

การบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

Drug Management of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

สุภาวดี ศรีลามาศย์ (Supawadee Srilamart)^{1*}

ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และปัจจัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 141 คน ซึ่งสุ่มโดยวิธี Systematic Sampling และการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 7 มกราคม 2556 – 28 มกราคม 2556 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปข้อมูลทางสถิติ แจกแจงข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.643$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.574$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านลักษณะงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 57.8 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือด้านการจัดซื้อ-จัดหา ร้อยละ 38.1 และข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรจัดทำแผนซื้อขายให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในภาวะปกติและสภาวะวิกฤต และควรพัฒนางานคลังเวชภัณฑ์ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

¹Corresponding author: tuynuy_26@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

This is a cross-sectional descriptive research aimed to study drug management and the effected motivation and organizational supports of drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province. A total number of 141 health personnel (n=141) were randomly selected by systematic sampling of the total 248 health personnel. The data were collected by the developed questionnaire which was verified by three experts. Its validity was tested and gained coefficient cronbach's alpha = 0.97. The data were additionally collected by group discussion of 10 subjects. Data collection was carried out from January 7, 2013 to January 28, 2013. The collected data were then analyzed by a computer program package and disseminated by statistical value, percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The finding revealed that the motivation and organizational supports had moderate level of positive with drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province relation at statistical significance of 0.01. and The factor influenced the performance of drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province were policy and administration, information technology, interpersonal relationship, work Itself. These four factors could together predict the performance of drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, at a level of 57.8% . Problem and obstacles arising from the study were drug procurement process as 38.1% and Administrators should develop effective plans which well - prepared for both normal and emergency conditions. They should improve inventory drugs system to meet the requirements or standards.

คำสำคัญ : การบริหารเวชภัณฑ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร

Key Words : Drug management, Motivation factors, Organizational supports

บทนำ

การบริหารเวชภัณฑ์ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้ยามีคุณภาพ ได้ยาที่มีราคาเหมาะสม และลดจำนวนยาที่สูญเสียโดยเปล่าประโยชน์ เวชภัณฑ์ยาจะเสื่อมสภาพได้ง่ายถ้าอยู่ในสภาวะที่ไม่เหมาะสม และยามีอายุการใช้งานแล้วแต่ชนิดและประเภท ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยต้องอาศัยหลักวิชาการและบุคลากรที่ดำเนินการที่มีความรู้ความชำนาญ [1] ซึ่งการบริหารเวชภัณฑ์ถือเป็นงานที่

สำคัญงานหนึ่งในระบบยาของสถานบริการสาธารณสุข โดยการบริหารเวชภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้หน่วยงานประหยัดงบประมาณด้านยาและประชาชนได้รับยาที่มีคุณภาพ และมียาที่เพียงพอทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วม [2] ซึ่งการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) งานกำหนดความต้องการได้แก่ การกำหนดนโยบายด้านเวชภัณฑ์ การกำหนดรายการเวชภัณฑ์ การสำรวจความต้องการและ การจัดทำแผนจัดซื้อ

เวชภัณฑ์ประจำปี 2) งานจัดซื้อ-จัดหา ได้แก่การขอ อนุมัติดำเนินการ การจัดซื้อ และการตรวจรับเวชภัณฑ์ 3) งานคลังเวชภัณฑ์ ได้แก่ สถานที่และการเก็บรักษา การควบคุมการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ และการตรวจสอบ การรายงานเวชภัณฑ์และการจำหน่ายเวชภัณฑ์ ซึ่งการบริหารเวชภัณฑ์ที่มีผู้ทำการวิจัยแล้วพบว่า [3] ระดับ การปฏิบัติตามมาตรการปฏิรูประบบบริหารคลังยาใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาจากการ จัดซื้อรวมระดับจังหวัด ซึ่งประโยชน์ของการบริหาร เวชภัณฑ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้หน่วย งานประหยัดงบประมาณ ด้านยาและผู้รับบริการได้รับ ยาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการรักษาที่ดีเป็นลำดับ ต่อไปในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร ที่ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจ ในการบริหารงานทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำและทำงานอย่าง เต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งแรง จูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg [4] มีปัจจัย 2 อย่าง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าใน ตำแหน่งกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบ ไปด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการ บริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว นอกเหนือจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว นั้น ยังมีปัจจัยที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหาร อีกคือการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) [5] ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กร ถือ เป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญในการดำเนินงาน ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง ประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Material) และเทคโนโลยี โดยทั้ง 4 ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และ [6] นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยให้การ บริหารงานประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยด้านเวลา [7]

