

ภาคผนวก ค

1. แบบสอบถาม

2. แบบสัมภาษณ์

3. รหัส (code) การสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านตามความเป็นจริง และหรือเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง	SEX ()
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) () 1. ระยะเวลา 1 – 10 ปี () 2. ระยะเวลา 11 – 20 ปี () 3. ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี	AGE ()
3. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน () 1. ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล () 2. แพทย์แผนไทย () 3. เภสัชกร () 4. พยาบาลวิชาชีพ () 5. อื่น ๆ ระบุ	POS ()
4. กลุ่มงานที่ปฏิบัติ () 1. งานบริหารและอำนวยการ () 2. งานแพทย์แผนไทย () 3. งานเภสัชกรรม () 4. งานพยาบาล (ห้องคลอด)	WKG ()
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. ปริญญาโท () 4. สูงกว่าปริญญาโท	EDU ()
6. รายได้เฉลี่ยเดือนละ () 1. ต่ำกว่า 12,000 บาท () 2. 12,001 – 30,000 บาท () 3. 30,001 – 40,000 บาท () 4. มากกว่า 40,000 บาท	INC ()

ตอนที่ 2 – 6 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย ของ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ตามการพิจารณาของท่าน เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด เท่ากับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมที่เป็นจริงมากที่สุด หรือทุกประการ

มาก เท่ากับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่ เป็นจริงมาก หรือเป็นจริงส่วนมาก

ปานกลาง เท่ากับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมที่เป็นจริงบางส่วน หรือเป็นจริงเพียงบางส่วน

น้อย เท่ากับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่ เป็นจริงน้อย หรือเป็นจริงเพียงเล็กน้อย

น้อยที่สุด เท่ากับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมที่เป็นจริงน้อยที่สุด หรือไม่เป็นจริงเลย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1) ผู้นำบริหารงานอย่างมีอุดมการณ์หรือวิสัยทัศน์						LD1 ()
2) ผู้นำทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม						LD2 ()
3) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน						LD3 ()
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
4) ผู้นำให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ						LD4 ()
5) ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความตระหนักอุทิศตนเพื่อเป้าหมายงาน						LD5 ()
6) ผู้นำยกย่องความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล						LD6 ()
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
7) ผู้นำพัฒนาจุดเด่นของแต่ละบุคคล						LD7 ()
8) ผู้นำทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าของงานที่ทำ						LD8 ()
9) ผู้นำใส่ใจให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ						LD9 ()
4. การกระตุ้นชาวน์ปัญญา						
10) ผู้นำกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						LD10 ()

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11) ผู้นำมักเสนอวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีกว่า						LD11 ()
12) ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ						LD12 ()

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านแรงจูงใจในงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านแรงจูงใจในงาน						
1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล						MO13 ()
13) ท่านสามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้						
14) ท่านรู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ						MO14 ()
15) งานที่ท่านสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาในองค์กร						MO15 ()
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
16) การปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น						MO16 ()
17) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน						MO17 ()
18) เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานท่านได้รับความไว้วางใจให้ช่วยแก้ไข้ปัญหา						MO18 ()

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านแรงจูงใจในงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3. ความก้าวหน้า						
19) งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						MO19 ()
20) ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ทำ						MO20 ()
21) ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานอย่างสม่ำเสมอ						MO21 ()
4. ค่าตอบแทน						
22) ได้รับเงินเดือนตามความรู้และภาระงานที่รับผิดชอบ						MO22 ()
23)สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม						MO23 ()
24) ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้นหรือเป็นกรณีพิเศษ						MO24 ()
5. สภาพการทำงาน						
25) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย						MO25 ()
26) ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน						MO26 ()
27) ความเหมาะสมของระบบและมาตรการความปลอดภัยในการจัดให้บริการ						MO27 ()

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น **ด้านการสื่อสารในองค์กร**

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการสื่อสารในองค์กร						
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง						
28) ความชัดเจนของการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์การทำงานจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน						C028 ()
29) หน่วยงานมีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ที่รวดเร็วจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน						C029 ()
30) หน่วยงานมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการทำงาน						C030 ()
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน						
31) หน่วยงานมีการสื่อสารจากผู้ปฏิบัติไปยังผู้บริหารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ						C031 ()
32) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา						C032 ()
33) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าปรึกษาหรือพบผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก						C033 ()
3. การสื่อสารตามแนวนอน						
34) การสื่อสารระหว่างกลุ่มงานทำให้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน						C034 ()
35) ความคล่องตัวของการประสานงานระหว่างบุคคลในหน่วยงาน						C035 ()
36) หน่วยงานจัดประชุมย่อยเพื่อหารืออย่างเป็นกันเอง						C036 ()

