

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดสกลนคร

Motivation and Organization Support Affecting to Drug Management of
Health Care Personnel at Sub-District Health Promoting Hospital in
Sakon Nakhon Province

ปรัตติกกร วงศ์กาฬสินธุ์ (Paratthakon Wongkalasin)¹* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 168 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน และเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7 เมษายน 2559 ถึง 26 เมษายน 2559 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติอนุमानหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 (SD=0.52), 3.60 (SD=0.51) และ 3.94 (SD=0.51) ตามลำดับ และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ ($r=0.706$, $p\text{-value}<0.001$) การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารเวชภัณฑ์ ($r=0.730$, $p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 60.8 ($R^2=0.608$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research was aimed to study motivation and organizational support affecting to drug management of health personnel at sub-district health promoting hospital in Sakon Nakhon province, Thailand. The total number of volunteers in this study were 168 where 116 volunteers were provide a quantitative data through a self-administered questionnaire. Data collection was carried out from April 7th to April 26th, 2016. The data was then analyzed using a package computer program. Descriptive statistics, Pearson's correlation and multiple linear regression, content analysis were utilized to analyze the data. The results show that the level of motivation, organization support and drug management was high 3.69 (SD=0.52), 3.60 (SD=0.51), 3.94 (SD=0.51), respectively. And motivation had moderate level positive relationship with drug management. And organization support had high level positive relationship with drug management. There were five factors : policy and administration, material, work it self, job security, and working conditions. Together, could predict to drug management at 60.8 percent ($R^2=0.608$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารเวชภัณฑ์

Keywords: Motivation, Organization support, Drug management

¹Correspondent author: onorookiez@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



บทนำ

ในปัจจุบันค่าใช้จ่ายด้านเวชภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งในแต่ละปีมีมูลค่าสูงถึงหมื่นล้านบาท หากไม่มีการควบคุมหรือการบริหารจัดการเวชภัณฑ์จะส่งผลให้รัฐบาลสูญเสียงบประมาณในการนำเข้าหรือผลิตเวชภัณฑ์เป็นอย่างมาก ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายในการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน โดยเฉพาะระบบบริหารเวชภัณฑ์ 5 ด้าน คือ ความเป็นนิติธรรม ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม [1] โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยให้บริการด้านหน้าที่อยู่ใกล้และเข้าถึงชุมชนมากที่สุดโดยมีขอบเขตหน้าที่ในการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบในด้านสุขภาพ ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่ายซึ่งมีศักยภาพในการตรวจวินิจฉัยและการรักษาโรค รวมไปถึงด้านการเงิน การคลัง บุคลากรและวิชาการ [2] ในด้านการบริหารเวชภัณฑ์ถือเป็นหัวใจหลักที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารเวชภัณฑ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้องค์กรเกิดการประหยัดงบประมาณเป็นอย่างมาก

ซึ่งสำหรับการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประกอบด้วย 3 งาน ดังนี้ 1) งานกำหนดความต้องการ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายด้านเวชภัณฑ์ การกำหนดรายการเวชภัณฑ์ การสำรวจความต้องการ และการจัดทำแผนจัดซื้อเวชภัณฑ์ประจำปี 2) งานจัดซื้อจัดหา ประกอบด้วย การขออนุมัติดำเนินการตามแผน การเบิกเวชภัณฑ์ตามแผน การตรวจรับเวชภัณฑ์ การขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน การยืมระหว่างหน่วยบริการ 3) งานคลังเวชภัณฑ์ ประกอบด้วย การเก็บรักษา การควบคุม-เบิกจ่าย การตรวจสอบและรายงาน และการจำหน่ายเวชภัณฑ์ [3]

ในการบริหารเวชภัณฑ์ให้เกิดความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจตามหลักทฤษฎีการจูงใจ (Herzberg's Theory of Motivation) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [4] ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยจูงใจมีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข [5]

นอกจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแล้วจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์ โดยบุคลากรในทุกระดับจำเป็นต้องได้รับปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ซึ่งปัจจัยการบริหารได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องจักร (Material or Machine) กระบวนการบริหาร (Management) [6] และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Time) หรือเรียกว่า 4M's+1T โดยการดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม [7] ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการช่วยให้อุบัติการณ์ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูล JHCIS ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [8]

จังหวัดสกลนครมีหน่วยบริการปฐมภูมิกระจายอยู่ในพื้นที่จำนวนทั้งหมด 168 แห่ง เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ 28 แห่ง ขนาดกลาง 120 และขนาดเล็ก 20 แห่ง จากการสุ่มตรวจประเมินการพัฒนางานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีปัญหาในด้านงานคลัง