ในปี 2553 สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น ได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารเวชภัณฑ์ใน หน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบ การบริหารเวชภัณฑ์ในหน่วยบริการปฐมภูมิโดยยึด มาตรฐานและแนวทางการบริหารเวชภัณฑ์ในหน่วย บริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น และในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ได้เพิ่ม ตัวชี้วัดคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ต้องได้รับการตรวจประเมินการบริหารเวชภัณฑ์ จาก การประเมินมาตรฐานการบริหารเวชภัณฑ์ ในโรง พยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 166 แห่ง พบว่าผ่าน เกณฑ์การประเมินตั้งแต่ 80% ขึ้นไป 101 แห่ง คิดเป็น 60.84% จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารเวชภัณฑ์ของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาแรงจูงใจและการ สนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล โดยคาดว่าผลการวิจัยจะสะท้อนให้ เห็นสภาพที่เป็นจริงในเรื่องที่วิจัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน พัฒนา สนับสนุนและ ส่งเสริมการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจาก องค์กร และระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มี ผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ใน การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

2. ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน

3. การคำนวณขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในกรณีที่เราทราบจำนวนประชากรโดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร [8] ดังนี้

$$N = \frac{NZ^2\alpha_2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2\alpha_2\sigma^2}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน

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

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้จากผลของการศึกษาทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46

$$n = \frac{248(1.96)^2(0.46)^2}{(0.05)^2(248-1) + (1.96)^2(0.46)^2}$$

$$= 141$$

เพราะฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จะใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 141 ตัวอย่าง

4. การสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Systematic sampling จำนวน 141 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลสำคัญได้ (Key informants) ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน เกสเซอร์ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลแม่ข่าย จำนวน 4 คน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 คน รวมทั้งหมด 10 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และระยะเวลาเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ซึ่งแบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คนโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 7 มกราคม 2556 - 28 มกราคม 2556

6. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กรและระดับการบริหารเวชภัณฑ์ และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น

7. การแปลผล ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) [9] มี 5 ระดับ 5 4 3 2 1 และมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) การแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยการจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดของ สำเร็จ และสุวรรณ [10] ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ Elison [11] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

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

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

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

$r = + 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 70.2 อายุระหว่าง 31– 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 อายุเฉลี่ย 36.33 ปี (S.D.= 8.24) อายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติ

งานการบริหารเวชภัณฑ์มากที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 41.8 มีรายได้เฉลี่ย 22,954.15 บาท รายได้ต่ำสุด 9,000 บาท รายได้สูงสุด 45,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์ 1– 10 ปี ร้อยละ 84.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์มัธยฐาน 5.00 ปี (S.D. = 5.01) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 21 ปี และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการบริหารเวชภัณฑ์ ร้อยละ 75.2

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.41) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.41) และ 3.76 (S.D.= 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.= 0.55) รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดโดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.07 (S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.= 0.81) และจากการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ได้นำผลการดำเนินงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์ไปเป็นตัวชี้วัดผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านนี้ด้วย และแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนมีน้อย ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

หรือพิจารณาความดีความชอบควรนำผลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วยเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การในการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ตารางที่ 2) พบว่าในภาพรวมมีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านมีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมากโดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยคือ 3.84 (S.D.= 0.68) รองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.= 0.69) รองลงมาคือด้านกำลังคน ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.= 0.67) และจากการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่จะมาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ควรมีความรู้และประสบการณ์ ทางกลุ่มตัวอย่างได้เสนอให้ผู้บังคับบัญชาและทีมผู้บริหารระดับ CUP หรือทีมบริหารเวชภัณฑ์ระดับจังหวัดร่วมกันกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อให้แต่ละแห่งนำเกณฑ์นี้ไปสรรหาบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานเป็นลำดับต่อไป งบประมาณที่จัดสรรจาก CUP ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ทางกลุ่มตัวอย่างได้เสนอให้ทีมบริหารเวชภัณฑ์ระดับ CUP ร่วมกับทีมผู้บริหาร ให้สำรวจความต้องการในการพัฒนาส่วนขาดในการบริหารเวชภัณฑ์ และให้จัดทำโครงการพัฒนาการบริหารเวชภัณฑ์ในภาพรวมเพื่อให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน ในการบริหารเวชภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพสิ่งที่สำคัญที่ต้องมีคือวัสดุ อุปกรณ์ ในการบริหารเวชภัณฑ์ เช่น เทอร์โมมิเตอร์ ถาดนับเม็ดยา