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การจัดการเชิงกลยุทธ์						
1. กลยุทธ์ต้นทุนต่ำ						
37) หน่วยงานนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดบริการด้านการแพทย์แผนไทย						SM37 ()
38) หน่วยงานผลิตยาสมุนไพรไว้ใช้ในการจัดบริการด้านการแพทย์แผนไทย						SM38 ()
39) หน่วยงานส่งเสริมกลุ่มหรือเครือข่ายในการปลูกสมุนไพรเพื่อเป็นวัตถุดิบ						SM39 ()
2. กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง						
40) หน่วยงานจัดบริการสุขภาพที่หลากหลายรูปแบบเพื่อเสนอคุณค่าใหม่ ๆ						SM40 ()
41) หน่วยงานจัดบริการสุขภาพนอกเวลาเพื่อความสะดวกผู้มารับบริการ						SM41 ()
42) หน่วยงานส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ได้จากธรรมชาติ						SM42 ()
3. กลยุทธ์มุ่งเน้น						
43) หน่วยงานมุ่งเน้นให้ความสำคัญการให้บริการทุกกลุ่มวัย						SM43 ()
44) หน่วยงานมุ่งเน้นให้บริการและพูดคุยแบบเป็นกันเองกับผู้มารับบริการ						SM44 ()
45) หน่วยงานมุ่งเน้นการเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว						SM45 ()

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านประสิทธิผลการจัดบริการ						
1. การบรรลุเป้าหมายมาตรฐานการจัดบริการ						
1.1 ด้านสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อม						
46) หน่วยงานจัดที่พักคอยผู้รับบริการเหมาะสม						EF46 ()
47) ห้องตรวจโรคเป็นไปตามมาตรฐาน						EF47 ()
48) ห้องหรือบริเวณเก็บยาเป็นไปตามมาตรฐาน						EF48 ()
49) ความเหมาะสมและพอเพียงของห้องอบไอน้ำ ห้องประคบสมุนไพรและนวดแผนไทยเป็นไปตามมาตรฐาน						EF49 ()
50) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ						EF50 ()
1.2 ด้านบุคลากร						EF51 ()
51) ผู้ให้บริการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์แผนไทยตามเกณฑ์มาตรฐาน						
52) หน่วยงานชั่งประวัติ ตรวจร่างกาย วินิจฉัยโรคก่อนทำการรักษาด้านการแพทย์แผนไทย						EF52 ()
53) บุคลากรได้รับการพัฒนาหรืออบรมเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทยอย่างต่อเนื่อง						EF53 ()
1.3 ด้านการปฏิบัติงาน						EF54 ()
54) บุคลากรปฏิบัติงานตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านประสิทธิผลการจัดบริการสุขภาพ (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
55) บุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน						EF55 ()
1.4 ด้านการควบคุมคุณภาพจากเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์						EF56 ()
56) หน่วยงานมีการทบทวนเหตุการณ์และแผนรองรับจากการรับบริการอันไม่พึงประสงค์						EF56 ()
57) หน่วยงานมีข้อกำหนดคุณภาพบริการ เช่น จำนวนการเกิดภาวะแทรกซ้อน หรือ ความพึงพอใจ						EF57 ()
1.5 ด้านการจัดบริการ						EF58 ()
58) หน่วยงานจัดระบบบริการผู้ป่วยนอก (ประเภทไปกลับ) เป็นไปตามมาตรฐาน						EF58 ()
59) หน่วยงานจัดระบบบริการผู้ป่วยใน เป็นไปตามมาตรฐาน (ประเภทค้างคืน)						EF59 ()
60) หน่วยงานทำงานเชิงรุกในการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องในชุมชน						EF60 ()
61) หน่วยงานจัดระบบเวชระเบียน และระบบการรายงานที่ถูกต้อง						EF61 ()
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว						AD62 ()
62) หน่วยงานสามารถปรับตัวในสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง						AD62 ()
63) ท่านสามารถที่จะปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						AD63 ()
64) ท่านสามารถที่จะปรับตัวเพื่อยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม						AD64 ()

