

# การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

## The Performance of Pharmacy Technicians in Community Hospitals Public Health Region 12

สุวัฒน์ ศิริแก่นทราย (Suwat Sirikaensai)<sup>1\*</sup> ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย จำนวนตัวอย่าง 168 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ระหว่างวันที่ 1-26 มีนาคม 2555 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 39.7

### ABSTRACT

This study was based on cross-sectional descriptive research. The objectives were to study the motivation affecting the performance of pharmacy technician in community hospitals public health region 12. The population of this study was pharmacy technician in community hospitals public health region 12. One hundred sixty-eight subjects were drawn by simple random sampling. Data were collected by questionnaires, approved for the validity by three experts and the reliability at 0.94, and in-depth interview was performed during 1-26 March, 2012. The collected data were analyzed by using SPSS for Windows and statistically disseminated by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's coefficient of correlation and multiple regression analysis. The results showed that the level of the performance of pharmacy technician in community hospitals in public health region 12 was

<sup>1</sup> Correspondent author : tige\_song@windwslive.com

\* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

high. Furthermore, five factors that could predict the performance of pharmacy technicians in community hospitals included responsibility educational level, interpersonal relationship, achievement, work status with a level of statistical significance at 0.05. All of the five factors could be co-variables in predicting by 39.7 percent.

**คำสำคัญ:** การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน

**Key Words:** Performance of pharmacy technician, Community hospitals

## บทนำ

จากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนาใหม่โดยคำนึงถึงการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์รวม และมีความสมดุลพอดี ที่มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และ “สุขภาพดีเป็นผลจากสังคมดี” เพื่อมุ่งสร้าง ระบบสุขภาพพอเพียง เพื่อสร้างให้สุขภาพดี บริการดี สังคมดี ชีวิตมีความสุขอย่างพอเพียง [1] และในการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมทั้งการผลิตและการกระจายบุคลากร ตลอดจนการใช้มาตรการการเงินการคลังเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน [2] ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐ ทุกคนถือเป็นกุญแจหลักสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานภาครัฐ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามความคาดหวังของประชาชนและสังคม โดยมุ่งหวังที่จะทำงานให้บรรลุผล และทำงานร่วมกับประชาชนอย่างเป็นมิตร [3] โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพที่มีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพให้กับประชาชน เพื่อการมีสุขภาพที่ดีในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข [4] ซึ่งงานเภสัชกรรม ในโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดหา และจัดการทุกกิจกรรมที่ครอบคลุมและมีผลต่อการใช้จ่ายของผู้มารับบริการทุกประเภท ทั้งที่มารับบริการในโรงพยาบาล และชุมชนที่รับผิดชอบ เพื่อให้การบำบัดด้วยยาเกิดสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้มารับบริการทุกราย สอดคล้อง

กับนโยบายและเพื่อเป็นหลักประกันให้การดูแลรักษาบรรลุคุณภาพสูงเหมาะสมทางด้านเศรษฐศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดบทบาทของหน่วยงานเภสัชกรรมโรงพยาบาล [5] ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย ในหลายด้านซึ่ง เซอร์เมอร์ฮอว์น และคณะกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1. ลักษณะประชากร (Demographic characteristics) ซึ่งเป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน 2. ลักษณะด้านความสามารถ (Competency characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน 3. ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม [6] และเฮอร์ชเบิร์กได้อธิบายถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) [7] เขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และ กาฬสินธุ์ โดยบทบาทหน้าที่ของ

เจ้าพนักงานเภสัชกรรมมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ด้านงานบริการเภสัชกรรม 2. ด้านงานผลิตยา 3. ด้านงานบริหารเวชภัณฑ์ 4. ด้านงานเภสัชสาธารณสุข 5. ด้านงานวิชาการ 6. ด้านงานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน (คณะทำงานด้านวิชาการเพื่อการปรับปรุงพัฒนาขอข่วยงาน หลักสูตรและการเรียนการสอน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม, 2534) ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมพบว่า งานที่เจ้าพนักงานเภสัชกรรมได้รับมอบหมายมีมากกว่าขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ สวัสดิการค่าตอบแทนค่อนข้างไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเวลานอกราชการ การไม่มีวิชาชีพในสายงานส่งผลให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ขาดการยอมรับในด้านศักยภาพ ขาดโอกาสในการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลชุมชน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเจ้าพนักงานเภสัชกรรมบางคนได้มีการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของอาชีพ [9] ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาการปฏิบัติงานและทัศนคติต่องานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมคือขาดด้านอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี เจ้าพนักงานเภสัชกรเฉลี่ยโรงพยาบาลละ 3.16 คน ซึ่งส่วนใหญ่ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรมและ งานบริหารเวชภัณฑ์เป็นหลัก ทำให้โอกาสการเข้าร่วมในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขยังมีน้อย [10] และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อบทบาทและความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานเภสัชกรรมบริการของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 2 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ กำลังคนไม่เพียงพอ ภาระงานมีปริมาณมาก ไม่ได้รับการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร [11] ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12
3. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ประชากร คือ เจ้าพนักงานเภสัชกรรมที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ซึ่งใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร [12] คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2_{\alpha/2}\sigma^2}$$

