

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

นางกนกวรรณ ทรงผาสุธ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Associated with Performance of Medical Supply Management
among Responsible Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals,
Lop Buri Province**

Mrs. Kanokwan Shrongphasuk

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี
ชื่อและนามสกุล นางกนกวรรณ ทรงผาสุข
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เขวภา ตี๋ชสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เขวภา ตี๋ชสุวรรณ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย)



(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัย นางกนกวรรณ ทรงผาสุข **รหัสนักศึกษา** 2565000417 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เขาวภา ตีอัฐสุวรรณ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ คือ (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) (3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรตาม คือ (4) การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จำนวน 132 คน ศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทุกคน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เท่ากับ 0.955, 0.904, และ 0.911 ตามลำดับ ทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และการติดต่อทางโทรศัพท์ ได้รับคืน ร้อยละ 94.70 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.0 อายุเฉลี่ย 41.55 ปี จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีสัดส่วนสูงสุด ร้อยละ 45.6 ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีสูงสุด ร้อยละ 53.6 ระยะเวลาับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์เฉลี่ย 9.31 ปี จำนวนครั้งที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ เฉลี่ย 4.41 ครั้ง (2) มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (3) มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง (4) มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวมในระดับสูง และ (5) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ด้วยสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 45.1

ข้อเสนอแนะคือ มีนโยบายเพิ่มการสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ และเพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนาวิธีการทำงาน วิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานการบริหารเวชภัณฑ์ และการจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารเวชภัณฑ์ รวมถึง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือให้ทุกคนนำเสนอผลการจัดการ มอบโล่รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

Independent Study title: Factors Associated with Performance of Medical Supply Management among Responsible Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Lop Buri Province

Author: Mrs. Kanokwan Shrongphasuk; **ID:** 2565000417; **Degree:** Master of Public Health; **Independent Study advisor:** Dr. Yowvapa Tiautchasuwan, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study independent variables of: (1) personal characteristic factors; (2) working motivation factor (motivation and supporting factors); (3) organization supporting factor; and dependent variable of (4) performance of medical supply management among responsible personnel in sub-district administrative organization (SAO) in Lop Buri Province; and (5) performance predicting factors of medical supply management among the responsible personnel.

The study population was 132 responsible personnel in SAO, Lop Buri Province. All personnel were studied as research samples. The tools used was a questionnaire with reliability value of 0.904-0.911. The data were collected and analyzed by descriptive statistics of percentage, mean, and standard deviation, while analytical statistics of Chi-Square test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings of this research were that: (1) the responsible personnel was female, average age of 41.55 years, holding of Bachelor Degree, monthly income of 20,001-30,000 baht, position as professional nurse, duration of working in medical supply management of 9.3 years, average experience of medical supply management training of 4.41 times; (2) overall working motivation factor was at the moderate level, and motivation and supporting factors were at the moderate level; (3) overall organization supporting factor was at the moderate level; (4) overall performance of medical supply management was at the high level; and (5) organization supporting factor and working motivation factor were performance predicting factors in medical supply management of the personnel in SAO with predicting coefficient of 45%.

Suggestions were that policy for promoting various organization support and working motivation factor should be provided, particularly development of working means and problem solving ways in medical supply management, as well as provision of the personnel to attend training and seminar in order to develop medical supply management potential.

Keywords: Motivation factor, Supportive factor, Organization supporting factor, Performance of medical supply management

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ
รองศาสตราจารย์ ดร. เขียวภา คีอัสสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการให้คำแนะนำ
และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา
ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยสำหรับความ
อนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ ฤๅญ.ดร.สุนทรี วัชร
ดำรงกุล คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกสัชกรประสาท ลิ่มกุล เกสัชกรเชี่ยวชาญ
สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอ่างทอง เกสัชกรหญิงวรรณิ มานะกิจศิริสุทธิ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัช
กรรม โรงพยาบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในความอนุเคราะห์ให้เวลาและให้ข้อมูลตาม
แบบสอบถาม และส่งคืนแบบสอบถามตามกำหนดเวลา

ขอขอบคุณกำลังใจและการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวตลอดระยะเวลาของ
การศึกษาจนกระทั่งผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

กนกวรรณ ทรงผาสุข

สิงหาคม 2558



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารเวชภัณฑ์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
รูปแบบการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลตามแบบสอบถาม.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ส่วนที่ 1 การพรรณนาตัวแปรที่ศึกษา.....	53
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล.....	53
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	56
ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน.....	66
การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์.....	70
ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	74
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอื่นๆ.....	74
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยอื่นๆ.....	80
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์.....	82
ปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
ก เครื่องมือการวิจัย.....	100
ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย.....	111
ค ผลการทดสอบไคสแควร์.....	120
ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	134
ประวัติผู้ศึกษา.....	137

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	55
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	59
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการ บริหารเวชภัณฑ์รายด้านของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	61
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน บริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดลพบุรี.....	64
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการบริหาร เวชภัณฑ์โดยรวมและรายด้าน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	67
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์รายด้าน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	69
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและระดับของการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบฯ ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	72
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบไคสแควร์ระหว่างเพศกับระดับการปฏิบัติงานการบริหาร เวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	75
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสัมพันธ์ ระหว่างคู่ของปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$).....	83
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการปฏิบัติงานการบริหาร เวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี.....	85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการ บริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดลพบุรี”.....	6
ภาพที่ 2.1 กระบวนการงูใจ.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปีงบประมาณ 2554 กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำโครงการยกระดับสถานีนอนมัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งมีภารกิจสำคัญด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค ทั้งนี้ การพัฒนาด้านการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้เวชภัณฑ์ยาในการรักษา เพื่อให้ผู้ป่วยอาการดีขึ้นหรือหายขาดจากโรคที่เป็นอยู่ ยาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในระบบการรักษาพยาบาล และมีความจำเป็นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องมีระบบการบริหารเวชภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้จัดทำคู่มือประเมินรับรองมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน และมีระบบการให้บริการด้านยา ทั้งระบบการจัดหายา การจัดเก็บ การจ่ายยา การกำกับคุณภาพมาตรฐานยา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินรับรองมาตรฐานระบบบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ (สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2553)

การบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์จะต้องอาศัยแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำและทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg's two-factor Theory มีปัจจัย 2 อย่าง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) รวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากองค์กรอย่างเต็มที่ตามทฤษฎีการบริหารงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

จังหวัดลพบุรีมีอำเภอจำนวน 11 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 132 แห่ง โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีมีภารกิจกำกับ ควบคุม ดูแลการพัฒนาระบบยาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำหรับการพัฒนาระบบเวชภัณฑ์ยามีกลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลเครือข่ายบริการระดับอำเภอเป็นแกนหลักในการดูแลระบบยาในอำเภอที่รับผิดชอบ ซึ่ง ณ ปัจจุบัน ระบบการบริหารเวชภัณฑ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบยามีการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์จากหลายวิชาชีพ เช่น นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาล และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานมักพบปัญหาในเรื่องการขาดแคลน การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ การขาดแรงจูงใจหรือขาดความกระตือรือร้นของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการดำเนินการตั้งแต่การจัดหา การควบคุมคลังยา และการกระจายยาสู่ประชาชน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี 2557)

ผลการประเมินและนิเทศงานเฉพาะงานบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบเร็ว (Quick Survey) ของทีมประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบเร็ว โดยมีการกำหนดหัวข้อในการประเมินที่เป็นรูปธรรม ซึ่งหัวข้อมีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินรับรองมาตรฐานระบบบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนทั้งหมด จำนวน 8 ข้อ (สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2553) แต่ไม่ครอบคลุมเกณฑ์ดังกล่าวทุกข้อ พบว่า การดูแลเรื่องยาหมดอายุของยาชุดช่วยเหลือฉุกเฉินและยาฉีดอะดรีนาลีน ร้อยละ 99.2 และ 96.2 ตามลำดับ และมีหลักฐานการจ่ายยา ร้อยละ 98.5 สำหรับการดูแลวันหมดอายุของวัคซีนร้อยละ 84.8 สำหรับการสุ่มตรวจสอบทะเบียนคุมยากับยาที่มีอยู่จริงเป็นปัจจุบันร้อยละ 83.3 เป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้น้อยที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนร้อยละของการประเมินทุกด้านทั้งด้านงานบริหาร งานบริการ และงานวิชาการ พบว่าคะแนนการประเมินด้านการบริหารเวชภัณฑ์ถือว่าได้คะแนนน้อยและควรมีการพัฒนางานดังกล่าวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี 2557)

คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการด้านเภสัชกรรม (พบส.10) ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลแม่ข่ายระดับอำเภอทุกแห่ง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้เห็นความสำคัญของปัญหาต่างๆ ในการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพของเวชภัณฑ์ การรั่วไหล และสูญเสียงบประมาณจากการดำเนินงานที่ขาดประสิทธิภาพ รวมถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มาใช้บริการ นอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่พบคืองานบริหารเวชภัณฑ์ไม่ใช้งานเชิงนโยบาย จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดปัญหา และมีผลกระทบต่อถึงคุณภาพของยา และความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยได้

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจในการบริหารเวชภัณฑ์ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข คະແນນผลการทำงานประเมิณด้านการบริหารเวชภัณฑ์ในระดับน้อย และสภาพการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ที่เป็นอยู่ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของเวชภัณฑ์ยา และความปลอดภัยของผู้รับบริการ เป็นเหตุผลให้ผู้ศึกษาในฐานะเภสัชกรผู้ควบคุม กำกับ การดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสนใจศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดลพบุรี โดยมุ่งหวังให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงพรรณนา โดยทำการสอบถามข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหาร เวชภัณฑ์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) ของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหาร เวชภัณฑ์
- 2.4 ศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหาร เวชภัณฑ์
- 2.5 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานบริหารเวชภัณฑ์

3. คำถามการวิจัย

- 3.1 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับใด

3.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ ได้รับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับใด

3.3 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับใด

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ปัจจัยที่ศึกษามีอิทธิพลร่วมในการทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

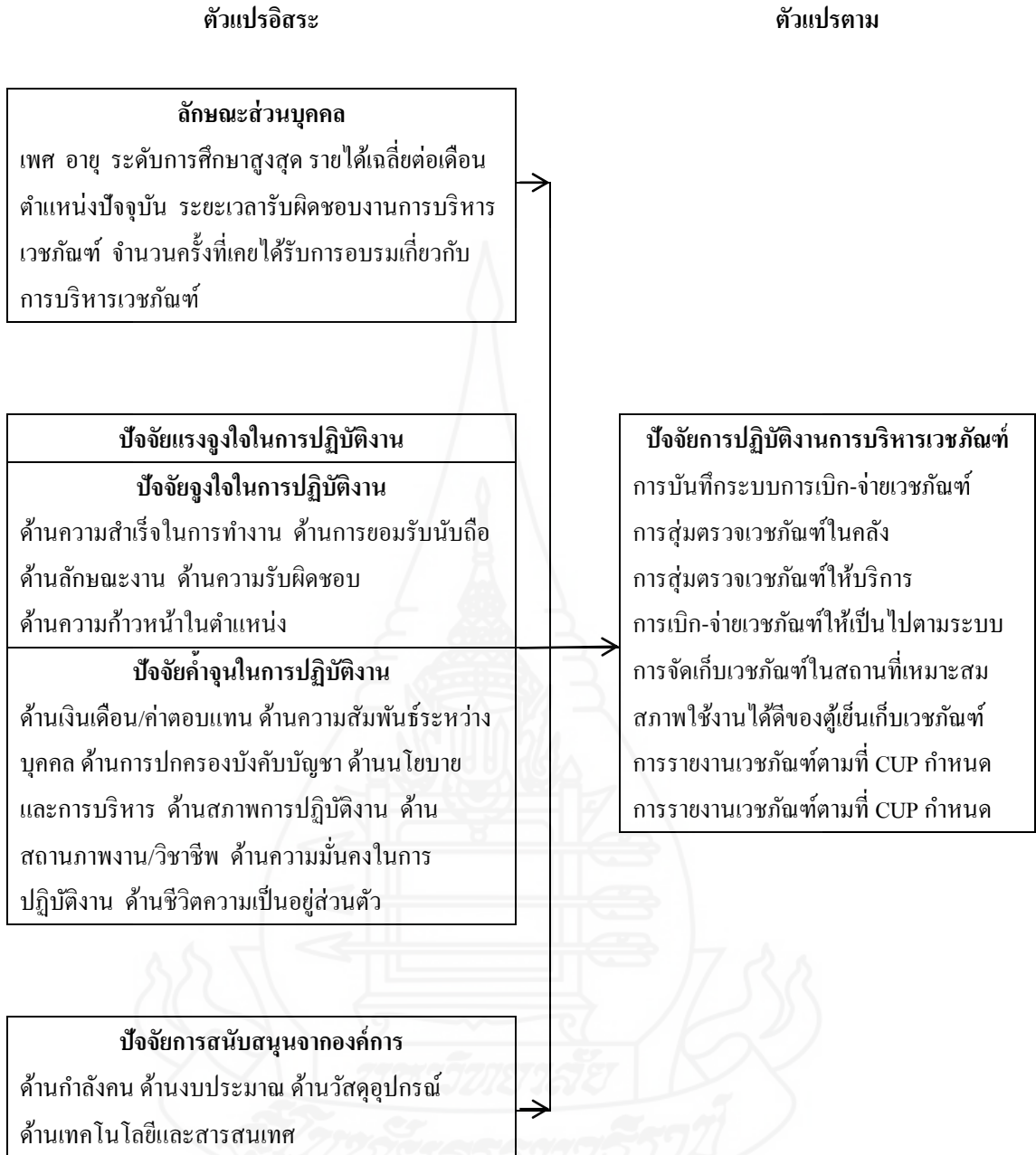
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีการบริหารงาน ในการกำหนดปัจจัยที่ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1.1

ในการศึกษานี้ ตัวแปรอิสระ 3 ชุด ประกอบด้วย (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor theory) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน

เงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และ (3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ตามทฤษฎี การบริหารงาน 4M Management 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรตามคือ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ตามเกณฑ์การ ประเมินรับรองมาตรฐานระบบบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน 8 ข้อ ของ สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี”

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดลพบุรี ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน

6.2 ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.3 ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ที่เคยได้รับการอบรมการบริหารเวชภัณฑ์

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 การบริหารเวชภัณฑ์

การศึกษานี้ใช้ความหมายของการบริหารเวชภัณฑ์ตามการให้คำนิยามของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี (2557) ว่าหมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเวชภัณฑ์ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และการวางแผน การสำรวจความต้องการ การจัดหา การตรวจรับ การเก็บรักษา การควบคุม การเบิกจ่าย การตรวจสอบ การรายงาน และการจำหน่าย โดยมีกำหนดรายละเอียดการกำกับติดตาม ดังนี้

1) รายการบัญชีเวชภัณฑ์ (ยา/มิใช่ยา) รายการวัสดุการแพทย์ที่โรงพยาบาลแม่ข่าย กำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (ในปีปัจจุบัน)

2) ทะเบียน/บัญชี ควบคุมรับ-จ่ายเวชภัณฑ์ วัสดุการแพทย์

3) รายงานการจ่ายยาประจำวันหรือบันทึกการจ่ายยา

4) รายงานปริมาณเวชภัณฑ์ วัสดุการแพทย์คงคลัง

5) วันหมดอายุของเวชภัณฑ์/วัสดุฯ

6) สภาพทางกายภาพของเวชภัณฑ์วัสดุการแพทย์ในลักษณะพร้อมใช้

7) บันทึกอุณหภูมิตู้เย็น

8) การนิเทศติดตามการดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลแม่ข่าย

7.2 การบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเวชภัณฑ์ตั้งแต่การวางแผน การสำรวจความต้องการ การจัดหา การตรวจรับ การเก็บรักษา การควบคุม การเบิกจ่าย การตรวจสอบ การ

รายงาน และการจำหน่าย ระบบการเบิกจ่ายในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 2 ส่วน คือ

7.2.1 ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการเบิกจ่ายจากคลังเวชภัณฑ์ไปยังจุดให้บริการ เพื่อใช้กับผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

7.2.2 ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์จากหน่วยสนับสนุนหรือโรงพยาบาลแม่ข่าย มีขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่

- 1) เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผู้รับผิดชอบหลักงานบริหารเวชภัณฑ์ ดำเนินการจัดทำเอกสารขอเบิกเวชภัณฑ์จากโรงพยาบาลแม่ข่าย จากนั้นก็ส่งเอกสารการขอเบิกเวชภัณฑ์ให้กับโรงพยาบาลแม่ข่าย
- 2) กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลแม่ข่าย โดยเภสัชกรผู้ได้รับมอบหมาย พิจารณาข้อมูลในเอกสารการขอเบิก และอนุมัติจำนวนจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นส่งให้หน่วยคลังยาของโรงพยาบาลแม่ข่าย เพื่อทำการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ดังกล่าว
- 3) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรับเวชภัณฑ์ตามเวลาที่กำหนด โดยก่อนเซ็นชื่อรับจะต้องตรวจสอบว่าได้รับเวชภัณฑ์ครบทุกรายการตามที่จ่ายหรือไม่ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะตามมาภายหลัง
- 4) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดเรียงเวชภัณฑ์เข้าชั้นวางยาในคลังเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้ตรวจนับได้ง่าย และใช้ระบบ First in First out และ First expired in First out พร้อมทั้งลงบันทึกข้อมูลในบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์(stock card) และเอกสารรับจ่ายเวชภัณฑ์รายเดือน
- 5) เมื่อมีการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ออกจากคลังเวชภัณฑ์จะต้องมีใบเบิกเวชภัณฑ์จากจุดให้บริการมาเบิกจากคลังเวชภัณฑ์ และมีการบันทึกข้อมูลลงในบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ (stock card) ทุกครั้ง

7.3 แรงจูงใจ

หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่อยู่ในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม หรือสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยการแสดงออกถึงความตั้งใจ พยายามและเต็มใจในการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสนองตอบความต้องการของตนเอง รวมทั้งเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ แรงจูงใจอาจจะเป็นเหมือน แรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน

การศึกษาให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง แรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

7.3.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือนร้อนของคนงานในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจจะส่งเสริมให้กลุ่มมีความสามัคคี และเสริมสร้างกำลังใจ รวมทั้งบุคคลในกลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรทำให้มีความสุขในการทำงาน ควบคุมการปฏิบัติงานได้ง่าย ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญกับผู้บริหารในการเป็นเครื่องมือหนึ่งในการควบคุมคนงานในองค์กร และมีความสำคัญกับองค์กรในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในการช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน

การศึกษานี้ให้ความหมายปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้าน ความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

7.3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

หมายถึง ปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) เวลา (Time) และ เทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องรับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน เช่น ขาดบุคลากร ขาดงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานไม่ชัดเจน เวลาไม่เพียงพอในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก

การศึกษานี้ให้ความหมายปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้าน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

7.4 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์เกี่ยวกับการสนับสนุนสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกระบวนการบริหารเวชภัณฑ์ ทั้งด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษานี้ให้ความหมายปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยการบริหารงาน ตามทฤษฎี 4M Management 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.5 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ในการศึกษานี้ หมายถึง การประเมินของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของตนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์การประเมินรับรองมาตรฐานระบบบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน จำนวน 8 รายการของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ผู้วิจัยได้รู้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

8.2 ผู้บริหารระดับอำเภอและระดับจังหวัดได้ข้อมูลสำหรับหาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.3 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้รู้ถึงจุดอ่อนหรือข้อด้อยในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของตน อันเป็นผลจากการตอบแบบสอบถามงานวิจัยในการประเมินการปฏิบัติงานของตน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์
ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” ผู้ศึกษาทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสาระสำคัญแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การบริหารเวชภัณฑ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 การบริหารเวชภัณฑ์

1.1. การบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.1.1 ความเป็นมาของการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

(สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2554)

ปีงบประมาณ 2554 กระทรวงสาธารณสุข โดยนโยบายของนายจурินทร์ ลักขณวิศิษฏ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำโครงการยกระดับสถานีนามัย ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 9,770 แห่ง ทั่วประเทศขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยในเดือนกันยายน พ.ศ. 2553 จะยกระดับสถานีนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2,000 แห่ง และที่เหลืออีก 7,770 แห่ง จะดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป จนกระทั่งครบถ้วน 9,770 แห่ง ทั่วประเทศ โดยในปีงบประมาณ 2553 ได้มีการจัดสรรเงินจากโครงการไทยเข้มแข็ง ซึ่งได้รับอนุมัติจากการประชุมคณะรัฐมนตรีจำนวน 1,490 ล้านบาท ส่วนในปีงบประมาณ 2554 ได้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2554 ประมาณ 5,700 ล้านบาท เมื่อรวมกับ 1,490 ล้านบาท รวมเป็นเงิน 7,200 ล้านบาท เพื่อเป็นงบประมาณในการยกระดับสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายในปีงบประมาณ 2554 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) ให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นทัพหน้าของกระทรวงสาธารณสุข ในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ชุมชน
- 2) เพื่อเป็นการพัฒนาระบบสาธารณสุข ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และมีศักยภาพมากขึ้น เพื่อให้บริการเชิงรุกด้านสุขภาพแก่ประชาชน
- 3) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม
- 4) เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองภายใต้การยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีภารกิจสำคัญ ดังนี้

- (1) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ
- (2) ด้านการรักษาพยาบาล
- (3) ด้านการควบคุมป้องกันโรค
- (4) ด้านการฟื้นฟู
- (5) ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

ซึ่งต้องทำพร้อมกันทั้ง 5 ด้าน เป็นภารกิจเพื่อสร้างสุขภาพที่ดีให้ครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และทางด้านสังคมควบคู่กันไป ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สำคัญอย่างยิ่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของโครงการตามโรงพยาบาล 3 ดี หรือ โรงพยาบาลสาธารณสุขยุคใหม่ เพื่อคนไทยสุขภาพดี มีรอยยิ้ม