เวชภัณฑ์ กรณีการควบคุม-เบิกจ่าย เช่น มูลค่าคงคลังเกิน 3 เดือน คลังเวชภัณฑ์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด [9] นอกจากนี้ยังพบว่ามูลค่าในการจัดซื้อเวชภัณฑ์ยาในจังหวัดสกลนครมีแนวโน้มเพิ่มจากปีงบประมาณ 2557 จำนวน 345,480,751.12 บาท และในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 360,903,766.29 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 4.46 [10] จากปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณด้านยาในแต่ละปีเป็นมูลค่ามาก ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากการขาดการสนับสนุนด้านปัจจัยการบริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารเวชภัณฑ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ทั้งหมดจำนวน 168 คน [11] และกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จำนวน 116 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen ในปี 1988 ดังนี้ [12]

$$n = \frac{\lambda(1 - R^2_{y/x})}{R^2_{y/x}}$$

เมื่อกำหนดให้

n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

λ คือ The Function of Effective Size ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน
Power of Test = 0.80 และ $\alpha = 0.05$

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ
เท่ากับ 13 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $N-u-1$ นำค่า V ไปเปิด ตาราง Cohen จะได้ค่า λ

N คือ จำนวนประชากร

แทนค่าในสูตร $V = 167 - 17 - 1 = 149$



จากนั้นนำค่า V ที่ได้ซึ่งเท่ากับ 149 ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด ไปเปิดตาราง Cohen (Power of Test = 0.80, $\alpha = 0.05$, $V = 149$) จะได้ค่า $\lambda = 19.8$

จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง $R^2_{y/x}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อธิบายสมการถดถอยได้จากเรื่อง การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น [13] โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อธิบายสมการถดถอย เท่ากับ 0.578 จำนวนขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 20 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้สูตรในกรณีทราบจำนวนประชากรเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของ [14] เพื่อตอบวัตถุประสงค์เฉพาะข้อที่ 2

$$\text{สูตร } n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อกำหนดให้

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดสกลนคร จำนวน 168 คน

Z = ค่ามาตรฐานได้ใช้ปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($Z_{\alpha/2} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัย

กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยที่ศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจาก

การศึกษาเรื่องการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น [13] เนื่องจากประชากรที่ศึกษาและบริบทที่ศึกษามีความคล้ายคลึงกันคือ ศึกษาการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ดังนั้นน่าจะมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรที่ศึกษาไม่ต่างกันมาก โดยพบว่ามีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเวชภัณฑ์เท่ากับ 0.49

คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{(168)(1.96)^2 (0.49)^2}{(0.05)^2 (168-1) + (1.96)^2 (0.49)^2}$$

$$n = 115.64$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 116 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามตำแหน่ง แล้วทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์แต่ละตำแหน่ง จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละตำแหน่ง จนกระทั่งครบตามจำนวน 116 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบและส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ ส่วนที่ 1-4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค

และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาความถี่ และร้อยละของคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการจัดเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [15]

ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน), ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน), ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน), ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน)

สำหรับการเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson Kirk W. [16] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)

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

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

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

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2559 เลขที่ HE 592045 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 12 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 26 เมษายน 2559

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 36.03 ปี ($SD = 8.08$) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 53 ปี ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000–20,000 บาท 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ย 25,425.04 บาท ($SD = 9,552.42$ บาท) รายได้ต่ำสุด 10,600 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ที่มีค่ามัธยฐานที่ 5 ปี ทำงานต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 24 ปี

2. ระดับแรงงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

เมื่อพิจารณาระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 ($SD=0.52$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมปัจจัยแรงงใจ ปัจจัยด้านงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ($SD=0.44$), 3.60 ($SD=0.46$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในส่วนของปัจจัยแรงงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 ($SD=0.52$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.87 ($SD=0.52$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 ($SD=0.75$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 ($SD=0.59$) ส่วนของปัจจัยด้านงาน พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 ($SD=0.59$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.72 ($SD=0.60$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้าน เงินเดือนค่าตอบแทน ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 ($SD=0.64$) รองลงมาคือ ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 ($SD=0.66$)

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 ($SD=0.51$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($SD=0.56$) รองลงมา คือปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ($SD=0.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 ($SD=0.69$)

4. ระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากแบบสอบถามเมื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 ($SD=0.51$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานคลังเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 ($SD=0.56$) รองลงมา คือด้านงานจัดซื้อจัดหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ($SD=0.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านงานกำหนดความต้องการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($SD=0.78$)

5. แรงงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมของแรงงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.706$, $p\text{-value}<0.001$) และภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการบริหาร

เวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.730, p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้ามาในสมการเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}<0.001$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}=0.049$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.004$) และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.018$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.8 ($R^2=0.608, p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 2 สามารถทำให้เป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการที่ทำนายในรูปแบบคะแนนดิบโดยแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.878 + (0.743) (\text{ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.368) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์}) + (0.142) (\text{ปัจจัยด้านลักษณะของงาน}) + (-0.219) (\text{ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน}) + (-0.205) (\text{ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามทั้งหมด 116 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 31 ฉบับ ร้อยละ 35.96 ด้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาอุปสรรค คือการเข้าร่วมกำหนดความต้องการกับ Cup หรือโรงพยาบาลแม่ข่าย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทหน้าที่น้อยและส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมในการกำหนดความต้องการคือผู้บริหารซึ่งไม่ใช่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานของเจ้าหน้าที่จึงทำให้การกำหนดความต้องการมีความคลาดเคลื่อนและไม่เพียงพอต่อการใช้ ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานของเจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมกำหนดความต้องการอย่างจริงจังและมีการจ่ายยาหรือเวชภัณฑ์จากโรงพยาบาลแม่ข่ายตามจำนวนที่มีการกำหนดร่วมกันเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณการใช้ ส่วนแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค คือระยะเวลาในการทำงานมีจำกัดแต่ปริมาณงานมากและแต่ละบุคคลมีภาระงานที่มากส่งผลให้งานเสร็จไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการดำเนินงานไม่เป็นที่พอใจ ดังนั้น ควรเพิ่มกรอบบุคลากรในการเข้ามาดูแลในเรื่องการบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรที่เข้ามาดูแลควรมีความรู้เฉพาะด้าน เช่น จพ.เภสัชกรรมหรือเภสัชกร ส่วนด้านการสนับสนุนจากองค์กรปัญหาอุปสรรค คือบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีจำนวนน้อยแต่ภาระงานเยอะและไม่มีตำแหน่งที่มีความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบงานบริหารงานของเจ้าหน้าที่เช่น จพ.เภสัชกรรมหรือเภสัชกร ดังนั้น ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามภาระงานที่มีอยู่ให้มีการบรรจุ จพ.เภสัชกรรมลงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มี



สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาภาพรวมระดับแรงงูใจในการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (SD=0.52) เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึ่สิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงงูใจที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและอยากปฏิบัติงาน ปัจจัยงูใจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชอบ รักในงานที่รับผิดชอบอยู่และเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูนเป็นสิ่งที่คอยค่าจูนให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงงูใจของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก [5] เช่นเดียวกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก [8] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกันกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดตรัง อยู่ในระดับปานกลาง [17]

2. จากการศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (SD=0.51) เนื่องจากปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากองค์กรเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารจากหน่วยงานและผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก [8] เช่นเดียวกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก [18] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกันกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง [19]

3. จากการศึกษาระดับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.51) เนื่องจากการกระบวนการบริหารเวชภัณฑ์เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นอย่างมากหากขาดซึ่งการบริหารเวชภัณฑ์ที่ดีก็จะส่งผลเสียต่อหน่วยบริการไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การสูญเสียงบประมาณโดยใช่เหตุ การสิ้นเปลืองทรัพยากรหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการเป็นต้น ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การบริหารเวชภัณฑ์ของผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก [20] เช่นเดียวกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก [14]

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แรงงูใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร คือ ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหาร

(p -value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ (p -value<0.001) ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน (p -value=0.049) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (p -value=0.004) และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน (p -value=0.018) ในด้านปัจจัยค่า หากองค์การมีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้มีผลการดำเนินงานออกมามี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานนั้นถือว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์โดยหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมั่นคงในองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานต่อองค์กร

สำหรับด้านสถานภาพการปฏิบัติงานและการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์หากผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ได้รับเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสมได้รับการอำนวยความสะดวกสบายที่เพียงพอ การปฏิบัติงานรวมไปถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานหากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานประจำหรือมีระยะเวลาที่กำหนดที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นได้โดยสามารถลำดับความสำคัญของงานได้ รวมไปถึงความเหมาะสมของงานกับผู้ปฏิบัติงานก็จะยิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้กับการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ร้อยละ 60.8 ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ [21] เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นได้ [22-23] เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคายได้ [24] เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นได้ [18] และผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกันกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านเวลาและด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเวชสถิติในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่ 10 [25]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริม ให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดระบบงานที่ชัดเจน เป็นธรรมและสอดคล้องวิชาชีพ
2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการใช้และเหมาะสม
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรส่งเสริมกิจกรรม กระบวนการทำงานให้มีลักษณะชวนให้ปฏิบัติ ด้นเด่น ทำทาส ไม่รู้สึกน่าเบื่อ