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็น ด้านประสิทธิผลการจัดบริการ (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
65) หน่วยงานมีการปรับตัวพัฒนา ศักยภาพบุคคลในการทำงานเพื่อให้ ตอบสนองต่อการจัดบริการ						AD65 ()
3. ด้านการบูรณาการ						IG66 ()
66) หน่วยงานเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ในการจัดบริการด้านการแพทย์แผนไทย						
67) หน่วยงานบูรณาการด้านทรัพยากร ใน การจัดบริการสุขภาพ						IG67 ()
68) หน่วยงานมีแนวทางในการทำงานที่ สอดคล้องไปในแนวเดียวกัน						IG68 ()
69) หน่วยงานร่วมมือกับภาคีเครือข่ายใน การจัดบริการให้ได้ตามมาตรฐาน						IG69 ()

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในพื้นที่โรงพยาบาลต้นแบบดีเด่นด้านการแพทย์แผนไทย
2. กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ในการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ ใช้สำหรับสัมภาษณ์
 - ในระยะเวลาที่ 1 (การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย)
 - 1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ต้นแบบดีเด่นด้านการแพทย์แผนไทย ของโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล งานแพทย์แผนไทย งานเภสัชกรรม และงานพยาบาล
 - ในระยะเวลาที่ 4 (การยืนยันโมเดลการวิจัย)
 - 1.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และตัวแทนผู้รับบริการ
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยผู้วิจัยระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะส่งให้ทราบประเด็นล่วงหน้า 3 วัน
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ (Semi-structured interview)

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาลชุมชน
(กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในพื้นที่โรงพยาบาลต้นแบบดีเด่นด้านการแพทย์แผนไทย)

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

1. ท่านคิดว่า หน่วยงานในโรงพยาบาลของท่าน ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการสุขภาพ
ด้านการแพทย์แผนไทย มีหน่วยงานใดบ้าง และเกี่ยวข้องอย่างไร

.....
.....

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผน
ไทยของโรงพยาบาลท่าน ดังนี้

2.1) ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

2.2) ท่านคิดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็น
อย่างไร

.....
.....

2.3) ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็น
อย่างไร

.....
.....

2.4) ท่านคิดว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควร
เป็นอย่างไร

.....
.....

3. ข้อเสนอแนะ อื่นๆ (เพิ่มเติม)

.....
.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาลชุมชน
(กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย)

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

1. ท่านคิดว่า การจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาล มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาล ตามประเด็นดังนี้

2.1) ภาวะผู้นำองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

2.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

2.3) การติดต่อสื่อสารในองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

2.4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กร มีความสำคัญหรือไม่ และควรเป็นอย่างไร

.....
.....

3. ข้อเสนอแนะ อื่นๆ (เพิ่มเติม)

.....
.....

รหัส (code) การสัมภาษณ์

ระยะที่ 1 (การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่
ต้นแบบดีเด่นด้านการแพทย์แผนไทย ของโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่
 - (KI-LD-01) หมายถึง ผอ.โรงพยาบาลที่ 1
 - (KI-SV-01) หมายถึง เกสัชกรโรงพยาบาลที่ 1
 - (KI-SV-02) หมายถึง แพทย์แผนไทยโรงพยาบาล ที่ 1
 - (KI-SV-03) หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลที่ 1
 - (KI-LD-02) หมายถึง ผอ.โรงพยาบาลที่ 2
 - (KI-SV-04) หมายถึง เกสัชกรโรงพยาบาลที่ 2
 - (KI-SV-05) หมายถึง แพทย์แผนไทยโรงพยาบาลที่ 2
 - (KI-SV-06) หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลที่ 2

ระยะที่ 4 (การยืนยันโมเดลการวิจัย)

1. กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย ได้แก่
ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และตัวแทนผู้รับบริการ
 - (STK-01) หมายถึง ผอ.โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทย
(หลวงปู่แป๊ะ สุภัทโท) สกลนคร
 - (STK-02) หมายถึง หัวหน้าสาขาการแพทย์แผนไทย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
วิทยาเขตสกลนคร
 - (STK-03) หมายถึง นักวิชาการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ
 - (STK-04) หมายถึง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
 - (STK-05) หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์
ทางเลือก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม
 - (CLIE-01) หมายถึง ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 1
 - (CLIE-02) หมายถึง ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 2

(CLIE-03)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 3
(CLIE-04)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 4
(CLIE-05)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 5
(CLIE-06)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 6
(CLIE-07)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 7
(CLIE-08)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 8
(CLIE-09)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 9
(CLIE-10)	หมายถึง	ตัวแทนผู้มารับบริการคนที่ 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี