R = 0.80, R ² = 0.65, Adj R ² = 0.64, F = 53.14, S.E. _{est.} = 0.28				

ผู้วิจัยวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณอย่างง่ายใหม่ (ดังตารางที่ 5) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (X_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_{1.1}$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1.4}$) มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ($\hat{Y}$) ของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งสามารถเขียนสมการพหุคูณในรูปแบบแนบได้ดังสมการที่ (1)

$$\hat{Y} = 0.64 + 0.48 (X_{1.1}) + 0.39 (X_{1.4}) \quad (1)$$

4. อภิปรายผลและสรุป

4.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากลักษณะของงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาที่ได้เรียนมา ส่งผลให้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลจากการทำงานได้รับรู้เป้าหมายตามที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเกิดแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อไป รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ เนื่องจากการได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแรงเชิงบวกที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อได้มีโอกาสได้เรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะของตนเองในการทำงานอยู่เสมอเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่



อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ [7] และสอดคล้องกับการศึกษาทักษะการสื่อสารและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ที่ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการสื่อสารและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน [8]

4.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากลักษณะการนำองค์การชัดเจน และมีความเป็นไปได้ ส่งผลให้แพทย์แผนไทยสามารถมองเห็นเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ชัดเจนขึ้น รองลงมาคือด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยความมั่นใจในตำแหน่งงานที่จะไม่ถูกโยกย้าย และเลื้อออกจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกที่ต่อองค์กรของตนและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา มีการจัดระบบงานภายในองค์กรเป็นขั้นตอน และทำงานไม่ทับซ้อนกันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความสบายใจและโปร่งใสในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม [9] และสอดคล้องกับการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานที่นำไปสู่การกลั่นกรองผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล ที่พบว่า นอกจากความแตกต่างของแต่ละบุคคลแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การออกแบบงานคุณภาพของการสื่อสารในองค์กร และจิตวิญญาณในที่ทำงานล้วนมีบทบาทในการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน [10]

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง ด้านความอดทนและความพยายาม และด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ตามลำดับ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาที่ไดเรียนมาของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี มีผลต่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนได้ตามกำหนด และมีความสามารถในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานของตนเองเมื่อเกิดปัญหาความอดทนและความพยายาม ที่เป็นแรงส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนได้ตามกำหนดเช่นกัน และการอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงานเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่กลุ่มตัวอย่าง

มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง ด้านความอดทน ต่อสู้และมีความพยายาม ด้านการปรารถนาในการเรียนรู้ และด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมตามลำดับ [11] และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการการแพทย์แผนไทยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสาธารณสุขของรัฐเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขเขต 4 ที่พบว่า ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการให้บริการการแพทย์แผนไทย ได้ระหว่าง 26.9% - 33.2% โดยทำนายในด้านการให้บริการด้วยความระมัดระวังมากที่สุด และพบตัวทำนายสำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อการให้บริการการแพทย์แผนไทย ความผูกพันในงานแพทย์แผนไทย และการรับรู้ความสามารถของตนในการให้บริการการแพทย์แผนไทย [12]

4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลาความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และครบถ้วน ได้รับความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานได้มากกว่ามาตรฐาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรู้จากประสบการณ์การทำงาน ฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตำแหน่งงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จากตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้วส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรี ทำให้เกิดกระบวนการปรับปรุงตนเองที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งต่อตนเอง บุคคลรอบข้าง และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้วิจัยได้นำสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของแพทย์แผนไทย ในจังหวัดลพบุรี มาทดสอบได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และมีความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ที่น้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า ด้านสายงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในสายงานอำนวยการ จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่น [13] และสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี พบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [14]

5. องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่บุคคลนั้นจะผลักดันตนเองให้มีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะให้แก่ตนเองเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแพทย์แผนไทยในจังหวัดลพบุรีนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง คือ แรงจูงใจที่มาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X_{1,1}$) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1,4}$) โดยสมการพยากรณ์: การพัฒนาตนเอง = $0.64 + 0.48(X_{1,1}) + 0.39(X_{1,4})$ ซึ่งอาจนำไปศึกษาต่อยอดเพื่อการวางแผนการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยความอดทนและความพยายามที่จะแสวงหาแหล่งทรัพยากรที่จะเปิดโอกาสให้ตนเองได้รับประสบการณ์ที่ให้คุณประโยชน์แก่งานที่ทำ



เอกสารอ้างอิง

- [1] Department of Thai Traditional and Alternative Medicine. (2019). *Ministry of Public Health Strategic Plan Fiscal Year 2019*. https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/strategy/MOPH2019.pdf (In Thai)
- [2] Wanna, A. (2014). Job Motivation and Organizational Commitment of Parliamentary Commissioner at an Operational Level, Secretariat of the House of Representatives [Unpublished Master's Thesis]. Kirk University. (In Thai)
- [3] Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-Development: A Fascinators' Guide*. McGraw-Hill.
- [4] Tawee, L. (2015). Development of Applied Thai Traditional Medicine Education Management: (1) Development of Thai Traditional Medicine upon Returning to Siriraj. *Journal of Thai traditional & Alternative Medicine*, 13(1), 3-13. (In Thai).
- [5] Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (2018). *Thai Health 2018: Buddhism and Health Promotion*. Amarin Printing and Publishing. (In Thai)
- [6] Thai Traditional and Alternative Medicine Lopburi Province. (2020). *Position Information of Thai Traditional Medicine Personnel*. (In Thai)
- [7] Tanunporn, S. (2016). *Effects of Work Motivation, Job Satisfaction on Organizational Commitment of Employees in a Commercial Bank* [Unpublished Master's Thesis]. Thammasat University. (In Thai)
- [8] Kaori, S., Makiko, N., & Hideo, O. (2019). *The Effect of Interpersonal Skills on Worker Performance*. Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI).
- [9] Pornpetch, B. (2020). *Influence of Work Motivation on the Organizational Citizenship Behaviors of the Employees of the Local Administration Organizations in the Uthen District, Nakhon Phanom Province* [Unpublished Master's Thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University. (In Thai)
- [10] Porter, T. H., Riesenmy, K., & Fields, D. (2016). Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics. *American Journal of Business*, 31(2), 66–84. <https://doi.org/10.1108/AJB-05-2015-0019>
- [11] Pornpun, P. (2019). *A Study of Factors Affecting Self-Development of Government Officer in Royal Thai Armed Force Headquarters Chaengwattana Area*. *Journal of the Association of Researchers*, 24(3), 290–305. (In Thai)
- [12] Kulyisa, S. (2013). *Psychological and Sociological Factors Related to Thai Traditional Medical Service Behavior of Personnel Working in Public Hospitals in the Ministry of Public Health Region 4* [Unpublished Master's Thesis]. Srinakharinwirot University. (In Thai)



- [13] Arkhom, B. (2013). *The Demand for Self-Development of Police Officer: Case Study of Division 6, Royal Thai Police* [Unpublished Master's Thesis]. Valaya Alongkorn Rajabhat University. (In Thai)
- [14] Pitiwat, P. (2017). *Motivation Affecting Employees' Loyalty in Thairath Online and Thairath TV* [Unpublished Bachelor's Thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)