การพัฒนาด้านการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้เวชภัณฑ์ยาในการรักษาเพื่อให้อาการดีขึ้นหรือหายขาดจากโรคที่เป็นอยู่ ยาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในระบบการรักษาพยาบาล และมีความจำเป็นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องมีระบบการบริหารเวชภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเวชภัณฑ์ถือเป็นกระบวนการสำคัญอีกกระบวนการหนึ่งในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.1.2 นโยบายด้านการบริหารเวชภัณฑ์ของหน่วยบริการปฐมภูมิ (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) (คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรมปฐมภูมิ 2553) มีดังนี้

- 1) นโยบายการกำหนดกรอบบัญชีรายการและการกำหนดอำนาจในการสั่งซื้อยาของหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งโดยทั่วไปการกำหนดกรอบบัญชียาของหน่วยบริการปฐมภูมิจะ

ดำเนินงานในระดับอำเภอ หรือจังหวัด และหน่วยบริการปฐมภูมินำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

2) นโยบายในการบริหารจัดการให้ได้มาซึ่งยาของหน่วยบริการปฐมภูมิ และการจัดหาที่พบมากที่สุดคือ การจัดซื้อจัดหาเอง การสนับสนุนโดยสถานบริการแม่ข่าย (โรงพยาบาล) และการบริหารจัดการในลักษณะเครือข่าย (มีหน่วยบริการปฐมภูมิหลักในการจัดซื้อและกระจายไปยังเครือข่าย) และการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้ยาที่มีคุณภาพ มีการสำรองยาในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งมีการจัดการเพื่อเก็บรักษา ยาให้มีคุณภาพดีและการจัดช่องทางเพื่อผู้บริโภคเข้าถึงยาอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการจัดระบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยเก็บรักษาในสภาวะที่เหมาะสมเพื่อคงคุณภาพยาที่ดีตลอดการรักษาด้วยยา (คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรมปฐมภูมิ 2553)

1.1.3 ความหมายของการบริหารเวชภัณฑ์

การบริหารเวชภัณฑ์เป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญในระบบยาของสถานบริการสาธารณสุข การบริหารเวชภัณฑ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความประหยัดงบประมาณด้านยาเป็นอย่างมาก และประชาชนได้รับยาที่ดีมีคุณภาพในการรักษา ซึ่งการบริหารเวชภัณฑ์มีผู้ให้ความหมายดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2530) ให้ความหมายว่า การบริหารเวชภัณฑ์ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวกับเวชภัณฑ์ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและการวางแผนการสำรวจความต้องการ การจัดหา การตรวจรับ การเก็บรักษา การควบคุม การตรวจสอบการรายงานและการจำหน่าย

คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรมปฐมภูมิ (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารเวชภัณฑ์ในภาคปฐมภูมิ หมายถึง การบริหารจัดการซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข และการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ยามีคุณภาพ มีการสำรองในปริมาณที่เหมาะสมทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี (2557) ให้ความหมายว่า การบริหารเวชภัณฑ์ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเวชภัณฑ์ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และการวางแผน การสำรวจความต้องการ การจัดหา การตรวจรับ การเก็บรักษา การควบคุม การเบิกจ่าย การตรวจสอบ การรายงาน และการจำหน่าย

1.1.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารเวชภัณฑ์ (คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรมปฐมภูมิ 2553)

1) เพื่อให้มีรายการเวชภัณฑ์ที่เหมาะสมไว้ให้บริการ

- 2) เพื่อให้ได้เวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานในราคาที่เหมาะสมไว้ให้บริการ
- 3) เพื่อให้มีเวชภัณฑ์จำนวนเพียงพอไว้บริการได้ตลอดเวลา ไม่มีเวชภัณฑ์จำนวนมากเกินความจำเป็น เสื่อมสภาพ หรือเกิดการขาดแคลน
- 4) เพื่อให้มีการบริหารเวชภัณฑ์ที่รัดกุม ไม้รั่วไหล สามารถตรวจสอบได้

1.1.5 องค์ประกอบของการบริหารเวชภัณฑ์ (คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรม ปฐมภูมิ 2553)

องค์ประกอบของการบริหารเวชภัณฑ์ประกอบด้วย การคัดเลือก การจัดหา การกระจายเวชภัณฑ์ และการใช้เวชภัณฑ์ กระบวนการต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นกิจกรรมที่ควบคู่มากับการให้บริการด้านสาธารณสุขในสถานพยาบาลหรือหน่วยงานให้บริการภาครัฐ จึงถือได้ว่างานบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานหลักงานหนึ่งที่มีความสำคัญในระบบการให้บริการของรัฐ

1.2 การบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี 2557)

จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย อำเภอจำนวน 11 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 132 แห่ง โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีเป็นหน่วยงานระดับจังหวัดที่เป็นแกนหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดลพบุรี กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มีภารกิจ กำกับ ควบคุม ดูแลการพัฒนา ระบบยาและวิชาชีพเภสัชกรรมของโรงพยาบาลและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การพัฒนาระบบดังกล่าวจะมีกลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลเครือข่ายบริการระดับอำเภอเป็นแกนหลักในการดูแลระบบยา ซึ่ง ณ ปัจจุบัน ระบบการบริหารเวชภัณฑ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบยา มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์จากหลายวิชาชีพ เช่น นักวิชาการ พยาบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เป็นต้น และในการดำเนินงานมักพบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ การขาดแรงจูงใจหรือขาดความกระตือรือร้นของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการดำเนินการตั้งแต่การจัดหา การควบคุมคลังยา และการกระจายยาสู่ประชาชน

ปีงบประมาณ 2557 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีมีนโยบายในการควบคุม กำกับ และสนับสนุนงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ดังนี้

- 1) จัดทำกรอบบัญชีรายการยาที่ใช้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยคณะกรรมการกำหนดกรอบบัญชีรายการยาจังหวัดลพบุรี โดยแบ่งเป็น 3 กรอบ คือ กรอบบัญชีสำหรับ รพ.สต. ที่มีเฉพาะเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีรายการยาจำนวน 120 รายการ กรอบบัญชีสำหรับรพ.สต. ที่มีพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติมีรายการยาจำนวน 150 รายการ และ

กรอบบัญชีสำหรับรพ.สต. ที่มีแพทย์อยู่ประจำหรือมีแพทย์หมุนเวียนมีรายการยาจำนวน ตามกรอบของโรงพยาบาลแม่ข่าย เพื่อให้เครือข่ายบริการสุขภาพคัดเลือกรายการยาและประกาศเป็นนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบบัญชีของอำเภอตนเองโดย การพิจารณาจากคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัดและคณะกรรมการประสานระบบบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.)

2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) กระทรวงสาธารณสุข โดยมีโรงพยาบาลระดับอำเภอควบคุม ดูแล และสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) มีแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานทุกด้านทั้งด้าน โครงสร้าง ด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านบริหารจัดการ โดยทีม Quick Survey ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีผลการดำเนินงานดีเด่นจำนวน 6 คน และมีการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดลพบุรี

ขั้นตอนการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดลพบุรีมี ดังนี้

1) ผู้บริหารประกาศและชี้แจงแนวทางว่าจะมีการประเมินรูปแบบ Quick Survey แก่ หัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งและสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง เพื่อทราบนโยบายดังกล่าว

2) จัดทำเกณฑ์การออกประเมินรูปแบบ Quick Survey ทุกด้าน ทั้งด้าน โครงสร้าง ด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านบริหารจัดการ โดยกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ซึ่งต้องเป็นเรื่องที่ผู้เฝ้าสังเกตไปประเมินต้องเห็นหลักฐานเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องสอบถามข้อมูลรายละเอียด งานบริหารเวชภัณฑ์มีหัวข้อการประเมิน คือ

(1) ไม่พบยาหมดอายุ (ยารักษาโรคทั่วไป ยาชุดช่วยเหลือฉุกเฉิน ยาฉีด

อะครีนาลิน

(2) มีการจัดเรียงยาแบบ First Expire First out

(3) การเก็บยาในอุณหภูมิที่เหมาะสมของวัคซีน พิจารณาจากการมี

เทอร์โมมิเตอร์ และแบบบันทึก

(4) ห้องเก็บเวชภัณฑ์สะอาด เป็นระเบียบ (ห้องเป็นสัดส่วนและปลอดภัย)

(5) ความเพียงพอและดัชนีคงคลังเหมาะสม (ประมาณการ 1.5 เท่าของ

ปริมาณตามช่วงเวลาเบิก)

(6) ทะเบียนคุมยากับยาที่มีอยู่จริงเป็นปัจจุบัน (เล่ม)

(7) มีหลักฐานการจ่ายยา

ดังนั้น เป็นการประเมินผลเชิงปริมาณ และไม่ครอบคลุมกระบวนการทำงานในแต่ละเรื่อง เป็นการประเมินขั้นพื้นฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3) นำเกณฑ์การประเมินที่พิจารณาถึงความเหมาะสมโดยกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มาให้ทีม Quick Survey พิจารณารายละเอียดอีกครั้ง

4) ทีม Quick Survey ลงตรวจประเมินตามเกณฑ์ดังกล่าว โดยไม่แจ้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ทราบล่วงหน้า

5) สรุปผลการประเมินในแต่ละด้านให้ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องทราบ และให้แต่ละกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

ผลการประเมินและนิเทศงานด้วยการประเมิน Quick Survey เฉพาะงานบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า การดูแลเรื่องยาหมดอายุของยาชุดช่วยเหลือฉุกเฉิน และยาฉีดอะดรีนาลีน ร้อยละ 99.2 และ 96.2 ตามลำดับ และมีหลักฐานการจ่ายยาร้อยละ 98.5 สำหรับการดูแลวันหมดอายุของวัคซีนร้อยละ 84.8 และการสุ่มตรวจสอบทะเบียนคุมยากับยาที่มีอยู่จริงเป็นปัจจุบันร้อยละ 83.3 ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกปฏิบัติได้น้อยที่สุด และเมื่อเทียบร้อยละของการประเมินในทุกด้านพบว่า คะแนนการประเมินด้านการบริหารเวชภัณฑ์ถือว่าคะแนนน้อย

ผลจากการประเมิน Quick Survey ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการด้านเภสัชกรรม (พบส.10) ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลแม่ข่ายระดับอำเภอทุกแห่ง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้เห็นความสำคัญของปัญหาต่างๆ ในการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพของเวชภัณฑ์ การรั่วไหลและสูญเสียงบประมาณจากการดำเนินงานที่ขาดประสิทธิภาพ รวมถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งพบว่างานบริหารเวชภัณฑ์ไม่ใช้งานเชิงนโยบาย ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดปัญหาและมีผลกระทบต่อคุณภาพของยาและความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยได้

1.3 มาตรฐานผลการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (คณะทำงานจัดทำคู่มือเภสัชกรรมปฐมภูมิ 2553)

งานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นับเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง ควบคู่ไปกับงานบริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ทั้งนี้ เพราะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสถานบริการภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ดังนั้น การจัดระบบบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมคุณภาพงานบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้มีการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้คุ้มค่าที่สุด อันจะส่งผลดีต่อสุขภาพของประชาชนในที่สุด

1.3.1 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

อนึ่ง มาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกำหนดให้มีบริการด้านยา ทั้งด้านระบบการจัดหายา การจัดเก็บ การจ่ายยา การกำกับคุณภาพมาตรฐานยา และกำหนดตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการบริหารเวชภัณฑ์ โดยแบบประเมินประสิทธิภาพการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) กระทรวงสาธารณสุข มี 8 ข้อ ซึ่ง ณ ปัจจุบัน เกณฑ์การประเมินดังกล่าวยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ศึกษาจึงขอใช้แบบประเมินดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีอยู่ 8 ข้อ ดังนี้

- 1) ระบบการเบิกจ่ายต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
- 2) เวชภัณฑ์ในคลังเวชภัณฑ์ที่ได้รับการสุ่มตรวจต้องมีปริมาณคงคลังไม่แตกต่างจากปริมาณคงเหลือ ที่ระบุไว้ในบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายรายการนั้นๆ และปริมาณต้องไม่เกินอัตราการใช้ในระยะเวลา 3 เดือน
- 3) เวชภัณฑ์สำหรับจัดบริการที่ได้รับการสุ่มตรวจต้องมีปริมาณที่ไม่แตกต่างจากปริมาณที่จ่ายจากคลังในช่วงที่มีการเบิกจ่ายรายการนั้นๆ
- 4) การเบิกจ่ายเวชภัณฑ์เป็นไปตามระบบรับก่อนจ่ายก่อน (First in First out) คืออายุของเวชภัณฑ์ที่สุ่มตรวจจากคลังเวชภัณฑ์จะต้องมีอายุเท่ากัน หรือยาวนานกว่าอายุของเวชภัณฑ์รายการเดียวกันที่เบิกจ่ายออกจากคลังมายังจุดให้บริการ
- 5) มีการจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาด มีอากาศถ่ายเท ป้องกันแสงแดดโดยตรง ป้องกันความชื้น และควบคุมอุณหภูมิไม่เกิน 30 องศาเซลเซียส และจัดเก็บยาแยกเป็นสัดส่วนตามประเภทยา และป้องกันการสูญหายของเวชภัณฑ์
- 6) ผู้เฝ้าที่เก็บเวชภัณฑ์ต้องอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี สามารถควบคุมอุณหภูมิได้ และภายในแยกเก็บยาอย่างเป็นสัดส่วน มีการบันทึก และตรวจสอบอุณหภูมิของผู้เฝ้าอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง

7) มีการรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด

8) ไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ ซึ่งพิจารณาจากวันหมดอายุของยา สภาพบรรจุภัณฑ์ ซึ่งต้องมีฉลากและรายละเอียดครบถ้วนไม่เลอะเลือน ภาชนะบรรจุไม่มีรอยร้าวซึม

1.3.2 ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์

การเบิกจ่ายเวชภัณฑ์นับเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องทำให้เป็นระบบ เพื่อขจัดปัญหา ข้อผิดพลาดต่างๆ ในการเบิกจ่ายซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารเวชภัณฑ์ ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ที่ดีจะต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายที่ชัดเจน กำหนดเวลา และระเบียบวิธีในการเบิกจ่าย มีแบบฟอร์ม และการบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการรับ การเบิกจ่าย และมีการตรวจนับเวชภัณฑ์ทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย

ระบบการเบิกจ่ายในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 2 ส่วน คือ

1) ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ภายใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระบบการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการเบิกจ่ายจากคลังเวชภัณฑ์ไปยังจุดให้บริการ เพื่อใช้กับผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2) ระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์จากหน่วยสนับสนุน หรือ โรงพยาบาลแม่ข่าย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการได้แก่

(1) เจ้าหน้าที่ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้รับผิดชอบหลักงานบริหารเวชภัณฑ์ ดำเนินการจัดทำเอกสารขอเบิกเวชภัณฑ์จากโรงพยาบาลแม่ข่าย จากนั้นก็ส่งเอกสารการขอเบิกเวชภัณฑ์ให้กับโรงพยาบาลแม่ข่าย

(2) กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลแม่ข่าย โดยเภสัชกรผู้ได้รับมอบหมายพิจารณาข้อมูลในเอกสารการขอเบิก และอนุมัติจำนวนจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นส่งให้หน่วยคลังยาของโรงพยาบาลแม่ข่ายเพื่อทำการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ดังกล่าว

(3) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรับเวชภัณฑ์ตามเวลาที่กำหนด โดยก่อนเซ็นชื่อรับจะต้องตรวจสอบว่าได้รับเวชภัณฑ์ครบทุกรายการตามที่จ่ายหรือไม่ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะตามมาภายหลัง

(4) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดเรียงเวชภัณฑ์เข้าชั้นวางยาในคลังเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้ตรวจนับได้ง่าย และใช้ระบบ First in First out และ First expired in First out พร้อมทั้งลงบันทึกข้อมูลในบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ (stock card) และเอกสารรับจ่ายเวชภัณฑ์รายเดือน

(5) เมื่อมีการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ออกจากคลังเวชภัณฑ์จะต้องมีใบเบิกเวชภัณฑ์จากจุดให้บริการมาเบิกจากคลังเวชภัณฑ์ และมีการบันทึกข้อมูลลงในบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ทุกครั้ง

1.3.3 ระบบการจัดเก็บรักษา และการเฝ้าระวังเวชภัณฑ์เสื่อมสภาพ

1) การเก็บรักษาเวชภัณฑ์ทุกชนิดจะจัดเก็บในสถานที่ที่มีความแข็งแรง ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีแสงแดดส่องถึง พื้นที่เพียงพอ สามารถควบคุมความชื้น และควบคุมอุณหภูมิที่ต้องการได้ มีชั้นวางยา ไม่ควรวางยาทับพื้น และความชื้นสัมพัทธ์ไม่เกิน ร้อยละ 60

2) การจัดเรียงเวชภัณฑ์ และหยิบเวชภัณฑ์ออกจากชั้นใช้ระบบ first in first out (FIFO) และ first expired first out (FEFO) กล่าวคือ การจัดวางเวชภัณฑ์ที่มาใหม่ไว้ด้านหลัง หรือซ้ายมือ เวลาหยิบเวชภัณฑ์จะหยิบจากด้านหน้า หรือขวามือ แต่ในกรณีที่เวชภัณฑ์ที่มาใหม่มีวันหมดอายุสั้นกว่าเวชภัณฑ์ที่มีอยู่เดิมจะจัดเรียงเวชภัณฑ์โดย และ first expired first out คือ จัดวางเวชภัณฑ์ที่หมดอายุทีหลังไว้ด้านหลัง หรือซ้ายมือ เวลาหยิบเวชภัณฑ์จะหยิบจากด้านหน้า หรือ ขวามือ

3) การดูวันหมดอายุของเวชภัณฑ์ โดยทั่วไปจะกำหนดตามวันหมดอายุของบริษัทผู้ผลิตกรณีที่มียาแบ่งบรรจุ (pre-pack) ให้กำหนดวันหมดอายุของยาไม่เกิน 1 ปีนับจากวันแบ่งบรรจุ ยกเว้นกรณีที่วันที่ทำการแบ่งบรรจุนั้นมีอายุไม่ถึง 1 ปี ให้ตั้งวันหมดอายุตามฉลากยา

4) กรณีมียาที่ใกล้หมดอายุจะเก็บออกตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือนนั้น เพื่อป้องกัน ยาจะไปหมดอายุที่ผู้รับบริการ

1.3.4 การจัดเก็บยาถูกต้องตามหลักวิชาการ

การเก็บรักษายาทั้งก่อนส่งมอบให้ผู้รับบริการ เช่น ขณะอยู่ในคลังเวชภัณฑ์ บนชั้นวางยาและภายหลังที่ผู้รับบริการกลับบ้านไปใช้ที่บ้าน ควรเก็บรักษาในสภาวะเหมาะสม สำหรับยานั้นๆ ซึ่งอาจหาข้อมูลได้จากเภสัชตำรับต่างๆ เช่น United States Pharmacopoeia (USP), British Pharmacopoeia (BP), European Pharmacopoeia, Thai Pharmacopoeia และข้อมูลจากบริษัทผู้ผลิต เป็นต้น ภาวะของการจัดการเก็บรักษายานั้นๆ มีความสำคัญต่อคุณภาพยาเป็นอย่างมาก

1) ยาที่ต้องเก็บให้พ้นแสง ยาบางตัวจะเสื่อมสภาพเมื่อสัมผัสแสง การเก็บรักษายาดังกล่าวจึงควรจัดเก็บในภาชนะที่ป้องกันแสงได้ ได้แก่ ขวดแก้วสีชา แผงอลูมิเนียม หรือพลาสติกทึบ การเก็บยาที่ต้องป้องกันแสงมีข้อควรปฏิบัติดังนี้

(1) ในกรณีที่ยาบรรจุอยู่ในภาชนะที่ป้องกันแสงอยู่แล้ว เช่น ขวดสีชา ก่อ่งกระดาษทึบ แฝงอลูมิเนียม หรือ แฝงบลิสเตอร์ ที่มีความทึบแสง ให้เก็บยาดังกล่าวไว้ในภาชนะบรรจุ ห้ามเอาออกนอกภาชนะ เพราะอาจจะทำให้ยาโดนแสง และเสื่อมสภาพได้

(2) ในกรณีที่ยาบรรจุในภาชนะที่ไม่สามารถป้องกันแสงได้ เช่น ขวดใส ให้บรรจุยาดังกล่าวซ้ำในภาชนะทึบแสง เช่น ถุงซิปลิด้าหรือสีชา ก่อ่งกระดาษ หรือห่อภาชนะบรรจุยาด้วยวัสดุป้องกันแสง เช่น อลูมิเนียมฟอยล์ ก่อนเก็บยาไว้บนชั้น หรือก่อนส่งมอบให้ผู้ป่วยกลับบ้าน

2) ยาที่ต้องเก็บในตู้เย็น ยาที่ต้องเก็บในตู้เย็นเป็นยาที่ต้องเก็บในช่องธรรมดา (2°C ถึง 8°C) และในช่องแช่แข็ง (-20°C ถึง -10°C) วัคซีนเป็นชีววัตถุที่มีความไวต่อความร้อนและสูญเสียคุณภาพได้ ถ้าอยู่ในอุณหภูมิที่ไม่ถูกต้อง ถ้าวัคซีนสูญเสียคุณภาพไปแล้ว แม้ว่า จะนำกลับมาไว้ที่อุณหภูมิที่ถูกต้องก็ไม่สามารถมีคุณภาพดีเช่นเดิมได้ วัคซีนบางชนิดนอกจากไวต่อความร้อนแล้วยังไวต่อความเย็นด้วย โดยเฉพาะเมื่ออุณหภูมิต่ำกว่า 0 องศาเซลเซียส จะทำให้วัคซีนเหล่านี้สูญเสียคุณภาพ นอกจากจะหลีกเลี่ยงต่อการสัมผัสความร้อนแล้วจะต้องไม่อยู่ในอุณหภูมิที่เย็นจัดที่ทำให้วัคซีนเหล่านี้แข็งตัวด้วย เรียงลำดับตามความไวต่อความเย็นจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