ซองยา เครื่องวัดความดันคลั่งเวชภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งองค์การต้องจัดหาให้เพียงพอและสถานการณ์ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีในการบริหารเวชภัณฑ์ ยังมีน้อยปัญหาที่พบคือทุกแห่งมีคอมพิวเตอร์แต่การนำมาใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ยังมีน้อย และการใช้โปรแกรมในการบริหารเวชภัณฑ์ยังไม่มีเหมือนโรงพยาบาลแม่ข่าย ซึ่งต้องอาศัยความพร้อมหลายด้าน เช่นด้านความพร้อมของผู้ปฏิบัติ

4. ระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารเวชภัณฑ์ (ตารางที่ 3) พบว่าระดับการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านคลังเวชภัณฑ์ ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.56) รองลงมาคือด้านงานจัดซื้อ-จัดหา ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.= 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านงานกำหนดความต้องการ ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.= 0.55) จากการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลเพิ่มเติมคืองานบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดและปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ ซึ่งงานกำหนดความต้องการเป็นงานแรกที่จะต้องให้ความสำคัญและต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจำนวนผู้มารับบริการและปริมาณการใช้จากปีที่ผ่านมา ซึ่งถ้าทำในขั้นตอนนี้ไม่ดีจะทำให้ยาไม่เพียงพอในการให้บริการ ซึ่งปัญหาการเบิกยาได้ไม่ครบตามรายการที่เบิกยังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งปัญหาบางอย่างเป็นปัญหาภายนอกที่ควบคุมไม่ได้เช่นบริษัทไม่มียาส่งเนื่องจากเคมีขาด ภาวะน้ำท่วม เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางให้เภสัชกรโรงพยาบาลแม่ข่าย ร่วมกับทีมบริหารเวชภัณฑ์ระดับ CUP ควรหาแนวทางแก้ไขและป้องกันร่วมกันและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและแจ้งทุกหน่วยบริการให้รับทราบข้อมูล

5. แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางที่ 4) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.643$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.555$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.619$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) และพบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.574$, $p\text{-value} < 0.001$)

6. แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย (ตารางที่ 5) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธระหว่างบุคคล ($p\text{-value} = 0.004$) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.020$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 57.8 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบคือ

$$Y = 0.822 + 0.300 (\text{ด้านนโยบายและการบริหาร}) + 0.211 (\text{ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ})$$

$$+ 0.177 (\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.127 (\text{ด้านลักษณะงาน})$$

เมื่อ Y คือ การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ยกตัวอย่างการอธิบายได้ว่า

ค่าคงที่ของสมการคือ 0.822 หมายความว่า ถ้าระดับนโยบายและการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ ศูนย์ การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะเท่ากับ 0.822

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรนโยบายและการบริหารเท่ากับ 0.300 หมายความว่า การบริหารเวชภัณฑ์จะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.300 หน่วยเมื่อระดับของนโยบายและการบริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะงาน มีค่าคงที่ เป็นต้น

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จากแบบสอบถาม 141 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 29.8 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การบริหารเวชภัณฑ์ด้านการจัดซื้อ-จัดหา ร้อยละ 38.1 รองลงมาได้แก่ ด้านงานคลังเวชภัณฑ์ ร้อยละ 28.6 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ ร้อยละ 2.4 ส่วนข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ พบว่าการบริหารเวชภัณฑ์ด้านการจัดซื้อ-จัดหา ร้อยละ 31 รองลงมาได้แก่ ด้านงานคลังเวชภัณฑ์ ร้อยละ 23.8

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด ขอนแก่น พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.41) และมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน และภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.= 0.54) และมีระดับการบริหารเวชภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.49) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัฐดา ประจักษ์ และพรทิพย์ [12] พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.= 0.44) เช่นเดียวกับการศึกษาของนฤพรรัตน์ และประจักษ์ [13] พบว่า การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.51) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อยในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้บริหารไม่ได้นำผลการดำเนินงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์ไปเป็นตัวชี้วัดผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านนี้ด้วย และแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนมีน้อยควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาความดีความชอบควรนำผลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วยเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและองค์การควรจัดหาปัจจัยในการบริหารให้เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์ ภาพรวมของแรงจูงใจ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.643$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.555$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.619$,

$p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัฐดา ประจักษ์ และพรทิพย์ [12] พบว่าแรงจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.530$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.574$, $p\text{-value} < 0.001$) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} = 0.004$) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.020$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 57.8 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัฐดา, ประจักษ์ และพรทิพย์ [12] พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.001$) มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 และและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} < 0.001$) มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 และสามารถร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ในการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด ขอนแก่น คือด้านการจัดซื้อ-จัดหา รองลงมาได้แก่ ด้านงานคลังเวชภัณฑ์ ผู้บริหารควร