เมื่อ

$n$  = จำนวนขนาดประชากร

$N$  = ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงาน  
เภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12  
จำนวน 205 คน

$Z_{\alpha/2}$  = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับ  
ความเชื่อมั่น 95 % ( $Z_{\alpha/2}$  หรือ  $Z_{0.025}$  = 1.96)

$e$  = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่  
ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนด  
ให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่ม  
ตัวอย่าง แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากร เท่ากับ  
0.05

$\sigma$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้จากการ  
ทดลองใช้เครื่องมือ เท่ากับ 0.768

จากการแทนค่าในสูตรการคำนวณได้กลุ่ม  
ตัวอย่างจำนวน 168 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ  
แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี  
การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)  
โดยนำรายชื่อเจ้าพนักงานเภสัชกรรมที่ปฏิบัติงานใน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 มาสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่  
ใส่คืนจนได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนตัวอย่างที่  
คำนวณไว้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก  
เลือกจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงาน เภสัชกรรม  
โรงพยาบาลชุมชนได้ดีที่สุด (Key informants) ใน  
จังหวัดร้อยเอ็ด 3 คน จังหวัดขอนแก่น 3 คน จังหวัด  
กาฬสินธุ์ 3 คน และจังหวัดมหาสารคาม 3 คน รวม  
ทั้งหมด 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เครื่องมือ มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม  
(Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1  
เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นคำตอบ  
ปลายปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ  
ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการ  
ศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การอบรมเกี่ยว  
กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงาน

เภสัชกรรม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน  
ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท  
หน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านงานบริการเภสัชกรรม 2. ด้านงานผลิต  
ยา 3. ด้านงานบริหารเวชภัณฑ์ 4. ด้านงานเภสัช  
สาธารณสุข 5. ด้านงานวิชาการ 6. ด้านงานสนับสนุน  
การสาธารณสุขมูลฐาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ  
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน  
ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรง  
พยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ชุดที่ 2 แบบ  
สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) มี  
ทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ  
แรงจูงใจในเป็นคำถามปลายเปิดให้ตอบได้โดยอิสระ  
ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ  
นับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า  
ในตำแหน่ง เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย  
และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของ  
วิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็น  
อยู่ส่วนตัว ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบด้วย  
6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านงานบริการเภสัชกรรม  
2. ด้านงานผลิตยา 3. ด้านงานบริหารเวชภัณฑ์  
4. ด้านงานเภสัชสาธารณสุข 5. ด้านงานวิชาการ 6. ด้าน  
งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานโดยดำเนินการ  
เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2555 ถึงวันที่ 26  
มีนาคม 2555

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่อง  
มือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา  
(Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน  
เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของภาษา  
(Wording) และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงของ  
เครื่องมือ (Reliability) โดยนำเครื่องมือทั้ง 2 ชุด  
ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ

คล้ายกับประชากรในการวิจัยจำนวน 30 ชุด และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยรวมทั้งชุดเท่ากับ 0.94

#### จริยธรรมในการวิจัย

เพื่อให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัยอย่างชัดเจนรวมทั้งให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจไม่มีการบังคับหรือทำให้เกิดความเกรงใจและการตัดสินใจจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และจะเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะภาพรวมไม่ระบุถึงตัวบุคคลหรือสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2555 เลขที่ 4.3.07:39/2554

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ในด้านข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

#### การแปลผล

ระดับแรงจูงใจและระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 แปลผลโดยโดยการจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [13] ดังนี้

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึงมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึงมาก

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึงปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึงน้อย

มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบ่ง ตามเกณฑ์ของ อิลิฟสัน [14] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยแบ่งระดับดังนี้

$r = \pm 1$  หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก (Perfect Relationship) มีค่า

$r = \pm 0.71$  ถึง  $\pm 0.99$  หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)

$r = \pm 0.31$  ถึง  $\pm 0.70$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)

$r = \pm 0.01$  ถึง  $\pm 0.30$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)