HBV > JE > DTP, DTP-HBV > Dt > TT

วัคซีน DTP dt TT HBV DTP-HBV JE ให้เก็บไว้ในช่องกลางช่องตู้เย็น ห้ามเก็บในช่องแช่แข็ง และถอดได้ช่องแช่แข็ง เพราะวัคซีนเหล่านี้ถ้าแข็งตัวแล้วจะสูญเสียคุณภาพทันที

วัคซีน M MMR BCG ควรเก็บในตู้เย็นได้ช่องแช่แข็ง

วัคซีน OPV ให้เก็บในช่องแช่แข็ง โดยไม่ทำให้คุณภาพเสียไป

ห้ามเก็บวัคซีนทุกชนิดไว้ที่ฝาตู้เย็น

บันทึกอุณหภูมิอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง เช้า 08.30 น. และเย็น 16.30 น. เป็นประจำทุกวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ เพื่อให้มั่นใจว่าวัคซีนอยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม โดยเทอร์โมมิเตอร์ที่ใช้ในตู้เย็นต้องวางในตำแหน่งกึ่งกลางของช่องเย็นธรรมดา และควรสอบเทียบความเที่ยงตรงของเทอร์โมมิเตอร์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นอกจากนี้ ตู้เย็นที่ใช้ในการเก็บยานั้นควรวางห่างจากฝาผนัง 6-12 นิ้ว เพื่อให้อากาศรอบตู้เย็นหมุนเวียนได้สะดวก ช่วยระบายความร้อนจากตู้เย็นได้ ไม่เก็บยาที่ประตูตู้เย็น เก็บยา ไม่ควรเก็บอาหาร หรือเครื่องดื่มในตู้เย็นเก็บยา และมีแผนผังแสดงจุดเก็บยาต่างๆ ในตู้เย็นเก็บยา

3) ยาที่ไม่ควรเก็บในตู้เย็น โดยทั่วไป ประชาชนมักมีความเชื่อว่าการเก็บยาในตู้เย็นดีที่สุด แต่สำหรับยาบางรายการนั้น การเก็บในตู้เย็นอาจทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น เกิดการตกตะกอน ทำให้ยาไม่คงตัว สีเปลี่ยน เกิดการทำลายยา หรืออาจทำให้การปลดปล่อยยาเปลี่ยนไปได้

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังผลักดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

จิตติพร ตันยไชติ (2548) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม และรักษาพฤติกรรม รวมทั้งการกระทำต่างๆ หรือหมายถึงความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนของการกระทำนั้น

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไขคือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ

อำนาจ ชีระวนิช (2553) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจากภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อทิศทาง ความจริงใจและการยืนหยัดของพฤติกรรมด้วยความสมัครใจ

โดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่อยู่ในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม หรือสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยการแสดงออกถึงความตั้งใจ พยายามและเต็มใจในการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสนองตอบความต้องการของตนเอง รวมทั้งเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ ซึ่ง แรงจูงใจอาจจะเป็นเหมือน แรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน

2.2 ประเภทและคุณลักษณะเบื้องต้นของแรงจูงใจ

2.2.1 ประเภทของแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกหรือสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ นโยบาย เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วย ความต้องการของตนเอง และแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน โดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ความต้องการ (Need) ความรู้สึกทางความสำเร็จ ทักษะคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

2.2.2 คุณลักษณะเบื้องต้นของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2549) อธิบายคุณลักษณะเบื้องต้นของแรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความพยายาม (Effort) คือ ความพยายามมากน้อยที่คนใช้กับการทำงาน และน่าจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงาน

2) ความไม่หยุดยั้ง (Persistence) คือ ความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายใน การใช้ความพยายามกับงานของพวกเขา

3) ทิศทาง (Direction) คือ ทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล บุคคลจะถูกโน้มน้าวความพยายามที่ไม่ลดละไปสู่ทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

โดยสรุป แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน โดยแรงจูงใจภายนอกจะเป็นแรงที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกทางพฤติกรรม ส่วนแรงจูงใจภายในจะเป็นแรงที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีความต้องการของตัวเองโดยแรงจูงใจมีคุณลักษณะเบื้องต้น ได้แก่ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

2.3 ประโยชน์และความสำคัญของการจูงใจ

2.3.1 ประโยชน์ของการจูงใจ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร โดยการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือนร้อนของบุคคลในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนและต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ

ประโยชน์ของการจูงใจมี ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- 2) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน
- 3) ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์
- 5) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบมีวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
- 6) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น จึงทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของการจูงใจ

บรรยงค์ โตจินดา (2545) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของบุคคลว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดยสิ่งต่อไปนี้ (1) ตามแรงจูงใจ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคล (2) ด้วยความสามารถที่จะสามารถทำงานได้ (3) สิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น เครื่องมือ สื่ออุปกรณ์ สภาพงาน และบุคคลให้ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

- 1) ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจเป็นส่วนที่สำคัญมากในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ การจูงใจถือเป็นเครื่องมือการนำ หรืออำนาจการของผู้บริหารที่จะทำใ้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและด้วยความพยายาม นอกจากนี้ การจูงใจยังช่วยควบคุม

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวัง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องคอยควบคุมอยู่ตลอดเวลา

2) ความสำคัญต่อองค์กร ดังที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การตั้งใจ ความสามารถ และสภาพแวดล้อม เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การตั้งใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ และในองค์กรใดที่ไม่เห็นความสำคัญของการตั้งใจ จะทำให้ได้ผลตรงกันข้าม

3) ความสำคัญต่อบุคลากร โดยการพิจารณาการตั้งใจในทุกมิติ (Perspective) โดย

(1) ถ้าคนได้รับสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจจะทำให้เขาทำงานให้เรามากขึ้น การจูงใจช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน

(2) ในด้านมนุษยสัมพันธ์เน้นเรื่องบทบาทหน้าที่ของกระบวนการทางสังคม ในที่ทำงานเป็นการจูงใจให้เขาทำงานตามบทบาทหน้าที่

(3) ในด้านบุคคล จะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งนอกจากทำให้องค์กรประสบความสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนเองต้องการอีกด้วย

โดยสรุป การตั้งใจเป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารงานขององค์กร โดยการตั้งใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือนร้อนของคนงานในการปฏิบัติงานได้ โดยการตั้งใจจะส่งเสริมให้กลุ่มมีความสามัคคีและเสริมสร้างกำลังใจ รวมทั้งบุคคลในกลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้มีความสุขในการทำงาน ควบคุมการปฏิบัติงานได้ง่าย และการตั้งใจมีความสำคัญกับผู้บริหารในการเป็นเครื่องมือหนึ่งในการควบคุมคนงานในองค์กร และความสำคัญกับองค์กร ซึ่งการตั้งใจจะทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย การตั้งใจมีความสำคัญต่อบุคลากร คือช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจและกระบวนการจูงใจ

2.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคลนั้นๆ นอกจากความต้องการ เป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจ ความแตกต่างของบุคคลทั้งทางกายภาพและจิตภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น กลุ่ม ประสบการณ์ และเทคโนโลยี ทั้งนี้ ปัจจัยที่ไม่ใช่การจูงใจ แต่เกี่ยวข้องกับจูงใจมี ดังนี้

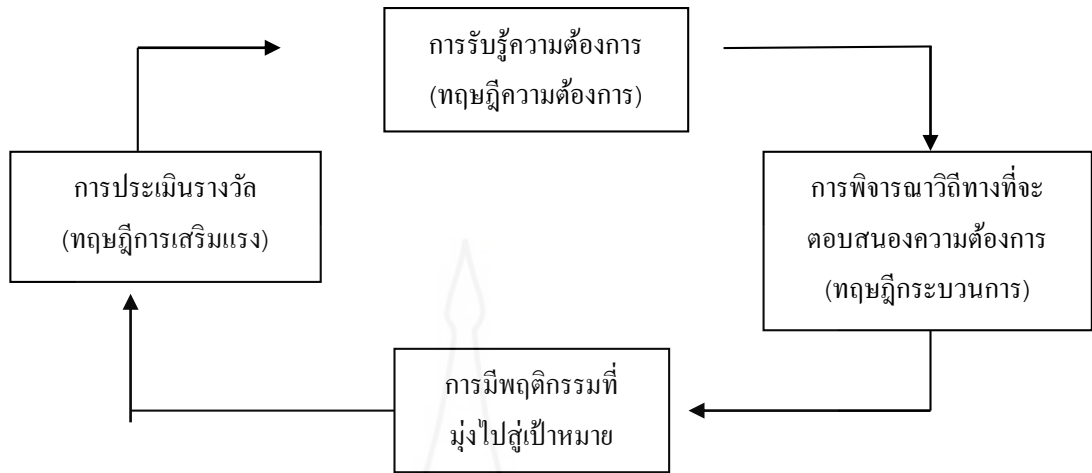
- 1) กลุ่ม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ
- 2) ประสบการณ์จะ ได้จากการฝึกอบรม และที่สุดก็จะเกิดทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพของความสามารถในการที่จะทำให้งานสำเร็จ
- 3) เทคโนโลยี หากปราศจากเครื่องมือ เครื่องยนต์กลไกที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้ระดับการจูงใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงนั้น ก็ยากที่จะเกิดขึ้น ได้

โดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจของบุคคลนอกเหนือไปจากสิ่งจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความแตกต่างของบุคคล แล้วยังมีกลุ่ม ประสบการณ์ที่ได้จากการอบรม และเทคโนโลยีซึ่งการใช้เทคโนโลยีต้องใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ทั้ง 3 ปัจจัยถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2.4.2 กระบวนการจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2549) กล่าวถึงกระบวนการจูงใจว่า เริ่มต้นด้วยการรับรู้ ความต้องการของบุคคล (ทฤษฎีความต้องการ) ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่นำทางการตัดสินใจของบุคคล เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการ (ทฤษฎีกระบวนการ) และ ดำเนินการกระทำบางอย่างโดยการมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ถ้าการกระทำที่ถูกเลือกของ บุคคลทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลนั้นน่าจะถูกจูงใจด้วยรางวัลอย่างเดียวกันที่จะมี พฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต (ทฤษฎีการเสริมแรง) แต่ถ้าการกระทำของบุคคลไม่ได้ทำให้ เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ เขาจะไม่มีพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ดังนั้น รางวัลถือเป็นกลไกการป้อนกลับ อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลและติดตามมาภายหลังของพฤติกรรม

โดยสรุป กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นด้วย การรับรู้ความต้องการของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการของตน แล้วจะแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ รางวัลถือเป็นกลไกการป้อนกลับ อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลและติดตามมาภายหลังของพฤติกรรม



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

ที่มา: สมยศ นาวิการ (2549)

2.5 วิธีการจูงใจและ เทคนิคในการจูงใจ

2.5.1 วิธีการจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ได้แบ่งวิธีการจูงใจเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าหากพนักงานได้รู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่จะได้รับ
- 2) การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทน โยงเข้ากับผลผลิต หรือผลงานที่ทำได้โดยตรง ภารกิจเกี่ยวกับงานที่ทำจะมีการระบุชัดเจนโดยขณะเดียวกันค่าจ้างเงินเดือนก็จะมีระบุไว้ชัดเจน ตามข้อสมมติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่าหากพนักงานทำงานดีจนได้รางวัลตามผลงานแล้วเขาก็จะพยายามทำให้อีกเรื่อยๆ การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต
- 3) การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ โดยยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของคน และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองต่อความพอใจให้เขาให้ได้มากที่สุดยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้ โดยยึดหลักว่า คนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารมุ่งพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้น ไปเรื่อยๆ แล้ว พลังจูงใจของพนักงานก็จะพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งคุณภาพและปริมาณ อันจะเป็นผลดีในระยะยาว

อำนาจ ชีระวนิช (2553) กล่าวถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน และตามคุณภาพของงาน
- 2) การเพิ่มค่าจ้าง โดยการขึ้นเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างปกติเป็นการถาวร พื้นฐานตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล
- 3) การให้รางวัลอย่างทันทีทันใด เป็นการจ่ายเงินให้กับพนักงานอย่างทันทีทันใดเมื่อผลการปฏิบัติงานปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด
- 4) การจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ หรือทักษะ โดยจะพิจารณาถึงช่วงความลึกและประเภทของทักษะและความรู้ที่พนักงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) การใช้การออกแบบงาน เช่นการขยายงาน การหมุนเวียนงาน การเพิ่มคุณค่างานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน
- 6) การมอบอำนาจ โดยการมอบอำนาจให้กับพนักงานในองค์กรจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- 7) การเสริมแรง เป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นแรงกระตุ้นและชักนำพฤติกรรมของพนักงานให้เข้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ
- 8) การใช้วิธีการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายต้องให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่เจาะจงให้กับพนักงาน จะทำให้สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร
- 9) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้เป็นอย่างดีและยังช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรและยังช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน เป็นต้น

2.5.2 เทคนิคการจูงใจ (Motivation Techniques)

วิภาส ทองสุทธิ (2552) กล่าวว่า ถ้าเราศึกษาทฤษฎีการจูงใจแล้ว จะต้องศึกษาต่อไปว่ามีเทคนิคการจูงใจอะไรบ้างที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย (1) เงิน (2) การมีส่วนร่วม (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

- 1) เงิน (Money) จากทฤษฎีของการให้รางวัลและการลงโทษ เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วยงานในคุณภาพระดับหนึ่ง หรือสิ่งจูงใจอื่นตลอดจนโบนัส การประกันชีวิตและสุขภาพ และสิ่งอื่นๆ ที่มอบให้กับพนักงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารส่วน

ใหญ่ได้ใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้น ซึ่งการใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้นผู้บริหารต้องระลึกถึงปัจจัยหลายประการ ดังนี้

(1) เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้น สำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้เพื่อให้บรรลุมาตรฐานการครองชีพ เพราะอย่างน้อยเงินจะต้องให้เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพในระดับต่ำ แม้ว่าบางคนจะมีความพอใจในบ้านหลังเล็ก รถยนต์ราคาถูก มากกว่าการได้รับความพึงพอใจจากบ้านหลังใหญ่และรถยนต์หรูหรามือหนึ่งเหมือนเช่นบางคน

(2) ธุรกิจและองค์การทุกแห่งใช้เงินจ่ายให้พนักงานที่ทำงานและเป็นตัวกระตุ้นการทำงาน แต่ต้องสำรวจด้วยว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปมีอัตราการว่างอยู่ในระดับ

(3) โดยทั่วไป ถ้าเงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิผล บุคคลในตำแหน่งต่างๆ ในระดับที่คล้ายคลึงกันจะได้รับค่าจ้างและโบนัสที่สะท้อนถึงการทำงานส่วนตัว บริษัทควรมีการเปรียบเทียบการจ่ายเงินเดือน ธุรกิจที่มีการจัดการที่ดีอาจจะใช้การปฏิบัติร่วมกันได้

2) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จขององค์กร การมีส่วนร่วมจะรวมถึงการยอมรับซึ่งประกอบด้วยความผูกพันและการยอมรับเป็นการทำให้คนรู้สึกความสำเร็จ

3) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นทัศนคติการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด เป็นการศึกษาระบบเพื่อออกแบบงานและพัฒนาในขอบเขตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ระบบเทคนิคสังคมในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่ทัศนคติเพิ่มหน้าที่ในงาน (Job enrichment) แต่เป็นเครือข่ายประสานงานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์การและสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีและการพัฒนาองค์การ การจูงใจและทฤษฎีผู้นำ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์

โดยสรุป วิธีการจูงใจและเทคนิคในการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจูงใจสำเร็จตามความต้องการของบุคคล ซึ่งวิธีการจูงใจมีอยู่ 3 แบบคือ การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน การจูงใจตามหลักผลผลิต และการจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ ซึ่งผู้บริหารควรจะมุ่งตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากๆ โดยต้องอาศัยเทคนิคการจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ เงิน การมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติมีอยู่หลายวิธีด้วยกันซึ่งขึ้นกับว่าจะเลือกใช้วิธีใดบ้าง โดยมีหลายวิธี เช่น การจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ การออกแบบงาน การมอบอำนาจการเสริมแรง การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.6 ประเภทของสิ่งจูงใจและลักษณะต่างๆ ของสิ่งจูงใจ

2.6.1 ประเภทของสิ่งจูงใจ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวถึงประเภทสิ่งจูงใจว่า เป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี อาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือ

(1) สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

(2) สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่างๆ

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น

2.6.2 ลักษณะต่างๆ ของสิ่งจูงใจ

1) ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีวิธีการมากมายหลายวิธี เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถนำไปใช้ค่อนข้างจะได้ผลดี การใช้สิ่งจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

(1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน นับว่าเป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันแพร่หลายที่สุด อัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจโดยตรงทางการเงิน (Direct financial incentive) แม้ว่า คนงานจะกล่าวว่าเงินไม่สำคัญเท่ากับสิ่งอื่นๆ เช่น งานที่น่าสนใจ นายที่มีความเป็นธรรม แต่คนงานที่ตอบเช่นนี้ หลายคนทำงานถึง 2 แห่งพร้อมกัน และจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเข้าและลาออกของคนงาน (Employee turnover) พบว่าคนงานออกจากร้านสรรพสินค้าแห่งหนึ่งและบริษัทค้าโลหะ 6 แห่ง เนื่องด้วยความไม่พอใจในค่าจ้าง ดังนั้น อัตราค่าจ้างและเงินเดือนจึงมีผลกระทบต่อการใช้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะคนเราขอมไม่สามารถจะทำงาน

ได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน มีผู้คิดค้นวิธีการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้หลายวิธี ดังนี้

ก. จ่ายตามผลงาน (Pay in terms of production) วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบนี้จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงานดีขึ้นขยันขึ้น

ข. จ่ายตามกำหนดเวลา (Pay according to time spent) คือจ่ายตามเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

ค. จ่ายตามอาวุโสของงาน (The seniority method of pay) วิธีการจ่ายค่าจ้างโดยถือหลักอายุงานนี้มีผลดีในแง่ที่ทำให้คนงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติ

งานอยู่

ง. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ (Pay on the basis of need) การจ่ายโดยวิธีนี้มีข้อจำกัดมากและยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้วย

(2) การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจ่ายในรูปของเงิน โบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้ลูกจ้างทำงานเต็มที่ขึ้น โดยโบนัสจะไปช่วยเสริมสร้างทำให้เงินเดือนและค่าจ้างสูงขึ้น

(3) การแบ่งปันผลกำไร (Profit sharing) เป็นวิธีการที่หน่วยงานจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ การแบ่งปันผลกำไรอาจจะกระทำได้โดย

ก. การจ่ายให้เป็นเงินสด (Cash-payment plan)

ข. การจ่ายให้เป็นงวด (Deferred payment plan)

ค. การจ่ายแบบผสม (Combination plan) เป็นการจ่ายโดยวิธีให้เงินสดไปก่อน 1 ใน 3 ส่วนที่เหลือจะถูกเก็บไว้เพื่อจ่ายให้ตอนออก

จากงาน

(4) การให้บำเหน็จ โดยพิจารณาจากการทำงานและไม่มีความคิดจนเป็นที่น่าพึงพอใจเมื่อจะออกจากงานแล้ว ก็จะมอบบำเหน็จเป็นรางวัลให้

(5) การให้บำนาญ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนสนใจที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะเมื่อตนทำงานมานานจนอายุมากครบกำหนดเวลาหนึ่งแล้ว ย่อมต้องการพักผ่อนในชีวิตบั้นปลาย จึงต้องการให้หน่วยงานรับรองสวัสดิการของตนในระยะนี้

(6) การให้ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ซึ่งอาจมองไม่เห็นในรูปตัวเงินโดยตรง แต่ช่วยทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานดีขึ้น เช่น การให้สวัสดิการต่างๆ ด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านสหนาการ และที่อยู่อาศัย

(7) การจัดกองทุนสงเคราะห์ (Financial Service) เพื่อช่วยเหลือกรณีเดือดร้อนทางการเงิน โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำระยะเวลาผ่อนชำระยาวนาน

2) ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) การใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยดีนั้น จึงจำเป็นต้องเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลและลักษณะของงานด้วย สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่

- (1) การยกย่องและการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (2) การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of Belonging)
- (3) การแข่งขัน (Competition)
- (4) โอกาสก้าวหน้า (Opportunity)
- (5) ความยุติธรรม (Fairness)
- (6) บริการทางด้านสันทนาการ (Recreational Services)
- (7) การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation)

โดยสรุป สิ่งจูงใจถือเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งจูงใจมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด ได้แก่ สิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น และสิ่งจูงใจทางอ้อม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งการใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยดีนั้น จำเป็นต้องเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลและลักษณะของงาน

2.7 ทฤษฎีการจูงใจ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Herzberg, 1968;) กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของการจูงใจในการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งพบว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 อย่าง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ดังนี้

2.7.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบในงานที่ทำ และทำให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่

วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้ บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

2.7.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ และ ความยุติธรรม

4) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความ

สามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ รวมทั้งจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

6) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน

8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor of Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวและความเป็นอยู่ส่วนตัวเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

โดยสรุป ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้รักและชอบในการทำงานนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลให้คนตั้งใจทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนในองค์กรปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในองค์กรใดๆ การที่จะทำงานใดให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป

ในงานวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน ดังกล่าว ในการกำหนดตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

การบริหารงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านปัจจัยการบริหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1 ความหมายปัจจัยการบริหาร

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2536) กล่าวว่า ปัจจัยในการบริหาร (Administrative Resource) ที่เป็นพื้นฐาน มีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4 Ms และปัจจุบันได้เพิ่มปัจจัยการบริหารจาก 4 ประการเป็น 7 ประการคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities)

สมคิด บางโม (2538) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการ มี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการเป็นสิ่งจำเป็น เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยทั้ง 4 ประการ และในด้านธุรกิจเอกชน ปัจจัยของการจัดการมี 6Ms คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ทองหล่อ เดชไทย (2545) กล่าวว่า นอกจากคนจะเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดแล้ว ยังมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material) และ เงิน (Money) หรือ 3Ms และรวมถึงการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4Ms

บรรยงค์ โตจินดา (2545) กล่าวว่า ความสำเร็จของการดำเนินการขององค์กร จะมีการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการจัดการ หรือการบริหารซึ่งปกติอาจจะเรียกว่า 3Ms คือ Man, Money, Management หรือ 4Ms' คือ Man, Money, Material, Management

ทองหล่อ เดชไทย (2549) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือวัตถุดิบที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบการบริหารงาน

ประจักษ์ บัวผัน (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารประกอบด้วย คนหรือบุคลากร (Man) เงิน หรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือ

เครื่องจักรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Material or Machine) และวิธีการในการดำเนินงาน (Method) ซึ่งนอกจากปัจจัย 4 ด้านนี้ ยังมีอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน (Moral) และปัจจัยด้านเวลาในการทำงาน (Time)

โดยสรุป การสนับสนุนจากองค์การถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) เวลา (Time) และเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องรับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ อาจไม่ประสบความสำเร็จ หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน เช่น ขาดบุคลากร ขาดงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ชัดเจน เวลาไม่เพียงพอในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก

ในงานวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านคือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เวลา และเทคโนโลยีสารสนเทศ มากำหนดตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ (ด้านการบริหาร) ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

3.2 ปัจจัยการบริหารด้านต่างๆ

3.2.1 ปัจจัยด้านกำลังคน (Man)

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ ดังนี้

1) การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (task specialization process) คือ ขั้นตอนที่เกิดเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ และการออกแบบงาน (job design)

2) การวางแผนกำลังคน (manpower planning process) คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนขององค์การ

3) การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (recruitment and selection process) การมีวิธีการสรรหาบุคคล (recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และการมีวิธีการคัดเลือกคน (selection) เพื่อให้ได้คนที่ดีมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ

4) การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (induction and appraisal-process) คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ทำงานด้วยกิจกรรมขั้นแรกสุดที่ต้องทำ คือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (induction or orientation)

5) การอบรมและพัฒนา (training and development process) คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเรา หรือที่เรียกว่า การอบรม หรือการฝึกอบรม (training) และการพัฒนา (development)

ทองหล่อ เดชไทย (2545) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การผนวกรวมเวลา 3 ช่วง คือ การได้มา (Acquiring) การรักษาไว้ (Retention) และการแยกหรือพ้นจากงาน (Separation) โดยแต่ละช่วงมีรายละเอียด ดังนี้

1) การได้มา (Requiring) ของทรัพยากรมนุษย์มีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม ดังนี้

- (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Planning)
- (2) การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (Recruitment)
- (3) การปฐมนิเทศทรัพยากรมนุษย์ (Orientation)

2) การรักษาไว้ (Retaining) ของทรัพยากรมนุษย์กิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ดังนี้

- (1) การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
- (2) การบรรจุแต่งตั้ง (Placement)
- (3) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)
- (4) การปรึกษาเกี่ยวกับวินัยและแก้ไขข้อผิดพลาด (Discipline and Corrective Counseling)
- (5) การบริหารสวัสดิการและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits Administration)
- (6) การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานและการปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ (Employee Assistance and Career Counseling)

(7) ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety and Health)

3) การแยกหรือพ้นจากงาน (Separation from Employment) มีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม ดังนี้

- (1) การวางแผนการเกษียณ (Preretirement Planning)
- (2) การช่วยหางานใหม่ (Outplacement)

(3) การสัมภาษณ์เมื่อพ้นงาน (Exit Interview)

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า องค์กรใดขาดคนที่มีความรู้ความสามารถ ถึงแม้จะมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด การบริหารงานบุคคลถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

วรพจน์ พรหมสัจยพรด (2550) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงาน เพราะทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในอดีตหรือกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเกิดจากคนทั้งหมด การบริหารทรัพยากรอย่างอื่นจะไม่มี ความหมาย หากขาด ทรัพยากรด้านกำลังคน และมีหลักการบริหารทรัพยากรด้านกำลังคนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ มี 4 ประการ ดังนี้

1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นการตีความระหว่าง วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเพื่อดำเนินการกำหนดแผนการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2) การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting) ประกอบด้วย การประเมินความต้องการด้านกำลังคน ทั้งจำนวน ประสิทธิภาพ ความชำนาญงาน และการผสมผสาน ของอาชีพ รวมถึงการโยกย้าย การเลื่อนขั้น และการศึกษาเพิ่มเติม

3) การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยการพิจารณาความรู้ ความสามารถ การศึกษา ความชำนาญและความถนัด ทั้งนี้ เพื่อมอบหมายแต่งตั้งกับคุณสมบัติ

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Manpower Resource Development) ควรพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้ บุคคลมีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการงานอาชีพ

ประจักษ์ บัวผัน (2553) ให้ความหมายว่า กำลังคน หมายถึง จำนวนคนใน ตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานหนึ่งๆ มีอยู่ปัจจุบัน ซึ่งคนในหน่วยงานดังกล่าวมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานในหน่วยงานดังกล่าว

โดยสรุป ปัจจัยด้านกำลังคน หมายถึง จำนวนคนในตำแหน่งต่างๆ ใน หน่วยงานหนึ่งๆ ซึ่งมีอยู่จริงในขณะนั้น มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบหรือตามตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน ปัจจัยด้านกำลังคนถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้กำหนด ผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ภายในสำนักงาน ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ก็จะนำมาซึ่งปัจจัยอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money)

ทงหล่อ เดชไทย (2545) กล่าวว่า การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารคน เพราะการที่จะให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานนั้น ต้องอาศัยเงินหรืองบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้เงินยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อการดำเนินงานของสำนักงาน

วรพจน์ พรหมสัตยพรต (2550) กล่าวว่า เงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร เพราะเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรอื่นๆ และเงินเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัว

การงบประมาณเป็นการจัดการเกี่ยวกับเงินซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร การงบประมาณมีประโยชน์ทั้งการวางแผนและการควบคุมงาน ดังนี้

- 1) ช่วยในการคาดคะเนความต้องการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในอนาคต
- 2) จัดสรรและวางระบบการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมตามช่วงเวลาที่กำหนดและป้องกันการใช้ที่ฟุ่มเฟือย ประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ในการการจัดทำงบประมาณนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานในปัจจุบัน
- 2) ค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการขยายกิจการของหน่วยงานในอนาคต
- 3) ความต้องการในการประสานกิจกรรมของงานที่กำลังกระทำอยู่ และที่จะกระทำในอนาคตให้สมดุลซึ่งกันและกัน

ประจักษ์ บัวพันธ์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยด้านงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง นอกจากนั้น ยังเป็นปัจจัยที่จะนำมาซึ่งปัจจัยบริหารอย่างอื่น อาทิเช่น วัสดุอุปกรณ์ คน เป็นต้น จนกระทั่งการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการจัดทำงบประมาณมีขั้นตอนอยู่ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ขึ้นเตรียมการ เป็นการจัดเตรียมขั้นแรกโดยให้แต่ละแผนกหรือ

หน่วยงานย่อยร่างงบประมาณสำหรับหน่วยงานของตนอย่างหยาบๆ แสดงถึงกิจกรรมและวงเงินที่ต้องการในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

2) ขึ้นนำเสนองบประมาณ เป็นการเสนอแผนการใช้จ่ายเงินองค์กรต่างๆ

ไปยังหน่วยงานกลางคือสำนักงานงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความเป็นไปได้ในการใช้จ่ายเงินขององค์กรต่างๆ

3) ขึ้นนำเสนองบประมาณ เป็นการเสนอแผนการใช้จ่ายเงินองค์กรต่างๆ

ไปยังหน่วยงานกลางคือสำนักงานงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความเป็นไปได้ในการใช้จ่ายเงินขององค์กรต่างๆ

3) ขึ้นดำเนินการตามงบประมาณ เมื่อได้รับอนุมัติเงินงบประมาณแล้ว หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ก็จะดำเนินงานตามแผนการที่กำหนดไว้ต่อไป

โดยสรุป ปัจจัยด้านงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งงบประมาณหรือเงินจะเป็นเหมือนปัจจัยที่จะนำมาซึ่งปัจจัยการบริหารต่างๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การบริหารงานจะดำเนินไปไม่ได้หากขาดการสนับสนุนทางการเงิน โดยงบประมาณเป็นทรัพยากรบริหารที่ทำให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัว และยังเป็นปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช (2530) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแล ให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด คือ ต้องจัดทำตามที่หน่วยงานที่ต้องการ ใช้อย่างเพียงพอทันต่อความต้องการ ซึ่งขั้นตอนในการบริหารพัสดุมี ดังนี้

- 1) การวางแผนหรือกำหนดโครงการ ลักษณะ โครงสร้างขนาดและระยะเวลาของแผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการขั้นต่อไปของการบริหารพัสดุ
 - 2) การกำหนดความต้องการ หมายถึง การประมาณความต้องการปริมาณพัสดุแต่ละรายการ ซึ่งควรจะต้องใกล้เคียงกับที่จะใช้จริงมากที่สุด
 - 3) การจัดหา หมายถึง วิธีการที่จะได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ โดยการซื้อ การจ้าง การผลิต การแลกเปลี่ยน การโอน การเช่า การยืม การรับบริจาค การเวนคืน การเกณฑ์และยึด
 - 4) การแจกจ่าย หมายถึง การควบคุมพัสดุโดยใช้ระบบบัญชี การเก็บรักษา การขนส่งหลังจากได้จัดหาพัสดุมาแล้ว และการดำเนินการให้พัสดุนั้นถึงผู้เบิกอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5) การบำรุงรักษา หมายถึง การป้องกันหรือการแก้ไขเพื่อให้พัสดุอยู่ในสภาพที่ใช้การได้นานที่สุด
 - 6) การจำหน่าย หมายถึง การปลดเปลื้อง ความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุดใช้การไม่ได้เนื่องจากเสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือสูญหายกรณีต่างๆ โดยการตัดยอดบัญชีในความควบคุมและดำเนินการขาย แลกเปลี่ยน ทำลายหรือโอนให้เข้ากับหน่วยงานอื่น
- สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546) กล่าวว่า พักคือเป็นของใช้ทั้งหมดที่ใช้ในการบริหารรวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พักแบ่งเป็น 2 ประเภท ด้วยการพิจารณาอายุการใช้งานเป็นใหญ่ คือ

1) ครุภัณฑ์ หมายถึง ของใช้และสิ่งของต่าง ๆทั่วไป ที่มีอายุการใช้งานนาน มีความคงทนถาวรเช่นรถยนต์ โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2) วัสดุ หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของสิ้นเปลืองต่างๆ ที่มีอายุการใช้งานสั้น เช่น กระดาษ เข็มฉีดยา ชิ้นส่วนหรืออะไหล่ เป็นต้น ซึ่งการบริหารพัสดุมีความสัมพันธ์กับการบริหารสำนักงาน เพราะถือว่าพัสดุเป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งขององค์กร ขั้นตอนการบริหารพัสดุแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาความต้องการ การจัดซื้อ การนำไปใช้ การควบคุมดูแล และการจำหน่ายพัสดุ

รพจน์ พรหมสัตยพรต (2550) กล่าวว่า ในการบริหารทรัพยากรด้านพัสดุนั้น ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพและการประหยัดเป็นสำคัญ การบริหารพัสดุมีขั้นตอนอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) เป็นการประมาณปริมาณพัสดุที่ต้องการใช้ในหน่วยงานทุกประเภท ซึ่งอาศัยข้อมูลรายงานด้านพัสดุที่มีอยู่และ/หรือ การพยากรณ์หรือคาดคะเนว่าจะต้องใช้อะไร มากน้อยเพียงใด ในช่วงเวลาที่กำหนด

2) การจัดหาพัสดุตามประมาณ และชนิดของสิ่งของให้ตรงตามรายละเอียดที่ระบุไว้ ซึ่งอาจเป็นการสั่งซื้อโดยตรงหรือการยื่นซองประกวดราคา

3) การแจกจ่ายพัสดุให้หน่วยงานอื่นตามที่ต้องการ หลังจากได้ตรวจสอบสภาพเรียบร้อยแล้ว

4) การบำรุงรักษาพัสดุ ซึ่งรวมถึงการกระทำทุกอย่างที่มุ่งเพื่อรักษาป้องกันหรือแก้ไขเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้ตลอดเวลา

5) การจำหน่ายพัสดุ หมายถึง การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุดใช้การไม่ได้ เนื่องจากเสื่อมสภาพ ล้าสมัยหรือสูญเสีย โดยการตัดยอดออกจากบัญชีควบคุมพัสดุ ด้วยการขาย การแลกเปลี่ยน ทิ้งหรือโอนให้กับหน่วยงานอื่น

ประจักษ์ บัวผัน (2553) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญและต้องบริหารจัดการให้ได้ตามข้อกำหนด มีการใช้อย่างประหยัดให้เกิดความคุ้มค่าพร้อม รวมทั้งต้องมีการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและซ่อมแซม

โดยสรุป ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเพียงพอ หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจาก

หน่วยงาน ก็จะทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายได้ เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นปัจจัยที่บุคลากรสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

3.2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

ไพรัช รัชชพงษ์ (2543) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการเชื่อมโยง การจัดหา การจัดเก็บ จัดการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้

สุกุม ฉลยทรัพย์ (2548) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึง เทคโนโลยีสองสาขาหลักซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ที่ผนวกรวมกัน เพื่อใช้ในการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการนำไปใช้

พรณี สวนเพลง (2552) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม กระบวนการดำเนินการจัดการสารสนเทศ ตั้งแต่การเสาะแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ การเผยแพร่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็ว ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จะช่วยทำงานด้านการจัดเก็บ บันทึกและประมวลผลข้อมูลให้รวดเร็ว ถูกต้อง

โดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ ประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมเชื่อมโยง ซึ่งจะใช้ในการจัดหา การจัดเก็บ จัดการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน และทำให้ระบบข้อมูลข่าวสารไม่สูญหายและทันสมัย และค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัตถุประสงค์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากำหนดเป็นปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (ปัจจัยการบริหาร) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล (รัศมีเกียรติ จิรันธร และคณะ 2549) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) (ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร 2550; รัตติ บุญมาก, ประจักษ์ บัวผัน 2551; ชารนา ชงชัย 2552; สุภาวดี ศรีลามาตย์, ประจักษ์ บัวผัน 2556) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรหรือปัจจัยการบริหารงาน (ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร 2550; รัตติ บุญมาก, ประจักษ์ บัวผัน 2551; ใจดาว คัมตะจันทร์ 2553; สุภาวดี ศรีลามาตย์, ประจักษ์ บัวผัน 2556) กับตัวแปรตามคือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยงานระดับปฐมภูมิ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงพิจารณา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) และ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรหรือปัจจัยการบริหารงาน เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษานี้ และพิจารณาใช้การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ตามรายการของบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรในการบริหารเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำหรับการกำหนดรายการของตัวแปรตามในการศึกษานี้

รัศมีเกียรติ จิรันธร, ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ไพบุลย์พร, ปรัชชา โลหะนาวกุล, ปิ่นฤดี ตริรัตน์ ไพบุลย์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU): กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารงานของหน่วยงาน ทศนคติของเภสัชกรต่องานที่หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตามคือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) ประชากรคือเภสัชกรโรงพยาบาลที่ไปปฏิบัติงานที่หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) ใน 6 จังหวัดภาคใต้ตอนบน คือ ชุมพร ระนอง ภูเก็ต กระบี่ สุราษฎร์ธานี และพังงา ใน 55 โรงพยาบาล จำนวน 91 คน ศึกษาทุกหน่วยของประชากร เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังเภสัชกรประจำ PCU อัตราการตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 69.0 และการสัมภาษณ์แบบสอบถามกับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานที่หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ จำนวน 3 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (การ

ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน) มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ PCU ในระดับมาก (2) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทศนคติของเภสัชกรต่องานที่ PCU ปัจจัยการบริหารงานของหน่วยงาน (การสนับสนุนการปฏิบัติงานจาก CUP) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ระยะทางและการเดินทางในการไปปฏิบัติงาน) มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ PCU ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ปัจจัยการบริหารงานของหน่วยงาน (จำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ) และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในอาชีพ) มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ PCU ในระดับน้อย (4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบ PCU สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรม ได้ร้อยละ 56.8 (5) จำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบ PCU สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาและสุขภาพ ได้ร้อยละ 50.3 (6) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานที่ PCU ให้ความสำคัญกับปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ปัจจัยค้ำจุน) มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานที่ PCU

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระคือแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรตามคือ การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ประชากรคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 256 คน ทำการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยค้ำจุน (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ) สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 50.10

รติ บุญมาก และ ประจักษ์ บัวผัน (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระคือแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรตามคือการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปร

ตาม ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 146 คน และสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) ตัวแปรอิสระคือ การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำพู ได้ร้อยละ 63.0

ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย จำนวน 450 คน กลุ่มตัวอย่าง 232 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรมอยู่ในระดับมาก (3) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรม (4) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรม (5) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้ร้อยละ 32.8 ปัญหาและอุปสรรคที่พบเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 31.82

ใจดาว คัททะจันทร์ (2553) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำนวน 96 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการสนับสนุนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด (2) การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง (3) เพศมีความสัมพันธ์กับการ

ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (4) การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพการทำงานสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้ร้อยละ 11.2 ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขควรพิจารณาและทบทวนเรื่องค่าตอบแทน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสายงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

สุภาวดี ศรีลามาศย์, ประจักษ์ บัวผัน (2556) ศึกษาการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และปัจจัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารเวชภัณฑ์ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ประชากรคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบจากระดับอำเภอและตำบล ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มจากตัวแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านลักษณะงาน) สามารถพยากรณ์การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 57.8 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือด้านการจัดซื้อ-จัดหา ร้อยละ 38.1 และข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรจัดทำแผนซื้อขายให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในภาวะปกติและสภาวะวิกฤต และควรพัฒนางานคลังเวชภัณฑ์ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

พินิจสินธุ์ เพชรรมณี (2557) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระคือปัจจัยทางการบริหาร และตัวแปรตามคือการบริหารเวชภัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดพัทลุง จำนวน 124 คน เก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก และระดับการบริหารเวชภัณฑ์

อยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหาร
เวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะ ควรจัด
ระบบการบริหารเวชภัณฑ์ให้เป็นในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับบริบทของเครือข่ายบริการ
สุขภาพระดับอำเภอ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการ
จัดการ เพื่อให้การบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design) ทำการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่มีโครงสร้างโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จำนวน 132 คน ทำการศึกษาทุกหน่วยของประชากร

3. เครื่องมือการวิจัย

3.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กในการกำหนดรายด้านและรายชื่อของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง) ประยุกต์ใช้ทฤษฎี 4M Management ในการกำหนดรายด้านและรายชื่อของตัวแปรอิสระคือปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และกำหนดรายการของการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ตามเกณฑ์การประเมินรับรองมาตรฐานระบบบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

3.2 ลักษณะของเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวชภัณฑ์ แบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะเป็นข้อคำถามและรายการตัวเลือกให้เลือกตอบ และ/หรือเติมข้อความตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - 2) ปัจจัยค่าจูง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- แบบสอบถามส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นข้อคำถาม และรายการตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้เลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ ดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด = 5 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก = 4 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง = 3 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย = 2 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด = 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด (5) ลบด้วยคะแนนต่ำสุด (1) แล้วหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1981) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นข้อคำถาม และรายการตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้เลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ ดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด = 5 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรมาก = 4 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรปานกลาง = 3 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรน้อย = 2 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรน้อยที่สุด = 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากองค์กรแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด (5) ลบด้วยคะแนนต่ำสุด (1) แล้วหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ประกอบด้วย 8 รายการ ได้แก่ การบันทึกระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ในคลัง การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ การเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ให้เป็นไปตามระบบ การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่เหมาะสม สภาพใช้งานได้ดีของผู้ยื่นเก็บเวชภัณฑ์ การรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด และการไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 มีลักษณะเป็นข้อคำถาม และรายการตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้เลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ ดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์มากที่สุด = 5 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์มาก = 4 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ปานกลาง = 3 คะแนน

ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์น้อย = 2 คะแนน
 ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์น้อยที่สุด = 1 คะแนน
 เกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์
 แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด (5) ลบด้วยคะแนนต่ำสุด (1) แล้วหารด้วยจำนวนระดับ
 การวัดที่ต้องการ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1981) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของ
 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของ
 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของ
 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ อยู่ในระดับสูง

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้
 ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบแบบสอบถามในประเด็นความตรงของเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่
 ประยุกต์ใช้ และกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of Consistency; IOC) (Haynes, Richard, & Kubany, 1995: 238-
 247) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความตรงสูง ดังนี้

1) แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำนวน 40 ข้อ
 มีค่า IOC = 0.96

2) แบบสอบถามปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม จำนวน 16 ข้อ
 มีค่า IOC = 0.81

3) แบบสอบถามการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวม จำนวน 8 ข้อ
 มีค่า IOC = 1.00

3.3.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้แบบสอบถาม
 กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัด
 สระบุรี จำนวน 34 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา
 ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951: 297-334) อยู่ในภาคผนวก ข

ซึ่งพบว่า

- 1) แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.955 (ปัจจัยจูงใจ เท่ากับ 0.907 ปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ 0.935)
- 2) แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.904
- 3) แบบสอบถามส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.911

4. การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed questionnaire) และการติดต่อทางโทรศัพท์ ตามขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 ทำหนังสือส่งถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลพบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
- 5.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยมอบให้เภสัชกรที่เป็นผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลแม่ข่ายเป็นผู้ประสานกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมอบแบบสอบถามให้ รวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน
- 5.3 โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ให้ส่งคืนแบบสอบถามตามกำหนด และติดตามตัวอย่างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนเมื่อเลยกำหนดนัด
- 5.4 ได้รับแบบสอบถามคืน 125 ฉบับ อัตราการตอบกลับร้อยละ 91.63

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 พรรณนาข้อมูลชุดของตัวแปรอิสระ (ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุน) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และข้อมูลชุดของตัวแปรตาม (การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เป็น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 ตอบคำถามการวิจัยและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์กันของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยการใช่

6.2.1 การทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระ (*Chi-square test of independence*) สำหรับตัวแปรที่อยู่ในมาตรวัดแบบแบ่งพวก (Ordinal scale) ที่ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$ และ

6.2.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (*Pearson's Correlation coefficient; r*) สำหรับตัวแปรที่อยู่ในมาตรวัดแบบแบ่งช่วง (Interval scale) ที่ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$ โดยใช้เกณฑ์การแปลขนาดความสัมพันธ์ของโคเฮน (Cohen, 1988) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	ขนาดของความสัมพันธ์
- + .10 to - + .29 (ค่า บวก หรือ ลบ .10 ถึง บวก หรือ ลบ .29)	น้อย (small or weak)
- + .30 to - + .49 (ค่า บวก หรือ ลบ .30 ถึง บวก หรือ ลบ .49)	ปานกลาง (medium or moderate)
- + .50 to - + 1.0 (ค่า บวก หรือ ลบ .50 ถึง บวก หรือ ลบ 1.0)	มาก (large or strong)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” นำเสนอเป็น 2 ส่วนใหญ่ ดังนี้

1. การพรรณนาตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ส่วนที่ 1 การพรรณนาตัวแปรที่ศึกษา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ จำนวนครั้งที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแสดงดังตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เท่ากับ ร้อยละ 76.0 และเพศชาย ร้อยละ 24.0

อายุ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 36.5 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 35.2 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 15.2 และ ไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 12.8 อายุเฉลี่ย 41.55 ปี อายุต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 25/68 ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.8 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.4

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 45.6 มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 34.4 และ 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 20.0

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 53.6 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 16.8 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และนักวิชาการสาธารณสุข ในสัดส่วนเท่าๆ กันเท่ากับร้อยละ 13.6 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 0.8 และข้าราชการบำนาญ ร้อยละ 1.6

ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์มานาน 6 – 10 ปี มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 37.6 ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 35.2 นาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 11.2 นาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 9.6 และ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 6.6 ระยะเวลารับผิดชอบต่องานการบริหารเวชภัณฑ์เฉลี่ย 9.31 ปี ระยะเวลาต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 1/28 ปี

จำนวนครั้งที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ มีผู้ให้คำตอบ ร้อยละ 52.8 ในจำนวนนี้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ที่เคยได้รับการอบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 30.5 จำนวน 3 ครั้ง ร้อยละ 27.1 จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 22.0 และจำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 20.3 จำนวนครั้งที่เคยได้รับการอบรมเฉลี่ย 4.41 ครั้ง ต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 1/36 ครั้ง

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะส่วนบุคคลของ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดลพบุรี

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวนทั้งหมด	125
1. เพศ		
หญิง	95	76.0
ชาย	30	24.0
2. อายุ⁽¹⁾		
ไม่เกิน 30 ปี	16	12.8
31 – 40 ปี	44	35.2
41 – 50 ปี	46	36.5
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	19	15.2
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.8
ปริญญาตรี	106	84.8
สูงกว่าปริญญาตรี	13	10.4
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	25	20.0
20,001 – 30,000 บาท	57	45.6
มากกว่า 30,000 บาท	43	34.4
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	17	13.6
นักวิชาการสาธารณสุข	17	13.6
พยาบาลวิชาชีพ	67	53.6
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	21	16.8
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	0.8
อื่นๆ (ข้าราชการบำนาญ)	2	1.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวนทั้งหมด	125
6. ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์⁽²⁾		
ไม่เกิน 5 ปี	44	35.2
6 - 10 ปี	47	37.6
11 - 15 ปี	12	9.6
16 - 20 ปี	14	11.2
มากกว่า 20 ปี	8	6.6
7. จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานบริหารเวชภัณฑ์⁽³⁾		
1 ครั้ง	13	22.0
2 ครั้ง	12	20.3
3 ครั้ง	16	27.1
มากกว่า 3 ครั้ง	18	30.5
รวม	66	52.8
ไม่ระบุ	59	47.2

⁽¹⁾ อายุเฉลี่ย 41.55 ปี (SD = 8.707) อายุต่ำสุด/สูงสุด 25/68 ปี

⁽²⁾ ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์เฉลี่ย 9.31 (SD = 6.705) ต่ำสุด/สูงสุด 1/28

⁽³⁾ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม 4.41 (SD = 5.249) ต่ำสุด/สูงสุด 1/36

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ในระดับปานกลาง เท่ากับร้อยละ 72.8

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เท่ากับร้อยละ 64.8

2.3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เท่ากับร้อยละ 73.6

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.2

3.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3.3 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์

ร้อยละ 56.0 มีปัจจัยจูงใจฯ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง และร้อยละ 43.2 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 58.4 มีปัจจัยจูงใจฯ ด้านการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง และร้อยละ 40.8 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 61.6 มีปัจจัยจูงใจฯ ด้านลักษณะงานในระดับสูง และร้อยละ 37.6 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 51.2 มีปัจจัยจูงใจฯ ด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง และร้อยละ 48.0 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 53.3 มีปัจจัยจูงใจฯ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.6 อยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพงาน/วิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ด้านชีวิต

ความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแสดงดัง
ตารางที่ 4.3

4.1 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
เท่ากับร้อยละ 73.6

4.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานรายด้านทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

4.3 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหาร
เวชภัณฑ์

ร้อยละ 58.4 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนในระดับปานกลาง
และร้อยละ 24.8 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 49.6 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับ
ปานกลาง และร้อยละ 43.2 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 49.6 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับ
ปานกลาง และร้อยละ 49.6 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 50.4 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านนโยบายและการบริหารในระดับสูง และ
ร้อยละ 49.6 อยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละ 61.6 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านสภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
และร้อยละ 28.8 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 51.2 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านสถานภาพงาน/วิชาชีพในระดับปานกลาง
และร้อยละ 48.0 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 58.4 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับ
ปานกลาง และร้อยละ 36.8 อยู่ในระดับสูง

ร้อยละ 78.4 มีปัจจัยค้ำจุนฯ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลาง
และร้อยละ 19.2 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการ ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ค่าเฉลี่ย \bar{X} (SD)	ระดับ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	81	44	3.51	ปานกลาง
		64.8	35.2	0.464	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1 0.8	70 56.0	54 43.2	3.57 0.572	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	-	73 58.4	51 40.8	3.58 0.571	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	1 0.8	47 37.6	77 61.6	3.92 0.599	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	1 0.8	64 51.2	60 48.0	3.80 0.542	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	37 35.6	56 53.3	32 25.6	2.65 0.830	ปานกลาง
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	3	92	30	3.37	ปานกลาง
	2.4	73.6	24.0	0.501	
1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน	21 16.8	73 58.4	31 24.8	2.86 0.783	ปานกลาง
2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	9 7.2	62 49.6	54 43.2	3.55 0.679	ปานกลาง
3) การปกครองบังคับบัญชา	1 0.8	62 49.6	62 49.6	3.65 0.700	ปานกลาง
4) นโยบายและการบริหาร	-	62 49.6	63 50.4	3.58 0.692	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการ ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	\bar{X} (SD)	
5) สภาพการปฏิบัติงาน	12 9.6	77 61.6	36 28.8	3.08 0.703	ปานกลาง
6) สถานภาพงาน/วิชาชีพ	1 0.8	64 51.2	60 48.0	3.52 0.697	ปานกลาง
7) ความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	6 4.8	73 58.4	46 36.8	3.55 0.679	ปานกลาง
8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3 2.4	98 78.4	24 19.2	3.2 0.531	ปานกลาง
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	-	91 72.8	34 27.2	3.42 0.452	ปานกลาง

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ

5.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ แสดงดัง

ตารางที่ 4.3

5.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งประเด็นความสามารถบริหารเวชภัณฑ์ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

5.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ในประเด็นเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 1 ข้อ ในประเด็นการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

5.1.3 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3 ข้อ ในประเด็นการเป็นงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์ ต้องปฏิบัติตามระเบียบพัสดุที่เกี่ยวข้อง และการเป็นงานที่ทำหาย

5.1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ในประเด็นการมีความรับผิดชอบให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และการมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 1 ข้อ สำหรับความสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขการดำเนินงาน

5.1.5 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ในประเด็นการเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์รายด้านของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	\bar{X} (SD)	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน		
1) สามารถบริหารเวชภัณฑ์ในด้านต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.56 (.677)	ปานกลาง
2) สามารถพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	3.63 (.666)	ปานกลาง
3) มีความพอใจในผลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ที่ทำอยู่	3.48 (.714)	ปานกลาง
4) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารเวชภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี	3.61 (.671)	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ		
1) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับนับถือในความสามารถในการบริหารเวชภัณฑ์ของท่าน	3.69 (.628)	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์	\bar{X} (SD)	ระดับ
2) ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านบริหารเวชภัณฑ์ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.26 (.863)	ปานกลาง
3) ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบการบริหารเวชภัณฑ์	3.82 (.677)	สูง
3. ลักษณะงาน		
1) งานการบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์	4.01 (.641)	สูง
2) การบริหารเวชภัณฑ์ต้องปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ พ.ศ.2535 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.97 (.706)	สูง
3) งานการบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.78 (.822)	สูง
4. ความรับผิดชอบ		
1) ท่านมีความรับผิดชอบในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.94 (.704)	สูง
2) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารเวชภัณฑ์	3.94 (.722)	สูง
3) ท่านสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและนำไปสู่การแก้ปัญหาในการดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์ได้	3.54 (.629)	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		
1) งานด้านการบริหารเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	2.68 (1.013)	ปานกลาง
2) ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารเวชภัณฑ์	2.94 (1.038)	ปานกลาง
3) งานการบริหารเวชภัณฑ์มีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	2.35 (1.010)	ปานกลาง

5.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.4

5.2.1 ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความสอดคล้องของเงินเดือนกับภาระงานสามารถบริหารเวชภัณฑ์

5.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นเพื่อนร่วมงานและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และความสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา

5.2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ สำหรับการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 2 ข้อ ในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

5.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ สำหรับหน่วยงานและโรงพยาบาลแม่ข่ายมีนโยบายที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 2 ข้อ ในประเด็นนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริง และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5.2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นความเพียงพอของบุคลากรกับปริมาณงาน การมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอกับความต้องการใช้งาน และการมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

5.2.6 ด้านสถานภาพงานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ งานในหน้าที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน และบุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเห็นความจำเป็นของงานการบริหารเวชภัณฑ์

5.2.7 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ สำหรับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 2 ข้อ ในประเด็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้มีความมั่นคง และการรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ

5.2.8 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นการปฏิบัติงานต้องใช้เวลาส่วนตัวมากขึ้น การไม่กระทบความเป็นอยู่ของครอบครัว และการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์
ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์	\bar{X} (SD)	ระดับ
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน		
1) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	2.90 (.869)	ปานกลาง
2) ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	2.88 (.867)	ปานกลาง
3) ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	2.83 (.887)	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
1) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี	3.44 (.928)	ปานกลาง
2) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือการบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี	3.50 (.921)	ปานกลาง
3) เมื่อมีปัญหาการบริหารเวชภัณฑ์ ท่านสามารถปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.50 (1.060)	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา		
1) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์จากผู้บังคับบัญชา	3.84 (.837)	สูง
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี	3.63 (.818)	ปานกลาง
3) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนการบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบผลสำเร็จ	3.50 (.921)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจําในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์	\bar{X} (SD)	ระดับ
4. นโยบายและการบริหาร		
1) หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารเวชภัณฑ์ที่ชัดเจน หรือได้รับนโยบายที่ชัดเจนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย	3.76 (.807)	สูง
2) นโยบายการบริหารเวชภัณฑ์จากโรงพยาบาลแม่ข่ายสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริง	3.53 (.867)	ปานกลาง
3) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารเวชภัณฑ์ในหน่วยงาน	3.46 (.819)	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน		
1) บุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานบริหารเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบ	2.82 (.945)	ปานกลาง
2) หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอกับความต้องการใช้งานในการบริหารเวชภัณฑ์	3.07 (.891)	ปานกลาง
3) หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการบริหารเวชภัณฑ์อย่างเหมาะสม	3.38 (.769)	ปานกลาง
6. สถานภาพงาน/วิชาชีพ		
1) ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในงานที่ท่านเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.58 (.835)	ปานกลาง
2) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานบริหารเวชภัณฑ์	3.45 (.875)	ปานกลาง
3) บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานของท่านเห็นว่างานของท่านมีความจําเป็นต่อหน่วยงาน	3.53 (.736)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยคำนวณในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์	\bar{X} (SD)	ระดับ
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		
1) ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	3.74 (.782)	สูง
2) การปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ทำให้ท่านมีความมั่นคง	3.64 (.766)	ปานกลาง
3) ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (การทำงานที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ)	3.28 (.809)	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว		
1) การปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ทำให้ท่านต้องใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานมากขึ้น	3.2 (1.040)	ปานกลาง
2) การปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของท่านไม่กระทบความเป็นอยู่ของครอบครัวของท่าน	3.03 (1.008)	ปานกลาง
3) ท่านมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์	3.39 (.694)	ปานกลาง

6. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.5

6.1 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.2 ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.2 ในระดับสูง

6.1.1 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การฯ ด้านกำลังคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.6 ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.2 ในระดับสูง

6.1.2 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรฯ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.2 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.6 ในระดับสูง

6.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรฯ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ร้อยละ 56.8 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง และร้อยละ 30.4 ในระดับสูง

6.1.4 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรฯ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ร้อยละ 55.2 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง และร้อยละ 33.6 ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการบริหารเวชภัณฑ์ โดยรวมและรายด้าน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร			ค่าเฉลี่ย \bar{X} (SD)	ระดับ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ		
1. ด้านกำลังคน	14 11.2	82 65.6	29 23.2	3.14 0.687	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	9 7.2	94 75.2	22 17.6	3.19 0.631	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	16 12.8	71 56.8	38 30.4	3.20 0.881	ปานกลาง
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	14 11.2	69 55.2	42 33.6	3.27 0.324	ปานกลาง
ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม	7 5.6	99 79.2	19 15.2	3.19 0.687	ปานกลาง

6.2 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์รายด้าน และรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.6

6.2.1 ด้านกำลังคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การสรรหาบุคคลในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน และการสนับสนุนบุคลากร ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางาน

6.2.2 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ สำหรับการควบคุม กำกับค่าใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ในประเด็นการจัดสรรงบประมาณของ CUP สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความคล่องตัวของกฎระเบียบการเบิก-จ่ายและควบคุมเวชภัณฑ์ และความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อ สำหรับการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งอื่น

6.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเวชภัณฑ์ การวางแผนระยะสั้น หรือระยะยาว ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการใช้ และความเพียงพอในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

6.2.4 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในประเด็นการจัดการหาเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดหาเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และความทันสมัย และใช้งานได้ของเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์รายด้าน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	\bar{X} (SD)	ระดับ
1. ด้านกำลังคน		
1) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.87 (.924)	ปานกลาง
2) หน่วยงานของท่านมีการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	2.59 (1.050)	ปานกลาง
3) หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.7 (.927)	ปานกลาง
4) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมด้านการบริหารเวชภัณฑ์เพื่อพัฒนางาน	3.41 (.951)	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ		
1) การบริหารเวชภัณฑ์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งอื่น	2.08 (.972)	ต่ำ
2) การจัดสรรงบประมาณของ CUP ในการบริหารเวชภัณฑ์สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่	3.32 (.848)	ปานกลาง
3) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้	3.74 (.753)	สูง
4) ภาวะเบียดเบียนเบิก-จ่าย และควบคุมยา มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารเวชภัณฑ์	3.53 (.838)	ปานกลาง
5) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารเวชภัณฑ์	3.31 (.954)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	\bar{X} (SD)	ระดับ
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์		
1) หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเวชภัณฑ์	3.37 (1.096)	ปานกลาง
2) หน่วยงานมีการวางแผนระยะสั้น หรือระยะยาวในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการใช้	3.22 (.980)	ปานกลาง
3) หน่วยงานมีการจัดหาและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์	3.02 (1.008)	ปานกลาง
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ		
1) หน่วยงานของท่านมีการจัดหาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวชภัณฑ์	3.27 (.90)	ปานกลาง
2) เทคโนโลยีและสารสนเทศที่หน่วยงานจัดหาให้สามารถเอามาใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.27 (.865)	ปานกลาง
3) เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน	3.29 (.881)	ปานกลาง

7. การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ มี 8 รายการ เกี่ยวกับการบันทึกในระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ในคลัง การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ การเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ให้เป็นไปตามระบบ การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม สภาพใ้ใช้งานได้ดีของผู้ยื่นเก็บเวชภัณฑ์ การรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด และการไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์แสดงดังตารางที่ 4.7

7.1 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.0 ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในระดับสูง และร้อยละ 27.2 ในระดับปานกลาง

7.2 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์รายข้อ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงทุกข้อ

7.2.1 การบันทึกระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.8 มีการปฏิบัติงานการทำบันทึกระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ในระดับสูง และร้อยละ 15.2 ในระดับปานกลาง

7.2.2 การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ในคลัง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.8 ปฏิบัติระดับสูงในการสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ และร้อยละ 23.2 ในระดับปานกลาง

7.2.3 การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.4 ปฏิบัติระดับสูงในการสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ และร้อยละ 21.6 ในระดับปานกลาง

7.2.4 การเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ให้เป็นไปตามระบบ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.4 ปฏิบัติระดับสูงในการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ให้เป็นไปตามระบบ และร้อยละ 16.0 ในระดับปานกลาง

7.2.5 การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.2 ปฏิบัติระดับสูงในการจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม และร้อยละ 27.2 ในระดับปานกลาง

7.2.6 สภาพใช้งานได้ดีของผู้ยื่นเก็บเวชภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.4 ปฏิบัติระดับสูงในการมีผู้ยื่นเก็บเวชภัณฑ์ที่มีสภาพใช้งานได้ดี และร้อยละ 17.6 ในระดับปานกลาง

7.2.7 การรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 77.6 ปฏิบัติระดับสูงในการรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด และร้อยละ 20.8 ในระดับปานกลาง

7.2.8 การไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.2 ปฏิบัติระดับสูงในการไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ และร้อยละ 16.0 ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม รายการที่พิจารณาว่ายังอยู่ในระดับก่อนไปทางสูงมี 3 รายการ ได้แก่ การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ในคลัง การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและระดับของการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร			ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ		
1. ระบบการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	5 4.0	19 15.2	101 80.8	4.04 0.797	สูง
2. เวชภัณฑ์ในคลังเวชภัณฑ์ที่ได้รับ การสุ่มตรวจต้องมีปริมาณคงเหลือที่ระบุไว้ในบัญชีควบคุมการจ่าย รายการนั้นๆ และปริมาณต้องไม่เกินอัตราการใช้ในระยะเวลา 3 เดือน	10 8.0	29 23.2	86 68.8	3.82 0.862	สูง
3. เวชภัณฑ์ให้บริการที่ได้รับการสุ่มตรวจต้องมีปริมาณที่ไม่แตกต่างจาก ปริมาณที่จ่ายจากคลังในช่วงที่มีการเบิกจ่ายรายการนั้นๆ	10 8.0	27 21.6	88 70.4	3.82 0.837	สูง
4. การเบิกจ่ายเวชภัณฑ์เป็นไปตามระบบ ระบบหมคอายุก่อนจ่ายก่อน (First Expired First Out) คือ อายุของเวชภัณฑ์ที่สุ่มตรวจจากคลัง เวชภัณฑ์จะต้องมีอายุเท่ากัน	2 1.6	20 16.0	103 82.4	4.16 0.745	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร				ระดับ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ค่าเฉลี่ย	
	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	จำนวนร้อยละ	\bar{X} SD	
5. มีการจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาด มีอากาศถ่ายเท ป้องกันแสงแดดโดยตรง ป้องกันความชื้น และควบคุมอุณหภูมิไม่เกิน 30 องศาเซลเซียส และจัดเก็บยาเป็นสัดส่วนตามประเภทยา และป้องกันการสูญหายของเวชภัณฑ์	12	34	79	3.73	สูง
6. ผู้ยื่นที่เก็บเวชภัณฑ์อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี สามารถควบคุมอุณหภูมิได้ และภายในแยกเก็บยาอย่างเป็นสัดส่วน มีการบันทึกและตรวจสอบอุณหภูมิของผู้ยื่นอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง	5	22	98	4.04	สูง
7. มีการรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด	2	26	97	4.02	สูง
8. ไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ ซึ่งพิจารณาจากวันหมดอายุ สภาพบรรจุภัณฑ์ซึ่งต้องมีฉลากและรายละเอียดครบถ้วน ไม่เลอะเลือน ภาชนะบรรจุไม่มีรอยร้าวซึม	1	20	104	4.16	สูง
การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวม	1	34	90	3.97	สูง
	0.8	27.2	72.0	(0.653)	

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับปัจจัยอื่นๆ

1.1 เพศ

1.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ (หญิง, ชาย) กับ ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศ กับระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 1.145, df = 1, p = .285$) และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 1.640, df = 2, p = .200$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวม

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ (หญิง, ชาย) กับ ระดับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศ กับระดับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($X^2 = 3.266, df = 1, p = .071$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ (หญิง, ชาย) กับ ระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศ กับระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 0.421, df = 2, p = .810$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ (หญิง, ชาย) กับ ระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศ กับระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($X^2 = 5.036, df = 1, p = .025$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังตารางที่ 4.8 โดยเพศหญิงร้อยละ 77.7 และเพศชายร้อยละ 56.7 มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบไคสแควร์ระหว่างเพศกับระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