จัดทำแผนซื้อขายให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในภาวะปกติและสภาวะวิกฤต ผู้บริหารควรจัดทำแผนซื้อขายให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในภาวะปกติและสภาวะวิกฤต และควรพัฒนางานคลังเวชภัณฑ์ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้นโยบายในการบริหารงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์และการมอบอำนาจในการบริหารงาน
2. ควรมีการจัดสรรเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ในการบริหารเวชภัณฑ์
3. ควรมีการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารเวชภัณฑ์
4. ควรมีการจัดตั้งทีมคณะกรรมการในการบริหารเวชภัณฑ์ในระดับอำเภอให้ครอบคลุมทุกแห่งและเน้นการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

1. Pharmaceutical primary care committee. Manual for pharmacist to implementation of pharmaceutical primary care. Bangkok: Chulalongkorn University; 2010. Thai.
2. Khon Kaen provincial health office. Drug management in primary care unit. Meeting documents for staff's refreshment 15-16 July; 2010.
3. Supasirivittaya P. Evaluation of drug inventory management in hospitals in central region under the Office of Permanent Secretary for Public Health. Thai Journal of Hospital Pharmacy 2009; 19 (suppl): S68-S78. Thai.
4. Herzberg F *et al.* 2010. The motivation to work. U.S.A.: Transaction Publishers; 2010.
5. Dedthai T. Principle of public health administration. 4th ed. Bangkok: Faculty of Public Health, Mahidol University; 2007. Thai.
6. Boupphan P. Principle of public health administration. 2nd ed. Khon Kaen: Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2010. Thai.
7. Khon Kaen provincial health office. Guide line for supervision, monitoring and evaluation of health service in CUP Khon Kaen province. Khon Kaen: Khon Kaen Provincial Health Office; 2012.
8. Chirawatkul A. Biostatistic. 5th ed. Khon Kaen: Klang Nana Wittaya; 2008. Thai.
9. Rensis L. The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
10. Chansuwand S, Bantuan S. Sociology research methodology. Khon Kaen: Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004.
11. Elifson K. Fundamental of social statistic. International edition. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
12. Boupphan J, Boupphan P, Komporn P. Factor influencing the professional working performance of dentists at community hospitals of the public health region 12. Master Thesis in Public Health Administration]. Khon Kaen: The Graduate School, Khon Kaen University; 2011. Thai.
13. Prommawai N. The importance of motivation to manage health project by the chiefs at health centers Khon Kaen province [Master Thesis in Public Health Administration]. Khon Kaen: The Graduate School, Khon Kaen University; 2010. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด ขอนแก่น (n = 141)

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.52	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.93	0.58	มาก
3. ลักษณะงาน	4.11	0.55	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.01	0.54	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.07	0.78	ปานกลาง
รวม	3.79	0.41	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.17	0.81	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.55	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชา	4.04	0.61	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.94	0.58	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.45	0.67	ปานกลาง
6. สถานภาพวิชาชีพ	3.95	0.65	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.97	0.66	มาก
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.71	มาก
รวม	3.76	0.47	มาก
ภาพรวม	3.77	0.41	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับการสนับสนุนจากองค์การในการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n = 141)

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านกำลังคน	3.56	0.67	มาก
ด้านงบประมาณ	3.51	0.69	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.81	0.61	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.84	0.68	มาก
ด้านเวลา	3.64	0.69	มาก
ภาพรวม	3.67	0.54	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n = 141)

การบริหารเวชภัณฑ์	Mean	S.D.	แปลผล
1. งานกำหนดความต้องการ	3.92	0.55	มาก
2. งานจัดซื้อ-จัดหา	4.06	0.54	มาก
3. งานคลังเวชภัณฑ์	4.12	0.56	มาก
ภาพรวม	4.04	0.49	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างค่าแปรอิสระกับการการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.643**	0.0005	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.555**	0.0005	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.476**	0.0005	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.442**	0.0005	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.401**	0.0005	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.510**	0.0005	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.188*	0.026	ต่ำ
ปัจจัยค่าจูง	0.619**	0.0005	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.310**	0.0005	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.545**	0.0005	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.513**	0.0005	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.678**	0.0005	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.357**	0.0005	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.426**	0.0005	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.414**	0.0005	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.422**	0.0005	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.574**	0.0005	ปานกลาง

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างค่าแปรอิสระกับการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านบุคลากร	0.334**	0.0005	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.457**	0.0005	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.471**	0.0005	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.580**	0.0005	ปานกลาง
ด้านเวลา	0.473**	0.0005	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05**ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value
1. ปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	0.300	0.355	4.561	< 0.001
2. การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	0.211	0.295	4.548	< 0.001
3. ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.177	0.200	2.905	0.004
4. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	0.127	0.142	2.345	0.020
ค่าคงที่ = 0.822, F = 46.601, P-value < 0.001, R = 0.760, R ² =0.578				