$r = 0$  หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

#### ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.0 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 72.6 อายุเฉลี่ย 29.1 ปี (S.D. = 7.9 ปี) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 61.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.9 รายได้เฉลี่ย 15,731 บาท/เดือน (S.D. = 6,129.6 บาท/เดือน) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 75.6 เฉลี่ย 7.7 ปี (S.D. = 6.7 ปี) ค่ามัธยฐาน 5.0 และไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมร้อยละ 51.8

2. ระดับแรงจูงใจ ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.46) ซึ่งมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.50) และค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D. = 0.78) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล แรงจูงใจของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.77	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.62	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.39	0.74	ปานกลาง
<b>ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.79</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.17	0.78	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.01	0.58	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.74	0.60	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.65	0.59	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.51	0.68	มาก
6. ด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่	3.34	0.75	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.67	0.71	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.63	0.74	มาก
<b>ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>3.59</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมของแรงจูงใจ</b>	<b>3.67</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

3. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือด้านงานบริการ  
เภสัชกรรม ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่า  
เฉลี่ยรองลงมาและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานบริหาร  
เวชภัณฑ์ ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือด้าน  
งานเภสัชสาธารณสุข ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.85)  
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ  
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

บทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านงานบริการเภสัชกรรม	4.08	0.55	มาก
2. ด้านงานผลิตยา	3.68	0.76	มาก
3. ด้านงานบริหารเวชภัณฑ์	3.90	0.68	มาก
4. ด้านงานเภสัชสาธารณสุข	3.44	0.84	ปานกลาง
5. ด้านงานวิชาการ	3.69	0.68	มาก
6. ด้านงานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน	3.56	0.71	มาก
ภาพรวม	3.73	0.51	มาก

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่  
มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่  
ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขต  
สาธารณสุขที่ 12

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการ  
ศึกษา (ปริญญาตรี) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก  
กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงาน  
เภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12  
อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = 0.202$ ,  
 $p\text{-value} = 0.008$ ) ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส  
รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ  
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม การอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม  
ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่  
ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขต  
สาธารณสุขที่ 12

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มี  
ความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติ  
งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = 0.562$ ,  $p\text{-value} =$   
 $< 0.001$ ) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม  
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติ  
งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุข ที่ 12 อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = 0.534$ ,  $p\text{-value} =$   
 $< 0.001$  และ  $r = 0.522$ ,  $p\text{-value} = < 0.001$   
ตามลำดับ)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ  
ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ  
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขต  
สาธารณสุขที่ 12

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผล  
ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงาน  
เภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่  
12 และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 เรียงลำดับได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความ  
รับผิดชอบ ( $p\text{-value} = 0.048$ ) ระดับการศึกษา

(ปริญาตรี) (p-value = < 0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value = < 0.001) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value = < 0.017) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ (p-value = < 0.031) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 39.7 ซึ่งได้สมการ

ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.006 + (0.151) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.307) (\text{ระดับการศึกษาปริญญาตรี}) + (0.207) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.197) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.101) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่}) \text{ ดังตารางที่ 3}$$

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R <sup>2</sup>
1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	0.151	0.185	1.989	0.048	0.0479	0.230
2. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.307	0.297	4.785	< 0.001	0.539	0.291
3. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.207	0.238	3.418	< 0.001	0.592	0.350
4. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.197	0.218	2.411	0.017	0.616	0.379
5. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่	0.101	0.148	2.181	0.031	0.630	0.397

ค่าคงที่ = 1.006, F = 21.337, P-value < 0.001

### 6. ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 รวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 168 ชุด กลุ่มตัวอย่างได้เขียนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.52 โดยส่วนใหญ่เสนอปัญหา อุปสรรค ในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 82.72 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ร้อยละ 79.31 ด้านที่น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ด้านงานเภสัชสาธารณสุข ร้อยละ 8.62 ในส่วนของข้อเสนอแนะพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างได้เขียนข้อเสนอแนะในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 67.24 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ร้อยละ 60.34 และด้านที่น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ด้านงานเภสัชสาธารณสุข ร้อยละ 10.34