เพศ	ระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์		รวม
	ปานกลาง	สูง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
หญิง	21 (22.3)	73 (77.7)	94 (75.8)
ชาย	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (24.2)
รวม ⁽¹⁾	34 (27.2)	90 (42.2)	124 (100.0)

(1) ไม่ได้นำระดับต่ำ (1 คน) มาวิเคราะห์

$$X^2 = 5.036, df = 1, p = 0.25)$$

1.2 อายุ

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญใจและปึงจัญคำจุนในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญใจในการปฏิบัติงาน และปึงจัญคำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุ กับปึงจัญใจในการปฏิบัติงาน ($r = -.123, p = .173$) และระดับปึงจัญคำจุนในการปฏิบัติงาน ($r = -.005, p = .954$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุ กับ ปึงจัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($r = -.118, p = .190$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ ปึงจัญการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุ

กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = -.109, p = .227$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุ กับ ปัจจัยการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = -.035, p = .701$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) กับ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 2.199, df = 1, p = .138$) และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 0.260, df = 1, p = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ก

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) กับ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($X^2 = 0.067, df = 1, p = .795$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) กับ ระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 0.003, df = 1, p = .955$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับ ระดับการปฏิบัติงาน การบริหารเวชภัณฑ์

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) กับ ระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($X^2 = 0.799, df = 1, p = .374$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ก

1.4 ตำแหน่งปัจจุบัน

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน (ผอ.รพ.สต., จนท.สต.และจพง.ทส., นวก.สต., พย.วิชาชีพ) กับ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 3.840, df = 3, p = .279$) และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 4.370, df = 3, p = .198$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน (ผอ.รพ.สต., จนท.สต.และจพง.ทส., นวก.สต., พย.วิชาชีพ) กับ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($X^2 = 4.138, df = 3, p = .247$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจาก องค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน (ผอ.รพ.สต., จนท.สต.และจพง.ทส., นวก.สต., พย.วิชาชีพ) กับ ระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 2.135, df = 3, p = .545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับ การปฏิบัติงานการบริหาร เวชภัณฑ์

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน (ผอ.รพ.สต., จนท.สต.และจพง.ทส., นวก.สต., พย.วิชาชีพ) กับ ระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน กับระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($X^2 = 4.204, df = 3, p = .240$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.5 รายได้ต่อเดือน

1.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน (10,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, มากกว่า 30,000 บาท) กับ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน กับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 1.314, df = 2, p = .518$) และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 1.575, df = 2, p = .455$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน (10,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, มากกว่า 30,000 บาท) กับ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน กับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($X^2 = .651, df = 2, p = .722$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจาก องค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน (10,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, มากกว่า 30,000 บาท) กับ ระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน กับระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ($X^2 = 1.560, df = 2, p = .458$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ การปฏิบัติงานการบริหาร เวชภัณฑ์

ผลการทดสอบไคสแควร์ของความเป็นอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน (10,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, มากกว่า 30,000 บาท) กับ ระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน กับระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($X^2 = 0.900$, $df = 2$, $p = .638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) ดังภาคผนวก ค

1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

1.61 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r = -.126$, $p = .163$) และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($r = -.075$, $p = .404$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.62 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($r = -.102$, $p = .260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน ($r = -.163$, $p = .069$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

1.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางลบในระดับต่ำ) ระหว่างระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = -.244, p = .006$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ลดลง ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยอื่นๆ

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยค่าจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยค่าจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีผลการวิเคราะห์

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = .512, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวกในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับการปฏิบัติงานในการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = .586, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์จะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวก ในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ($r = .717, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวกในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = .578, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงาน การบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวกในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = .559, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์จะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน

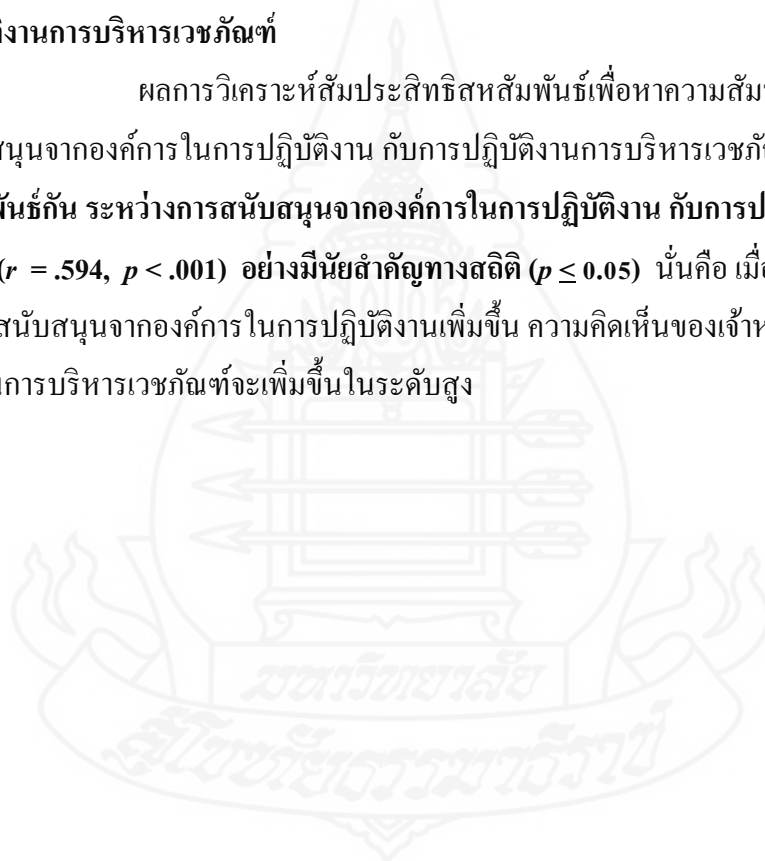
ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวกในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = .594, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฯ ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ทางบวกในระดับสูง) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ($r = .594, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหาร เวชภัณฑ์ ($r = .594, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) นั่นคือ เมื่อความคิดเห็นต่อ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ต่อการ ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์จะเพิ่มขึ้นในระดับสูง



ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสัมพันธ์ระหว่างคู่ของ ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$)

คู่ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ	r (p value)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
1. ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน	$r = .512$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
2. ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	$r = .586$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงาน	$r = .717$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน	$r = .578$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
5. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	$r = .559$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
6. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน	$r = .594$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
7. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	$r = .612$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง
8. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์	$r = .594$ $p < .001$	ทางบวกในระดับสูง

2.5 ปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.5.1 ความเบ้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมี 5 ตัว ได้แก่
เพศ มีค่าความเบ้ 1.232

ระยะเวลาการปฏิบัติการบริหารเวชภัณฑ์ (ปี) มีค่าความเบ้ 4.179

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเบ้ 0.326

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (ไม่ปรากฏค่า) และ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน มีค่าความเบ้ 0.250

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีค่าความเบ้

- 0.275

เมื่อพิจารณาขนาดของความเบ้ของตัวแปรดังกล่าวตามช่วงคาดหวัง 90% สำหรับสัมประสิทธิ์ความเบ้ของเพียร์สัน 2 (90% expected range for Pearson 2 skewness coefficient Sk_2) (Doane & Seward, 2011) ซึ่งค่าความเบ้ที่อยู่ภายในช่วงของประชากรที่มีสมมาตรปกติ (normal symmetric population) เท่ากับ -1.00 ถึง $+1.00$ มี 3 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

2.5.2 ตัวแปรตามที่ทำการวิเคราะห์

ตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (คะแนน)

2.5.3 ตัวแปรอิสระที่ทำการวิเคราะห์

1) ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (คะแนน)

2) ค่าเฉลี่ยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

(คะแนน)

2.5.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี แสดงดังตารางที่ 4.10 และภาคผนวก ง

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

สมการ	ตัวแปรทำนาย	$r^{(1)}$	$R^2_{added}^{(2)}$	$B^{(3)}$	$SE_B^{(4)}$	$Beta^{(5)}$
1	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	.594***	.353	.675	.082	.594***
2	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	.678***	.108	.453	.088	.399***
	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน			.537	.109	.382***
	Constant			.640	.342	

Dependent variable: การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .460; (Adjusted R squared = .451)

(1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

(2) สัมประสิทธิ์การทำนาย ที่เพิ่มขึ้น

(3) สัมประสิทธิ์การทำนาย ของตัวแปรแต่ละตัว

(4) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การทำนาย ของตัวแปรแต่ละตัว

(5) สัมประสิทธิ์การทำนาย ของตัวแปรแต่ละตัว ที่ปรับมาตรฐาน

สมการที่ 2 เป็นสมการถดถอยซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_{3,121} = 51.999$, $p < .001$) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว เท่ากับ 0.451 (ร้อยละ 45.1) และมีตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรทำนาย 2 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าสู่สมการ ได้แก่ (1) ค่าเฉลี่ยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (สัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 35.3) และ (2) ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (สัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 10.8)

สมการทำนายระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี = $0.640 + 0.399$ (ค่าเฉลี่ยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร) + 0.382 (ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี เพิ่มขึ้น 0.399 คะแนน สำหรับทุกคะแนนที่เพิ่มขึ้นบนมาตรวัดปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และเพิ่มขึ้น 0.382คะแนน สำหรับทุกคะแนนที่เพิ่มขึ้นบนมาตรวัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

นั่นคือ ปัจจัยทำนายระดับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปัจจัยการ

สนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.1

2.6 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

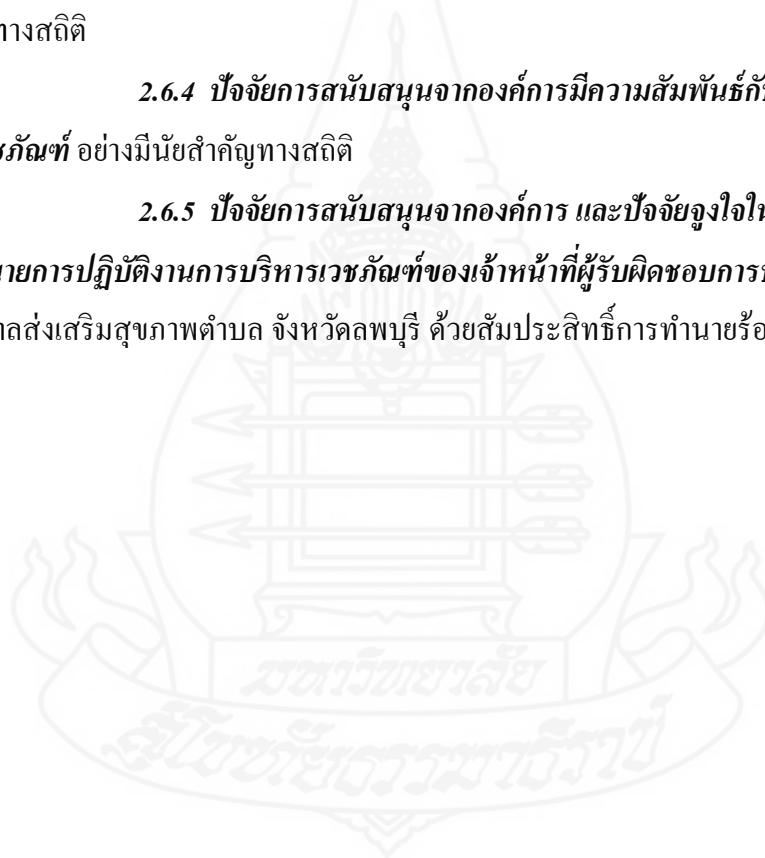
2.6.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล – เพศ และ ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6.3 ปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6.4 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6.5 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ด้วยสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 45



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) (3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (4) การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ทำการศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี จำนวน 125 คน ซึ่งพิจารณาว่าเป็นกลุ่มย่อยของประชากรเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในประเทศ เครื่องมือการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่กำหนดโครงสร้าง ซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ และความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ในอำเภออื่น แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับสูง แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 7 ตัวแปร (ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์) (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน (ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.907 และ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน (ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพงาน/วิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.935 (3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร 4 ด้าน (ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.904 และ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ 8 รายการ (ได้แก่ เกี่ยวกับการบันทึกระบบการเบิก-จ่ายเวชภัณฑ์ การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ในคลัง การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ การเบิก-จ่าย

เวชภัณฑ์ให้เป็นไปตามระบบ การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม สภาพใช้งานได้ดีของผู้ใช้ เก็บเวชภัณฑ์ การรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด และการไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.911 การศึกษาได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และการติดต่อทางโทรศัพท์ ได้รับแบบสอบถามคืน ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพรรณนาข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ 2 ของเพียร์สันและเกณฑ์การแปลผลของ Doane & Seward (2011) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและเกณฑ์การแปลผลของ Cohen (1988) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.0 อายุเฉลี่ย 41.55 ปี อายุต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 25/68 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.8 สัดส่วนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีสูงสุด เท่ากับร้อยละ 45.6 สัดส่วนที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีสูงสุด ร้อยละ 53.6 ระยะเวลารับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์เฉลี่ย 9.31 ปี ระยะเวลาต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 1/28 ปี จำนวนครั้งที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวชภัณฑ์ เฉลี่ย 4.41 ครั้ง ต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 1/36 ครั้ง

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานเวชภัณฑ์ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ และมี 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานพบว่าทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานเวชภัณฑ์ ได้รับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานเวชภัณฑ์ ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง และทุกรายการอยู่ใน

ระดับสูง แต่รายการที่พิจารณาว่ายังอยู่ในระดับก่อนไปทางสูงมี 3 รายการ ได้แก่ การสุ่มตรวจ
เวชภัณฑ์ในคลัง การสุ่มตรวจเวชภัณฑ์ให้บริการ การจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่เหมาะสม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา พบว่า

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ (1) เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหาร
เวชภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฯ เพศหญิงส่วนใหญ่ และเพศชายใน
สัดส่วนสูง ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับสูง และ (2) ระยะเวลารับผิดชอบงานการ
บริหารเวชภัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r =$
 $-.244, p = .006$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับ (1) ปัจจัยการ
สนับสนุนจากองค์กร ($r = .512, p < .001$) และ การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = .586,$
 $p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับสูง กับ (1) ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ($r = .717, p < .001$) (2) ปัจจัยการสนับสนุนจาก
องค์กร ($r = .578, p < .001$) และ (3) การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = .559, p < .001$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการ
ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ ($r = .594, p < .001$)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยทำนาย
การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี ด้วยสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 45

2. อภิปรายผล

2.1 ข้อค้นพบงานวิจัยตอบคำถามงานวิจัย

2.1.1 ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับคำถามงานวิจัยข้อที่ 1 “เจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจิตใจ และปัจจัย
ค้ำจุน) อยู่ในระดับใด” คำตอบคือ มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมี ปัจจัย
ค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.1.2 ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับคำถามงานวิจัยข้อที่ 2 “เจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ ได้รับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับใด”
คำตอบคือ มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง

2.1.3 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับคำถามงานวิจัยข้อที่ 3** “เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับใด” คำตอบคือ ปฏิบัติงานในระดับสูง

2.2 ข้อค้นพบงานวิจัยตอบสมมติฐานงานวิจัย

2.2.1 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 1** “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” คำตอบคือ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน

2.2.2 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2** “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” คำตอบคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3** “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” คำตอบคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.4 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4** “ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” คำตอบคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.5 **ข้อค้นพบงานวิจัยให้คำตอบสำหรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 5** “ปัจจัยที่ศึกษามีอิทธิพลร่วมในการทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์” คำตอบคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ได้ร้อยละ 45

2.2 คำอธิบายสำหรับข้อค้นพบงานวิจัย

2.2.1 **คำอธิบายสำหรับข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน)** ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ

1) การที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานอื่นๆ ในหน่วยงานหลายด้าน อาจมีผลกระทบต่อการให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อข้อค้นพบการวิจัยของปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง

2) การมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์เพียงคนเดียวรับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์ทุกรายการ อาจมีผลกระทบต่อการให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อข้อค้นพบการวิจัยของปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 คำอธิบายสำหรับข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลมาจากการสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ คือ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ได้มาจากหน่วยงานบังคับบัญชาซึ่งมีข้อจำกัดที่อาจไม่ได้ตรงตามความต้องการใช้สำหรับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้น จึงอาจมีผลกระทบต่อการให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อข้อค้นพบการวิจัยของปัจจัยนี้อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 คำอธิบายสำหรับข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอยู่ในระดับสูง อาจเป็นผลมาจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งโดยปกติ เรามักจะประเมินตนเองในระดับสูง จึงส่งผลให้ข้อค้นพบการวิจัยของการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับสูงทุกรายการ

2.3 ข้อค้นพบงานวิจัยสอดคล้อง หรือขัดแย้งกับงานวิจัยที่ผ่านมา

2.3.1 ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารนา ชงชัย (2552) ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยค้ำจุน (ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 32.8

2.3.2 ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยต่อไปนี้

1) รติ บุญมาก, ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำพู อยู่ในระดับปานกลาง

2) ใจดาว คัดทะจันทร์ (2553) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.3 ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจสินธุ์ เพชรมณี (2557) ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร (คือปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.4 ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจดาว คัดทะจันทร์ (2553) ซึ่งพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ ร้อยละ 11.2

2.3.4 ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยต่อไปนี้เป็น

1) ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2550) พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (ด้านการบริหาร) ปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 50.10

2) รติ บุญมาก, ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์) และปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะงาน) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำพู ได้ร้อยละ 63.0

3) สุภาวดี ศรีลามาศย์, ประจักษ์ บัวผัน (2556) พบว่า ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะงาน) ปัจจัยค้ำจุน (ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานการ

บริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
ได้ร้อยละ 57.8

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 มีนโยบายเพิ่มการสนับสนุนจากองค์การ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ
ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สำหรับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.1.2 เพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหาร
เวชภัณฑ์ ดังนี้

1) ผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ทำการพัฒนาวิธีการทำงานและวิธีการ
แก้ไขปัญหาในการทำงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อเป็นหนทางหนึ่งในการเพิ่มความสำเร็จในการ
ทำงาน ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2) ผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ทำการพัฒนาความสามารถวิเคราะห์
ผลการปฏิบัติงานและหนทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อเป็นหนทางหนึ่ง
ในการเพิ่มความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3) ผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร จัดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการ
บริหารเวชภัณฑ์ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารเวชภัณฑ์
บ่อยครั้งขึ้น เพื่อเป็นหนทางหนึ่งในการเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของปัจจัย
จูงใจในการทำงาน

4) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใกล้ชิด ให้คำชมเชย ยกย่อง สำหรับการบริหารงาน
เวชภัณฑ์ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งด้วยวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหนทางหนึ่งในการ
เพิ่มการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาวิธีการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการ
ปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อหาหนทางเพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- คณะทำงานจัดทำคู่มือเกณฑ์กรมปฐุมภูมิ. (2553). *คู่มือสำหรับเกณฑ์กรในการดำเนินงานเกณฑ์กรรมในหน่วยบริการ ปฐุมภูมิ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานแผนงานคุ้มครอง ผู้บริโภคด้านสุขภาพ (กคส.).
- ใจดาว คัมพะจันทร์. (2553). "การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. (2551). "แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์". วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดารณี พานทอง, สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- รติ บุญมาก, ประจักษ์ บัวผัน. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. *ขอนแก่นเวชสาร*, 32(3): 364-372.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วรพจน์ พรหมสัตยพรต. (2550). *การบริหารงานสาธารณสุขท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส
- ทองหล่อ เดชไทย. (2549). *หลักการบริหารงานสาธารณสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์.
- ธรรนา ชงชัย. (2552). "แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย". รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธิติพร ดนัยโชติ. (2549). ภาวะผู้นำ. *วารสารศูนย์บริการวิชาการ*, 14(12): 42-47.
- ชงชัย สันติวงษ์. (2545). *องค์กรและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2553). *หลักการบริหารสาธารณสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัทมา ตรีเดช, ศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช. (2530). *การบริหารงานสาธารณสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- รักษเกียรติ จิรันทร, ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ไพบูลย์พร, ปรัชชา โลหะนวกุล, ปิ่นฤดี ตรีรัตน์ไพบูลย์.
(2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วย
บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU): กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน. *สงขลานครินทร์
เวชสาร*, 24(9) (พ.ย.-ธ.ค.): 505-516.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ
1991.
- สมาน รังสิโยภิญช์, สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2523). *หลักบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2548). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.
- สุภาวดี ศรีลามาศย์, ประจักษ์ บัวผัน. (2556). การบริหารเวชภัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับ
บัณฑิตศึกษา)*, 13(2), (เม.ย. – มิ.ย.): 121-132.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร = [Management planning
and control]*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎี และการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2530). *คู่มือบริหารเวชภัณฑ์*. นนทบุรี: สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. (2557). การบริหารเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี. เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินิจสินธุ์ เพชรมณี. (2557). ปัจจัยทางการบริหารและการบริหารเวชภัณฑ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดพัทลุง. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 1(3) (กันยายน – ธันวาคม): 36-48.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณี สวานเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไพรัช รัชชพงษ์. (2543). *วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทยจากอดีตสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่ = Modern Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Best, J.W., & Kahn, J.V. (2006). *Research in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Herzberg, F.I. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 40(1): 53-62.
- Herzberg, F.I., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