4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรเสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงานว่าจะได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาและผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรจัดหา จัดสรรให้มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานบริหารเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบ
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารเวชภัณฑ์ที่ชัดเจน และส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารเวชภัณฑ์ร่วมกับโรงพยาบาลแม่ข่าย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขอบเขตหน้าที่ภาระงานเพื่อการจัดระบบกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวิชาชีพ เพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
2. ควรมีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรือกิจการต่างๆ ในสถานบริการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Health Administration, Office of the Permanent Secretary. Policy of Minister of public health. Documentation of the workshop was to develop service workers, pharmacists, primary pharmaceutical; 2014. Thai.
2. Bureau of policy and strategy. Policy of Minister of public health, guide to service health promoting hospital district. 3rd ed. Bangkok: Thaiverterans; 2010. Thai.
3. Primary Pharmaceutical of Sakon Nakhon hospital. Standards and guidelines for medical management in primary care. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon hospital; 2015. Thai.
4. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley & Son; 2010.
5. Wongmuay S, Chanposri W. The motivation factors affecting functional competency of public health officers at tambon health promoting hospital in phetchabun province. KKU Journal for public Health Research. 2013; 6(3): 46-54. Thai.
6. Dejthai T. Principles of public health administration. Bangkok: Samjareonpanit; 2002. Thai.
7. Bouphan P. Principle of public health administration. Khon Kaen: Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2011. Thai.
8. Thalakorn N, Bouphan P. Factors affecting the utilization of the jawa health centre information system (JHCIS) by primary care units staff at Nongkhai province. KKU Res J. Sci. Tech. 2011; 16(5): 542-550. Thai.

9. Muang Sakon Nakhon public health office. The report evaluation sub-district health promoting of muang sakon nakhon. Sakon Nakhon. 2013. Thai.
10. Sakon Nakhon provincial public health office. The report of drug management in 2015, Sakon Nakhon province; 2015. Thai.
11. Sakon Nakhon provincial public health office. The report of staffing in 2014 Sakon Nakhon province; 2015. Thai.
12. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. NewYork: Department of psychology New York University; 1988.
13. Srilamart S, Bouphan P. Drug management of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. KKU J (GS). 2013; 13(2): 121-132. Thai.
14. Jirawatkul A, Laopaiboon M, Khiewyoo J, Thavornpitak Y, Chokkanatitak J, Thinkhamrop B, et al. Biostatistics. Khon Kaen: Department of biostatistics and demography, Faculty of public health, Khon Kaen University; 2008. Thai.
15. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
16. Elifson K. Fundamental of Social Statistic. International Edition. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
17. Jitrawut S, Chaimay B, Kochapakdee W. Factors affecting epidemiological performance among public health personnel in primary care units in trang province. Thaksin University Journal. 2012; 15(3): 207-216. Thai
18. Muenma S, Bouphan P. Health promotion and disease prevention performance of personnel in sub-district health promoting hospital, Khon kaen province. KKU Res J. 2014; 14(2): 71-84. Thai.
19. Unkam S, Bouphan P. Motivation and organizational support affects the performance of health in epidemiology, infectious disease, health Loei. province. KKU Res J. 2010; 10(3): 61-74. Thai.
20. Petmanee P. Management factors and medical supply management in health promoting hospitals, phatthalung province. The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health. 2014; 1(3), 36-48. Thai.
21. Ano R, Bouphan P. The quality and outcome framework performance of the directors of the sub-district health promoting hospital at khon kaen province. Research and Development health system journal. 2015; 8(2): 117-127. Thai.
22. Khamphim J, Bouphan P. Motivation affecting the performance of dental health officers at sub-distric promoting hospitals in the public health region 10. Thai Dental Nurse Journal. 2013; 24(1), 24-34. Thai.
23. Laowittawas W, Bouphan P. Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. KKU Res J (GS). 2013; 13(2), 109-120. Thai.
24. Suwannaphan K, Bouphan P. Motivation and Organiztional support Affecting the performance Through position of Subdistrict Public Health Officers in Nong Khai province. KKU Res J. 2550; 7(4), 58-70. Thai.
25. Tanjai C, Bouphan P. Job performance of medical record technician in community hospital in public health region 10. KKU research journal. 2013; 13(1): 76-88. Thai.



ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อการบริหาร
เวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร

แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร	การบริหารเวชภัณฑ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.706**	<0.001	มาก
ปัจจัยจูงใจ	0.673**	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.583**	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.485**	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.580**	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.451**	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.463**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน	0.671**	<0.001	ปานกลาง
1. นโยบายและการบริหาร	0.688**	<0.001	ปานกลาง
2. การปกครองบังคับบัญชา	0.466**	<0.001	ปานกลาง
3. สภาพการปฏิบัติงาน	0.459**	<0.001	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.548**	<0.001	ปานกลาง
5. เงินเดือนค่าตอบแทน	0.425**	<0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	0.454**	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.436**	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นส่วนตัว	0.542**	<0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.730**	<0.001	สูง
1. ปัจจัยด้านบุคลากร	0.532**	<0.001	ปานกลาง
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ	0.601**	<0.001	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	0.683**	<0.001	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร	0.637**	<0.001	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านเวลา	0.654**	<0.001	ปานกลาง

*Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารเวชภัณฑ์

[illegible]