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การที่จะทำให้ผลการปฏิบัติ

งานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 มีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสถานภาพของ ตำแหน่งหน้าที่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อน ร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีนโยบาย และขอบช่วยในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และให้ โอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ไม่มีความสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 โดย เพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของธรรนา [15] พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย แตกต่างกับการศึกษาของจิรัฐติกา [16] พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัสดุของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ [17] พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับการศึกษาของศศิวิมล [18] พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตการสาธารณสุข 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของธรรนา [15] พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย แตกต่างกับการศึกษาของจิรัฐติกา [19] พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ศิริ [10] พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน ในด้านการสนับสนุน การประสานงาน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ [17] พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับการศึกษาของจิรัฐติกา [19] พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของ บุปผารัตน์ [20] พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเภสัชกร ตามมาตรฐานงานเภสัชกรรมบริการของโรงพยาบาล ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 2 แตกต่างกับการศึกษาของจิรัฐดา [19] พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 การอบรม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ [17] พบว่า การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับการศึกษาของกัญญวีย์ [21] พบว่า การได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรัฐดา [19] พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของธรรนา [15] พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวิทย์ [11] พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานเภสัชกรรมบริการของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ควรกำหนดขอบการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเภสัชกรรมให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ให้โอกาสเจ้าพนักงานเภสัชกรรมมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จะทำให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือก

เข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 39.7

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้าง มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 มีแรงจูงใจที่จะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์กที่ประกอบด้วยปัจจัยจุดใจ (Motivation Factor) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนั้นหากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองด้าน มาใช้ในการสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้น จะส่งผลให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 เกิดขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะระดับหน่วยงาน

1) ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทั้งความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน

3) ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมมีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

### 2. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1) ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบเขตการปฏิบัติงานตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน

2) ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานเภสัชกรรมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

## กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความเมตตาอบรมสั่งสอนให้ความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร และขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์

## เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy. National Health Development Plan under the 10th National Economic and Social Development Plan (2007-2011) [Internet]. 2011 [Updated 2011 July 8; cited 2011 Aug,15]. Available from: <http://bps.ops.moph.go.th/Plan10/condition/plan10-50.pdf>
2. Office of the National Economic and Social Development board. The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012-2016) [Internet]. 2011 [Updated 2011 November 17; cited 2011 December,15]. Available from: [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/annual\\_meet /53/book/BookYearend2011.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/annual_meet /53/book/BookYearend2011.pdf)
3. Office of The Civil Service Commission. Core competencies for the Civil Service. 2nd ed. Bangkok: Saha printing; 2010. Thai.
4. Ministry of Public Health. Performance of the role Mission and structure of the Ministry of Health. [Internet]. 2002 [Updated 2011 July 14; cited 2011 July,15]. Available from: <http://www.moph.go.th/other/inform/hcrp/0945.doc>
5. Health Service Support. Public Health Service Standard. Bangkok: n.p; 2004. Thai.
6. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organization Behavior. New York: John Wiley and Sons; 2003.
7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Jersey: Transaction Publishers; 2010.
8. Working to improve the academic framework Curriculum and Instruction Pharmaceutica Technician. Workshops to improve the scope and content of official pharmaceutical course. Bangkok: n.p; 1991. Thai.
9. Pumsawat M. Interview. 2011, Aug 17.
10. Auiwattanakul P. Practicing and Attitude in Health Consumer Protection of Pharmacy Technician. [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
11. Thongnoi V. The Relationships between Role Perception Satisfaction and Performance of Pharmacy Technicians According to Pharmaceutical Service Standard of Community Hospitals in Public Health Region 2. [Msc Independent]. Bangkok. Sukhothai Thammathirat Open University; 2007. Thai.
12. Chirawatkul A. Biostatistics. 3rd ed. Khon Kaen: Klang Nana Wittaya; 2008. Thai.
13. Kannasoot P. Statistics for behavioral science research. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University; 1999. Thai.
14. Elifson K. Fundamentals of Social Statistics. New York: McGraw - Hill; 1990.
15. Thongchai T. Motivation Affecting Pharmaceutical Service Performance of Health Personnel at Primary Care Units Nongkhai Province. [Msc Independent]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.

16. Nark-ok J. Commodity Management Among Heads of Primary Care Units in Khon Kaen Province. [Msc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010. Thai.
17. Suntornsut P. The Influence of the Organizational Climate and Organizational Support on the Core Competency of Registered Nurses in the Community Hospital of the UdonThani Province. [Msc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.
18. Tongpua S. Factors Affecting Pharmacists' Competency-Based Performance in Community Hospitals in Public Health Region 6. [MSc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2005. Thai.
19. Boupnan J. Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12 [Mscthesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.
20. Preechawna B. Factors Related to the Performance of Pharmacists According to the Pharmaceutical Service Standards of Hospitals in Public Health Region 2 [Msc Independent]. Bangkok. Sukhothai Thammathirat Open University; 2007. Thai.
21. Srisawatphong K. The Quality Improvement of Community Hospitals by Staff Participation in Kalasin Province [Msc thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.