เรียน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์

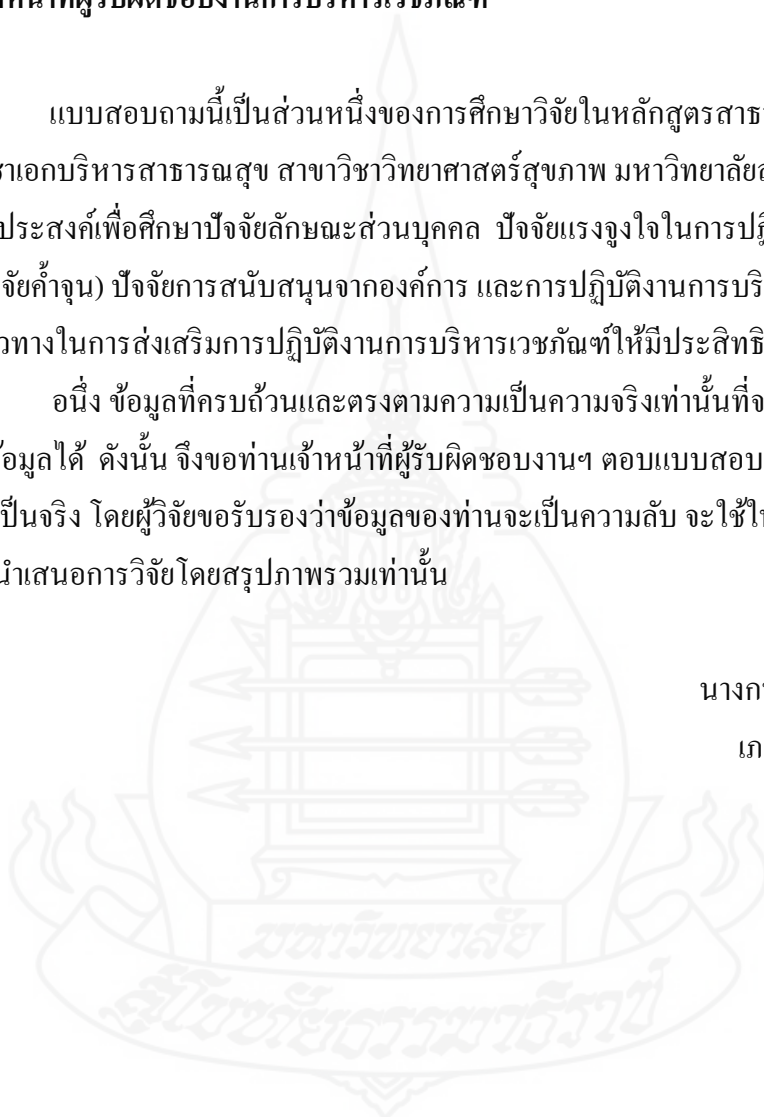
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหา
บัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูง
ใจ และปัจจัยค้ำจุน) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ เพื่อ
ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

อนึ่ง ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงตามความเป็นความจริงเท่านั้นที่จะสามารถนำไป
วิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนั้น จึงขอท่านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฯ ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน
ตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะเป็นความลับ จะใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น
และจะไม่นำเสนอการวิจัยโดยสรุปภาพรวมเท่านั้น

นางกนกวรรณ ทรงผาสุก

เกสัชกรชำนาญการ

ผู้วิจัย



แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้
ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท	
5. ตำแหน่งปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ รพ.สต.	<input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานสาธารณสุข
<input type="checkbox"/> นักวิชาการสาธารณสุข	<input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
6. ระยะเวลารับผิดชอบงานบริหารเวชภัณฑ์.....ปี
(ระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)
7. จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานบริหารเวชภัณฑ์.....ครั้ง
(ย้อนหลัง 3 ปี)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก หรือ มากที่สุด เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด = 1 คะแนน

มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานน้อย = 2 คะแนน

มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานปานกลาง = 3 คะแนน

มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมาก = 4 คะแนน

มีปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมากที่สุด = 5 คะแนน

ตารางปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ				
	คะแนน				
	1	2	3	4	5
ระดับการจูงใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ด้านความสำเร็จ					
1) ท่านสามารถบริหารเวชภัณฑ์ในด้านต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2) ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					
3) ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ที่ทำอยู่					
4) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารเวชภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี					
2. การยอมรับนับถือ					
1) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับนับถือในความสามารถในการบริหารเวชภัณฑ์ของท่าน					
2) ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านบริหารเวชภัณฑ์ได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบการบริหารเวชภัณฑ์					

ตารางปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3. ลักษณะงาน					
1) งานการบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์					
2) การบริหารเวชภัณฑ์ต้องปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ พ.ศ. 2535 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
3) งานการบริหารเวชภัณฑ์เป็นงานที่ทำทลายความสามารถที่ทำอยู่					
4) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารเวชภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี					
4. ความรับผิดชอบ					
1) ท่านมีความรับผิดชอบในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารเวชภัณฑ์					
3) ท่านสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและนำไปสู่การแก้ปัญหาในการดำเนินงานบริหารเวชภัณฑ์ได้					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1) งานการบริหารเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
2) ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารเวชภัณฑ์					
3) งานการบริหารเวชภัณฑ์มีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					

ตารางปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน					
1) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2) ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
3) ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี					
2) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือการบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี					
3) เมื่อมีปัญหาการบริหารเวชภัณฑ์ ท่านสามารถปรึกษาหรือผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
3. การปกครองบังคับบัญชา					
1) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการบริหารเวชภัณฑ์จากผู้บังคับบัญชา					
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี					
3) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนการบริหารเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จ					
4. นโยบายและการบริหาร					
1) หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารเวชภัณฑ์ที่ชัดเจนหรือได้รับนโยบายที่ชัดเจนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย					
2) นโยบายการบริหารเวชภัณฑ์จากโรงพยาบาลแม่ข่ายสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริง					
3) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารเวชภัณฑ์ในหน่วยงาน					

ตารางปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5. สภาพการปฏิบัติงาน					
1) บุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานบริหารเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบ					
2) หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอกับความต้องการใช้งานในการบริหารเวชภัณฑ์					
3) หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการบริหารเวชภัณฑ์อย่างเหมาะสม เวชภัณฑ์เป็นอย่างไรดี					
6. สถานภาพงาน/วิชาชีพ					
1) ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในงานที่ท่านเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2) ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานบริหารเวชภัณฑ์					
3) บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานของท่านเห็นว่างานของท่านมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน					
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
1) ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่					
2) การปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ทำให้ท่านมีความมั่นคง					
3) ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (การทำงานที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ)					
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1) การปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ทำให้ท่านต้องใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานมากขึ้น					
2) การปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของท่านไม่กระทบความเป็นอยู่ของครอบครัวของท่าน					
3) ท่านมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก หรือ มากที่สุด เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

- มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด = 1 คะแนน
 มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานน้อย = 2 คะแนน
 มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานปานกลาง = 3 คะแนน
 มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานมาก = 4 คะแนน
 มีปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด = 5 คะแนน

ตารางปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงาน

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจาก องค์กรในการปฏิบัติงาน				
	คะแนน				
	1	2	3	4	5
ระดับการสนับสนุน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านกำลังคน					
1) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำลังคนให้มีความ เหมาะสมกับปริมาณงาน					
2) หน่วยงานของท่านมีการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน การบริหารเวชภัณฑ์					
3) หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
4) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ด้านการบริหารเวชภัณฑ์เพื่อพัฒนางาน					
2. ด้านงบประมาณ					
1) การบริหารเวชภัณฑ์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก แหล่งอื่น					
2) การจัดสรรงบประมาณของ CUP ในการบริหารเวชภัณฑ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่					
3) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับการใช้งบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้					

ตารางปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสนับสนุนจาก องค์การในการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
4) กฎระเบียบการเบิก-จ่าย และควบคุมฯ มีความคล่องตัว และเอื้อต่อการบริหารเวชภัณฑ์					
5) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณ เพียงพอสำหรับการบริหารเวชภัณฑ์					
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์					
1) หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ใน การบริหารเวชภัณฑ์					
2) หน่วยงานมีการวางแผนระยะสั้น หรือระยะยาวในการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเวชภัณฑ์ให้ตรงกับ ความต้องการใช้					
3) หน่วยงานมีการจัดหาและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ เพื่อใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์					
4. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ					
1) หน่วยงานของท่านมีการจัดหาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ โปรแกรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวชภัณฑ์					
2) เทคโนโลยีและสารสนเทศที่หน่วยงานจัดหาให้สามารถ เอามาใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
3) เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารเวชภัณฑ์ มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ของงาน					

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก หรือ มากที่สุด เพียงช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์น้อยที่สุด = 1 คะแนน

มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์น้อย = 2 คะแนน

มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ปานกลาง = 3 คะแนน

มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์มาก = 4 คะแนน

มีการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์มากที่สุด = 5 คะแนน

ตารางการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์

ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ 8 รายการ	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์					
	คะแนน	1	2	3	4	5
	ระดับการปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ระบบการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน						
2. เวชภัณฑ์ในคลังเวชภัณฑ์ที่ได้รับการสุ่มตรวจต้องมีปริมาณคงเหลือที่ระบุไว้ในบัญชีควบคุมการจ่ายรายการนั้นๆ และปริมาณต้องไม่เกินอัตราการใช้ในระยะเวลา 3 เดือน						
3. เวชภัณฑ์ให้บริการที่ได้รับการสุ่มตรวจต้องมีปริมาณที่ไม่แตกต่างจากปริมาณที่จ่ายจากคลังในช่วงที่มีการเบิกจ่ายรายการนั้นๆ						
4. การเบิกจ่ายเวชภัณฑ์เป็นไปตามระบบ ระบบหมดอายุก่อน (First Expired First Out) คือ อายุของเวชภัณฑ์ที่สุ่มตรวจจากคลังเวชภัณฑ์ จะต้องมียอายุเท่ากัน						
5. มีการจัดเก็บเวชภัณฑ์ในสถานที่ที่เหมาะสม คือ สถานที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาด มีอากาศถ่ายเท ป้องกันแสงแดดโดยตรง ป้องกันความชื้น และควบคุมอุณหภูมิไม่เกิน 30 องศาเซลเซียส และจัดเก็บยาเป็นสัดส่วนตามประเภทยา และป้องกันการสูญหายของเวชภัณฑ์						

ตารางการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์ 8 รายการ	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการบริหารเวชภัณฑ์				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<p>คะแนนระดับการปฏิบัติ</p>					
6. ผู้เขียนที่เก็บเวชภัณฑ์อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี สามารถควบคุมอุณหภูมิได้ และภายในแยกเก็บอย่างเป็นสัดส่วน มีการบันทึกและตรวจสอบอุณหภูมิของผู้เขียนอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง					
7. มีการรายงานเวชภัณฑ์ตามที่ CUP กำหนด					
8. ไม่มีเวชภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพ ซึ่งพิจารณาจากวันหมดอายุ สภาพบรรจุภัณฑ์ซึ่งต้องมีฉลากและรายละเอียดครบถ้วน ไม่เลอะเลือน ภาชนะบรรจุไม่มีรอยร้าวซึม					





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความสำเร็จ 1.1	3.65	.691	34
ความสำเร็จ 1.2	3.74	.666	34
ความสำเร็จ 1.3	3.44	.705	34
ความสำเร็จ 1.4	3.68	.589	34
ยอมรับนับถือ 2.1	3.68	.589	34
ยอมรับนับถือ 2.2	3.21	.808	34
ยอมรับนับถือ 2.3	3.76	.654	34
ลักษณะงาน 3.1	3.85	.702	34
ลักษณะงาน 3.2	3.85	.821	34
ลักษณะงาน 3.3	3.62	.985	34
ความรับผิดชอบ 4.1	3.88	.808	34
ความรับผิดชอบ 4.2	3.88	.769	34
ความรับผิดชอบ 4.3	3.50	.564	34
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.1	2.79	1.038	34
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.2	2.88	.913	34
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.3	2.32	1.036	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสำเร็จ 1.1	52.09	57.840	.727	.897
ความสำเร็จ 1.2	52.00	58.424	.697	.898
ความสำเร็จ 1.3	52.29	57.062	.789	.895
ความสำเร็จ 1.4	52.06	58.966	.735	.898
ยอมรับนับถือ 2.1	52.06	59.209	.707	.899
ยอมรับนับถือ 2.2	52.53	59.166	.494	.904
ยอมรับนับถือ 2.3	51.97	58.514	.701	.898
ลักษณะงาน 3.1	51.88	58.895	.610	.901
ลักษณะงาน 3.2	51.88	57.198	.651	.899
ลักษณะงาน 3.3	52.12	54.955	.687	.898
ความรับผิดชอบ 4.1	51.85	56.796	.699	.897
ความรับผิดชอบ 4.2	51.85	61.220	.344	.909
ความรับผิดชอบ 4.3	52.24	60.913	.537	.903
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.1	52.94	55.209	.627	.901
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.2	52.85	61.099	.282	.913
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.3	53.41	57.825	.448	.908

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.1	3.00	.778	34
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.2	2.91	.712	34
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.3	2.82	.834	34
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.1	3.29	.938	34
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2	3.41	.821	34
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3	3.38	1.074	34
การปกครองบังคับบัญชา 3.1	3.74	.790	34
การปกครองบังคับบัญชา 3.2	3.56	.705	34
การปกครองบังคับบัญชา 3.3	3.50	.896	34
นโยบายและการบริหาร 4.1	3.53	.825	34
นโยบายและการบริหาร 4.2	3.38	.853	34
นโยบายและการบริหาร 4.3	3.53	.825	34
สภาพการปฏิบัติงาน 5.1	2.71	1.001	34
สภาพการปฏิบัติงาน 5.2	3.03	.969	34
สภาพการปฏิบัติงาน 5.3	3.32	.768	34
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.1	3.47	.825	34
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.2	3.38	.922	34
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.3	3.35	.849	34
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.1	3.71	.906	34
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.2	3.62	.922	34
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.3	3.12	.913	34
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.1	3.24	1.182	34
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.2	3.06	.886	34
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.3	3.35	.691	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.1	76.41	169.401	.395	.935
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.2	76.50	165.106	.677	.932
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.3	76.59	164.371	.605	.932
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.1	76.12	160.046	.719	.931
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2	76.00	161.394	.764	.930
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3	76.03	158.151	.693	.931
การปกครองบังคับบัญชา 3.1	75.68	162.892	.718	.931
การปกครองบังคับบัญชา 3.2	75.85	164.432	.724	.931
การปกครองบังคับบัญชา 3.3	75.91	159.901	.763	.930
นโยบายและการบริหาร 4.1	75.88	162.471	.706	.931
นโยบายและการบริหาร 4.2	76.03	160.211	.790	.930
นโยบายและการบริหาร 4.3	75.88	165.683	.548	.933
สภาพการปฏิบัติงาน 5.1	76.71	164.881	.472	.935
สภาพการปฏิบัติงาน 5.2	76.38	160.183	.689	.931
สภาพการปฏิบัติงาน 5.3	76.09	167.174	.516	.934
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.1	75.94	162.421	.709	.931
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.2	76.03	161.242	.680	.931
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.3	76.06	160.602	.776	.930
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.1	75.71	158.638	.813	.929
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.2	75.79	158.411	.808	.929
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.3	76.29	165.002	.519	.934
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.1	76.18	180.756	-.130	.947
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.2	76.35	171.266	.257	.937
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.3	76.06	169.996	.418	.935

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสำเร็จ 1.1	131.50	396.318	.619	.954
ความสำเร็จ 1.2	131.41	399.219	.533	.955
ความสำเร็จ 1.3	131.71	391.971	.766	.953
ความสำเร็จ 1.4	131.47	398.135	.653	.954
ยอมรับนับถือ 2.1	131.47	400.075	.569	.954
ยอมรับนับถือ 2.2	131.94	394.481	.582	.954
ยอมรับนับถือ 2.3	131.38	395.637	.683	.954
ลักษณะงาน 3.1	131.29	397.305	.573	.954
ลักษณะงาน 3.2	131.29	391.971	.651	.954
ลักษณะงาน 3.3	131.53	385.469	.708	.953
ความรับผิดชอบ 4.1	131.26	394.807	.572	.954
ความรับผิดชอบ 4.2	131.26	403.352	.320	.956
ความรับผิดชอบ 4.3	131.65	404.296	.406	.955
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.1	132.35	385.932	.658	.954
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.2	132.26	402.625	.283	.956
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.3	132.82	387.725	.613	.954
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.1	132.15	402.250	.351	.956
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.2	132.24	397.094	.572	.954
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.3	132.32	393.438	.595	.954
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.1	131.85	388.190	.669	.954
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2	131.74	389.049	.744	.953
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3	131.76	385.882	.635	.954
การปกครองบังคับบัญชา 3.1	131.41	390.189	.737	.953
การปกครองบังคับบัญชา 3.2	131.59	393.219	.720	.954
การปกครองบังคับบัญชา 3.3	131.65	386.720	.746	.953
นโยบายและการบริหาร 4.1	131.62	389.819	.716	.953
นโยบายและการบริหาร 4.2	131.76	386.428	.795	.953
นโยบายและการบริหาร 4.3	131.62	394.243	.577	.954
สภาพการปฏิบัติงาน 5.1	132.44	394.678	.456	.955
สภาพการปฏิบัติงาน 5.2	132.12	386.713	.687	.954
สภาพการปฏิบัติงาน 5.3	131.82	395.544	.580	.954
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.1	131.68	389.983	.711	.953
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.2	131.76	386.367	.734	.953
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.3	131.79	387.199	.776	.953
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.1	131.44	385.709	.767	.953
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.2	131.53	384.984	.774	.953
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.3	132.03	393.181	.547	.954
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.1	131.91	417.598	-.107	.960
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.2	132.09	403.962	.255	.956
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.3	131.79	401.987	.410	.955

4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.1	3.00	.953	34
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.2	2.53	.992	34
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.3	3.71	.871	34
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.4	3.44	.960	34
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.1	2.00	.888	34
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.2	3.38	.853	34
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.3	3.71	.629	34
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.4	3.50	.788	34
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.5	3.50	.862	34
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.1	3.35	1.125	34
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.2	3.21	.946	34
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.3	2.85	1.158	34
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.1	3.09	1.026	34
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.2	3.12	1.094	34
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.3	3.21	1.038	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.1	44.59	79.280	.435	.903
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.2	45.06	79.269	.415	.904
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.3	43.88	80.410	.410	.904
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.4	44.15	78.129	.503	.901
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.1	45.59	88.068	-.076	.919
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.2	44.21	75.502	.766	.892
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.3	43.88	79.501	.685	.897
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.4	44.09	77.356	.693	.895
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.5	44.09	78.204	.567	.899
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.1	44.24	73.822	.646	.896
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.2	44.38	74.728	.731	.893
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.3	44.74	71.170	.771	.890
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.1	44.50	72.561	.799	.890
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.2	44.47	71.893	.781	.890
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.3	44.38	72.365	.801	.889

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: การบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 1	4.06	.851	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 2	3.76	.890	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 3	3.79	.845	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 4	4.09	.753	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 5	3.71	1.169	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 6	3.94	1.013	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 7	4.09	.712	34
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 8	4.18	.673	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 1	27.56	23.102	.800	.893
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 2	27.85	23.584	.693	.902
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 3	27.82	23.786	.712	.900
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 4	27.53	23.408	.876	.889
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 5	27.91	20.810	.768	.898
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 6	27.68	23.680	.574	.914
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 7	27.53	24.560	.751	.899
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 8	27.44	25.406	.664	.905

6. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสำเร็จ 1.1	210.71	984.820	.671	.967
ความสำเร็จ 1.2	210.62	988.243	.615	.967
ความสำเร็จ 1.3	210.91	978.750	.798	.967
ความสำเร็จ 1.4	210.68	986.650	.741	.967
ยอมรับนับถือ 2.1	210.68	989.619	.660	.967
ยอมรับนับถือ 2.2	211.15	986.675	.533	.967
ยอมรับนับถือ 2.3	210.59	986.916	.659	.967
ลักษณะงาน 3.1	210.50	991.652	.504	.968
ลักษณะงาน 3.2	210.50	980.985	.637	.967
ลักษณะงาน 3.3	210.74	970.201	.705	.967
ความรับ ดิชอบ 4.1	210.47	978.802	.692	.967
ความรับดิชอบ 4.2	210.47	1000.984	.264	.968
ความรับดิชอบ 4.3	210.85	995.826	.513	.968
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.1	211.56	968.557	.693	.967
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.2	211.47	996.075	.304	.968
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.3	212.03	973.545	.615	.967
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.1	211.35	1001.144	.257	.968
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.2	211.44	993.284	.459	.968
เงินเดือน/ค่าตอบแทน 1.3	211.53	985.045	.548	.967
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.1	211.06	981.209	.550	.967
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.2	210.94	980.118	.654	.967
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3	210.97	977.363	.535	.967
การปกครองบังคับบัญชา 3.1	210.62	981.092	.660	.967
การปกครองบังคับบัญชา 3.2	210.79	983.623	.686	.967
การปกครองบังคับบัญชา 3.3	210.85	976.190	.668	.967
นโยบายและการบริหาร 4.1	210.82	978.332	.686	.967
นโยบายและการบริหาร 4.2	210.97	970.878	.805	.967
นโยบายและการบริหาร 4.3	210.82	985.180	.551	.967
สภาพการปฏิบัติงาน 5.1	211.65	982.902	.486	.968
สภาพการปฏิบัติงาน 5.2	211.32	971.680	.692	.967
สภาพการปฏิบัติงาน 5.3	211.03	983.423	.632	.967
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.1	210.88	976.168	.729	.967
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.2	210.97	974.090	.686	.967
สถานภาพงาน/วิชาชีพ 6.3	211.00	976.000	.711	.967
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.1	210.65	978.296	.623	.967
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.2	210.74	975.716	.657	.967
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7.3	211.24	979.761	.592	.967
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.1	211.12	1025.683	-.167	.970
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.2	211.29	998.881	.264	.968
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.3	211.00	996.545	.399	.968
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.1	211.35	988.660	.414	.968
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.2	211.82	992.150	.341	.968
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.3	210.65	975.569	.700	.967
ปัจจัยด้านกำลังคน 1.4	210.91	976.143	.623	.967
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.1	212.35	1015.750	-.037	.969
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.2	210.97	980.029	.630	.967
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.3	210.65	989.326	.624	.967
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.4	210.85	983.523	.612	.967

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านงบประมาณ 2.5	210.85	988.796	.459	.968
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.1	211.00	974.606	.549	.967
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.2	211.15	973.463	.678	.967
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 3.3	211.50	971.652	.574	.967
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.1	211.26	974.928	.600	.967
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.2	211.24	973.398	.583	.967
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4.3	211.15	975.584	.582	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 1	210.29	977.790	.675	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 2	210.59	981.280	.580	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 3	210.56	980.193	.633	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 4	210.26	977.473	.772	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 5	210.65	965.629	.653	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 6	210.41	973.340	.633	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 7	210.26	980.140	.757	.967
การบริหารเวชภัณฑ์ ข้อ 8	210.18	987.301	.631	.967





ภาคผนวก ค
ผลการทดสอบไคสแควร์

Chi-square test

เพศ * จัดกลุ่มปัจจัยของใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มปัจจัยของใจ		Total	
		2.00	3.00		
เพศ	หญิง	Count	64	31	95
		% within เพศ	67.4%	32.6%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยของใจ	79.0%	70.5%	76.0%
		% of Total	51.2%	24.8%	76.0%
	ชาย	Count	17	13	30
		% within เพศ	56.7%	43.3%	100.0%
% within จัดกลุ่มปัจจัยของใจ		21.0%	29.5%	24.0%	
Total	% of Total	13.6%	10.4%	24.0%	
	Count	81	44	125	
	% within เพศ	64.8%	35.2%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มปัจจัยของใจ	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	64.8%	35.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.145 ^a	1	.285		
Continuity Correction ^b	.724	1	.395		
Likelihood Ratio	1.123	1	.289		
Fisher's Exact Test				.381	.197
Linear-by-Linear Association	1.136	1	.287		
N of Valid Cases	125				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.56.

b. Computed only for a 2x2 table

เพศ * ระดับกำจุน1 Crosstabulation

		ระดับกำจุน1		Total	
		2.00	3.00		
เพศ	หญิง	Count	72	20	92
		% within เพศ	78.3%	21.7%	100.0%
		% within ระดับกำจุน1	78.3%	66.7%	75.4%
		% of Total	59.0%	16.4%	75.4%
	ชาย	Count	20	10	30
		% within เพศ	66.7%	33.3%	100.0%
% within ระดับกำจุน1		21.7%	33.3%	24.6%	
Total	% of Total	16.4%	8.2%	24.6%	
	Count	92	30	122	
	% within เพศ	75.4%	24.6%	100.0%	
	% within ระดับกำจุน1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	75.4%	24.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.640 ^a	1	.200		
Continuity Correction ^b	1.074	1	.300		
Likelihood Ratio	1.569	1	.210		
Fisher's Exact Test				.226	.150
Linear-by-Linear Association	1.627	1	.202		
N of Valid Cases	122				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.38.

b. Computed only for a 2x2 table

เพศ * จัดกลุ่มการร้องใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มการร้องใจ		Total	
		2.00	3.00		
เพศ	หญิง	Count	73	22	95
		% within เพศ	76.8%	23.2%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการร้องใจ	80.2%	64.7%	76.0%
		% of Total	58.4%	17.6%	76.0%
	ชาย	Count	18	12	30
		% within เพศ	60.0%	40.0%	100.0%
Total		% within จัดกลุ่มการร้องใจ	19.8%	35.3%	24.0%
		% of Total	14.4%	9.6%	24.0%
		Count	91	34	125
		% within เพศ	72.8%	27.2%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการร้องใจ	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	72.8%	27.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.266 ^a	1	.071		
Continuity Correction ^b	2.471	1	.116		
Likelihood Ratio	3.105	1	.078		
Fisher's Exact Test				.098	.060
Linear-by-Linear Association	3.240	1	.072		
N of Valid Cases	125				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.16.

b. Computed only for a 2x2 table

เพศ * จัดกลุ่มสนับสนุน Crosstabulation

		จัดกลุ่มสนับสนุน			Total	
		1.00	2.00	3.00		
เพศ	หญิง	Count	6	75	14	95
		% within เพศ	6.3%	78.9%	14.7%	100.0%
		% within จัดกลุ่มสนับสนุน	85.7%	75.8%	73.7%	76.0%
		% of Total	4.8%	60.0%	11.2%	76.0%
	ชาย	Count	1	24	5	30
		% within เพศ	3.3%	80.0%	16.7%	100.0%
Total		% within จัดกลุ่มสนับสนุน	14.3%	24.2%	26.3%	24.0%
		% of Total	0.8%	19.2%	4.0%	24.0%
		Count	7	99	19	125
		% within เพศ	5.6%	79.2%	15.2%	100.0%
		% within จัดกลุ่มสนับสนุน	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	5.6%	79.2%	15.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.421 ^a	2	.810
Likelihood Ratio	.464	2	.793
Linear-by-Linear Association	.275	1	.600
N of Valid Cases	125		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.68.

เพศ * ระดับบริหารเวชภัณฑ์1 Crosstabulation

		ระดับบริหารเวชภัณฑ์1		Total
		2.00	3.00	
หญิง	Count	21	73	94
	% within เพศ	22.3%	77.7%	100.0%
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	61.8%	81.1%	75.8%
	% of Total	16.9%	58.9%	75.8%
	Count	13	17	30
	% within เพศ	43.3%	56.7%	100.0%
ชาย	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	38.2%	18.9%	24.2%
	% of Total	10.5%	13.7%	24.2%
	Count	34	90	124
	% within เพศ	27.4%	72.6%	100.0%
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	27.4%	72.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.036 ^a	1	.025		
Continuity Correction ^b	4.036	1	.045		
Likelihood Ratio	4.755	1	.029		
Fisher's Exact Test				.034	.024
Linear-by-Linear Association	4.995	1	.025		
N of Valid Cases	124				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.23.

b. Computed only for a 2x2 table

จัดกลุ่มระดับการศึกษา * จัดกลุ่มปัจจัยจิตใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มปัจจัยจิตใจ		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มระดับการศึกษา	2.00	Count	71	35	106
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	67.0%	33.0%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยจิตใจ	92.2%	83.3%	89.1%
		% of Total	59.7%	29.4%	89.1%
	3.00	Count	6	7	13
			% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	46.2%	53.8%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยจิตใจ	7.8%	16.7%	10.9%
		% of Total	5.0%	5.9%	10.9%
Total		Count	77	42	119
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	64.7%	35.3%	100.0%
	% within จัดกลุ่มปัจจัยจิตใจ	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	64.7%	35.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.199 ^a	1	.138		
Continuity Correction ^b	1.382	1	.240		
Likelihood Ratio	2.102	1	.147		
Fisher's Exact Test				.217	.121
Linear-by-Linear Association	2.181	1	.140		
N of Valid Cases	119				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.59.

b. Computed only for a 2x2 table

จัดกลุ่มระดับการศึกษา * ระดับค่าเงิน1 Crosstabulation

		ระดับค่าเงิน1		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มระดับการศึกษา	2.00	Count	78	25	103
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	75.7%	24.3%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน1	89.7%	86.2%	88.8%
		% of Total	67.2%	21.6%	88.8%
	3.00	Count	9	4	13
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	69.2%	30.8%	100.0%
% within ระดับค่าเงิน1		10.3%	13.8%	11.2%	
% of Total		7.8%	3.4%	11.2%	
Total	Count	87	29	116	
	% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	75.0%	25.0%	100.0%	
	% within ระดับค่าเงิน1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	75.0%	25.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.260 ^a	1	.610		
Continuity Correction ^b	.029	1	.865		
Likelihood Ratio	.250	1	.617		
Fisher's Exact Test				.734	.416
Linear-by-Linear Association	.258	1	.612		
N of Valid Cases	116				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.25.

b. Computed only for a 2x2 table

จัดกลุ่มระดับการศึกษา * จัดกลุ่มการจูงใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มการจูงใจ		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มระดับการศึกษา	2.00	Count	77	29	106
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	72.6%	27.4%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจูงใจ	89.5%	87.9%	89.1%
		% of Total	64.7%	24.4%	89.1%
	3.00	Count	9	4	13
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	69.2%	30.8%	100.0%
% within จัดกลุ่มการจูงใจ		10.5%	12.1%	10.9%	
% of Total		7.6%	3.4%	10.9%	
Total	Count	86	33	119	
	% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	72.3%	27.7%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มการจูงใจ	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	72.3%	27.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.067 ^a	1	.795		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.066	1	.797		
Fisher's Exact Test				.753	.511
Linear-by-Linear Association	.067	1	.796		
N of Valid Cases	119				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.61.

b. Computed only for a 2x2 table

จัดกลุ่มระดับการศึกษา * ระดับการสนับสนุน Crosstabulation

		ระดับการสนับสนุน		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มระดับการศึกษา	2.00	Count	84	16	100
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	84.0%	16.0%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน	88.4%	88.9%	88.5%
	3.00	% of Total	74.3%	14.2%	88.5%
		Count	11	2	13
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	84.6%	15.4%	100.0%
	Total	% within ระดับการสนับสนุน	11.6%	11.1%	11.5%
		% of Total	9.7%	1.8%	11.5%
		Count	95	18	113
Total	% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	84.1%	15.9%	100.0%	
	% within ระดับการสนับสนุน	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	84.1%	15.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.003 ^a	1	.955		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.003	1	.954		
Fisher's Exact Test				1.000	.658
Linear-by-Linear Association	.003	1	.955		
N of Valid Cases	113				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

b. Computed only for a 2x2 table

จัดกลุ่มระดับการศึกษา * ระดับบริหารเวชภัณฑ์ Crosstabulation

		ระดับบริหารเวชภัณฑ์		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มระดับการศึกษา	2.00	Count	28	77	105
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	26.7%	73.3%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์	84.8%	90.6%	89.0%
	3.00	% of Total	23.7%	65.3%	89.0%
		Count	5	8	13
		% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	38.5%	61.5%	100.0%
	Total	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์	15.2%	9.4%	11.0%
		% of Total	4.2%	6.8%	11.0%
		Count	33	85	118
Total	% within จัดกลุ่มระดับการศึกษา	28.0%	72.0%	100.0%	
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	28.0%	72.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.799 ^a	1	.371		
Continuity Correction ^b	.321	1	.571		
Likelihood Ratio	.756	1	.385		
Fisher's Exact Test				.512	.277
Linear-by-Linear Association	.792	1	.373		
N of Valid Cases	118				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.64.

b. Computed only for a 2x2 table

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน * จัดกลุ่มปีงบประมาณ Crosstabulation

		จัดกลุ่มปีงบประมาณ		Total	
		2.00	3.00		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท	Count	14	11	25
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56.0%	44.0%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปีงบประมาณ	17.3%	25.0%	20.0%
	% of Total		11.2%	8.8%	20.0%
	20,001 - 30,000 บาท	Count	37	20	57
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64.9%	35.1%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปีงบประมาณ	45.7%	45.5%	45.6%
	% of Total		29.6%	16.0%	45.6%
	> 30,000 บาท	Count	30	13	43
% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		69.8%	30.2%	100.0%	
% within จัดกลุ่มปีงบประมาณ		37.0%	29.5%	34.4%	
% of Total		24.0%	10.4%	34.4%	
Total	Count	81	44	125	
	% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64.8%	35.2%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มปีงบประมาณ	100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total		64.8%	35.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.314 ^a	2	.518
Likelihood Ratio	1.299	2	.522
Linear-by-Linear Association	1.250	1	.264
N of Valid Cases	125		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.80.

รายได้อื่นต่อเดือน * ระดับค่าเงิน1 Crosstabulation

			ระดับค่าเงิน1		Total
			2.00	3.00	
รายได้อื่นต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท	Count	19	6	25
		% within รายได้อื่นต่อเดือน	76.0%	24.0%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน1	20.7%	20.0%	20.5%
	20,001 - 30,000 บาท	% of Total	15.6%	4.9%	20.5%
		Count	38	16	54
		% within รายได้อื่นต่อเดือน	70.4%	29.6%	100.0%
	> 30,000 บาท	% within ระดับค่าเงิน1	41.3%	53.3%	44.3%
		% of Total	31.1%	13.1%	44.3%
		Count	35	8	43
	Total	% within รายได้อื่นต่อเดือน	81.4%	18.6%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน1	38.0%	26.7%	35.2%
		% of Total	28.7%	6.6%	35.2%
Total	Count	92	30	122	
	% within รายได้อื่นต่อเดือน	75.4%	24.6%	100.0%	
	% within ระดับค่าเงิน1	100.0%	100.0%	100.0%	
		% of Total	75.4%	24.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.575 ^a	2	.455
Likelihood Ratio	1.598	2	.450
Linear-by-Linear Association	.482	1	.488
N of Valid Cases	122		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.15.

รายได้อื่นต่อเดือน * จัดกลุ่มการจ้าง Crosstabulation

			จัดกลุ่มการจ้าง		Total
			2.00	3.00	
รายได้อื่นต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท	Count	17	8	25
		% within รายได้อื่นต่อเดือน	68.0%	32.0%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจ้าง	18.7%	23.5%	20.0%
	20,001 - 30,000 บาท	% of Total	13.6%	6.4%	20.0%
		Count	41	16	57
		% within รายได้อื่นต่อเดือน	71.9%	28.1%	100.0%
	> 30,000 บาท	% within จัดกลุ่มการจ้าง	45.1%	47.1%	45.6%
		% of Total	32.8%	12.8%	45.6%
		Count	33	10	43
	Total	% within รายได้อื่นต่อเดือน	76.7%	23.3%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจ้าง	36.3%	29.4%	34.4%
		% of Total	26.4%	8.0%	34.4%
Total	Count	91	34	125	
	% within รายได้อื่นต่อเดือน	72.8%	27.2%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มการจ้าง	100.0%	100.0%	100.0%	
		% of Total	72.8%	27.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.651 ^a	2	.722
Likelihood Ratio	.652	2	.722
Linear-by-Linear Association	.642	1	.423
N of Valid Cases	125		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.80.

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน * ระดับการสนับสนุน Crosstabulation

		ระดับการสนับสนุน		Total	
		2.00	3.00		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท	Count	19	5	24
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	79.2%	20.8%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน	19.2%	26.3%	20.3%
		% of Total	16.1%	4.2%	20.3%
	20,001 - 30,000 บาท	Count	45	10	55
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	81.8%	18.2%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน	45.5%	52.6%	46.6%
		% of Total	38.1%	8.5%	46.6%
	> 30,000 บาท	Count	35	4	39
% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		89.7%	10.3%	100.0%	
% within ระดับการสนับสนุน		35.4%	21.1%	33.1%	
	% of Total	29.7%	3.4%	33.1%	
Total	Count	99	19	118	
	% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	83.9%	16.1%	100.0%	
	% within ระดับการสนับสนุน	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	83.9%	16.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.560 ^a	2	.458
Likelihood Ratio	1.647	2	.439
Linear-by-Linear Association	1.401	1	.237
N of Valid Cases	118		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.86.

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน * ระดับบริหารเวชภัณฑ์1 Crosstabulation

		ระดับบริหารเวชภัณฑ์1		Total	
		2.00	3.00		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท	Count	5	20	25
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	20.0%	80.0%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	14.7%	22.2%	20.2%
		% of Total	4.0%	16.1%	20.2%
	20,001 - 30,000 บาท	Count	16	40	56
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	28.6%	71.4%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	47.1%	44.4%	45.2%
		% of Total	12.9%	32.3%	45.2%
	> 30,000 บาท	Count	13	30	43
		% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	30.2%	69.8%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	38.2%	33.3%	34.7%
		% of Total	10.5%	24.2%	34.7%
Total	Count	34	90	124	
	% within รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	27.4%	72.6%	100.0%	
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	27.4%	72.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.900 ^a	2	.638
Likelihood Ratio	.943	2	.624
Linear-by-Linear Association	.716	1	.398
N of Valid Cases	124		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.85.

จัดกลุ่มตำแหน่ง * จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มตำแหน่ง	1.00	Count	13	4	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	76.5%	23.5%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ	16.2%	9.3%	13.8%
		% of Total	10.6%	3.3%	13.8%
	2.00	Count	11	11	22
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	50.0%	50.0%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ	13.8%	25.6%	17.9%
		% of Total	8.9%	8.9%	17.9%
	3.00	Count	10	7	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	58.8%	41.2%	100.0%
		% within จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ	12.5%	16.3%	13.8%
		% of Total	8.1%	5.7%	13.8%
6.00	Count	46	21	67	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	68.7%	31.3%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ	57.5%	48.8%	54.5%	
	% of Total	37.4%	17.1%	54.5%	
Total	Count	80	43	123	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	65.0%	35.0%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มปัจจัยจ้างใจ	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	65.0%	35.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.840 ^a	3	.279
Likelihood Ratio	3.803	3	.284
Linear-by-Linear Association	.374	1	.541
N of Valid Cases	123		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.94.

จัดกลุ่มตำแหน่ง * ระดับค่าเงิน Crosstabulation

		ระดับค่าเงิน 1		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มตำแหน่ง	1.00	Count	14	2	16
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	87.5%	12.5%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน 1	15.2%	7.1%	13.3%
		% of Total	11.7%	1.7%	13.3%
	2.00	Count	16	6	22
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	72.7%	27.3%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน 1	17.4%	21.4%	18.3%
		% of Total	13.3%	5.0%	18.3%
	3.00	Count	10	7	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	58.8%	41.2%	100.0%
		% within ระดับค่าเงิน 1	10.9%	25.0%	14.2%
		% of Total	8.3%	5.8%	14.2%
6.00	Count	52	13	65	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	80.0%	20.0%	100.0%	
	% within ระดับค่าเงิน 1	56.5%	46.4%	54.2%	
	% of Total	43.3%	10.8%	54.2%	
Total	Count	92	28	120	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	76.7%	23.3%	100.0%	
	% within ระดับค่าเงิน 1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	76.7%	23.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.670 ^a	3	.198
Likelihood Ratio	4.460	3	.216
Linear-by-Linear Association	.167	1	.683
N of Valid Cases	120		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.73.

จัดกลุ่มตำแหน่ง * จัดกลุ่มการจูงใจ Crosstabulation

		จัดกลุ่มการจูงใจ		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มตำแหน่ง	1.00	Count	13	4	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	76.5%	23.5%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจูงใจ	14.4%	12.1%	13.8%
		% of Total	10.6%	3.3%	13.8%
	2.00	Count	13	9	22
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	59.1%	40.9%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจูงใจ	14.4%	27.3%	17.9%
		% of Total	10.6%	7.3%	17.9%
	3.00	Count	11	6	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	64.7%	35.3%	100.0%
		% within จัดกลุ่มการจูงใจ	12.2%	18.2%	13.8%
		% of Total	8.9%	4.9%	13.8%
6.00	Count	53	14	67	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	79.1%	20.9%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มการจูงใจ	58.9%	42.4%	54.5%	
	% of Total	43.1%	11.4%	54.5%	
Total	Count	90	33	123	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	73.2%	26.8%	100.0%	
	% within จัดกลุ่มการจูงใจ	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	73.2%	26.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.138 ^a	3	.247
Likelihood Ratio	3.986	3	.263
Linear-by-Linear Association	1.871	1	.171
N of Valid Cases	123		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.56.

จัดกลุ่มตำแหน่ง * ระดับการสนับสนุน1 Crosstabulation

		ระดับการสนับสนุน 1		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มตำแหน่ง	1.00	Count	15	2	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	88.2%	11.8%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน 1	15.2%	11.8%	14.7%
		% of Total	12.9%	1.7%	14.7%
	2.00	Count	16	5	21
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	76.2%	23.8%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน 1	16.2%	29.4%	18.1%
		% of Total	13.8%	4.3%	18.1%
	3.00	Count	14	3	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	82.4%	17.6%	100.0%
		% within ระดับการสนับสนุน 1	14.1%	17.6%	14.7%
		% of Total	12.1%	2.6%	14.7%
6.00	Count	54	7	61	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	88.5%	11.5%	100.0%	
	% within ระดับการสนับสนุน 1	54.5%	41.2%	52.6%	
	% of Total	46.6%	6.0%	52.6%	
Total	Count	99	17	116	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	85.3%	14.7%	100.0%	
	% within ระดับการสนับสนุน 1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	85.3%	14.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.135 ^a	3	.545
Likelihood Ratio	1.984	3	.576
Linear-by-Linear Association	.729	1	.393
N of Valid Cases	116		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.49.

จัดกลุ่มตำแหน่ง * ระดับบริหารเวชภัณฑ์1 Crosstabulation

		ระดับบริหารเวชภัณฑ์1		Total	
		2.00	3.00		
จัดกลุ่มตำแหน่ง	1.00	Count	3	14	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	17.6%	82.4%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	8.8%	15.9%	13.9%
		% of Total	2.5%	11.5%	13.9%
	2.00	Count	5	16	21
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	23.8%	76.2%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	14.7%	18.2%	17.2%
		% of Total	4.1%	13.1%	17.2%
	3.00	Count	8	9	17
		% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	47.1%	52.9%	100.0%
		% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	23.5%	10.2%	13.9%
		% of Total	6.6%	7.4%	13.9%
6.00	Count	18	49	67	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	26.9%	73.1%	100.0%	
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	52.9%	55.7%	54.9%	
	% of Total	14.8%	40.2%	54.9%	
Total	Count	34	88	122	
	% within จัดกลุ่มตำแหน่ง	27.9%	72.1%	100.0%	
	% within ระดับบริหารเวชภัณฑ์1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	27.9%	72.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.204 ^a	3	.240
Likelihood Ratio	3.995	3	.262
Linear-by-Linear Association	.051	1	.821
N of Valid Cases	122		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.74.



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์การถอดอรรถพหุคูณ

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
บริหารเวชภัณฑ์รวม	3.9730	.65369	125
บิจจัดงูจรวม	3.5120	.46485	125
บิจจัดสนับสนุนรวม	3.1984	.57539	125

Correlations

		บริหารเวชภัณฑ์รวม	บิจจัดงูจรวม	บิจจัดสนับสนุนรวม
Pearson Correlation	บริหารเวชภัณฑ์รวม	1.000	.586	.594
	บิจจัดงูจรวม	.586	1.000	.512
	บิจจัดสนับสนุนรวม	.594	.512	1.000
Sig. (1-tailed)	บริหารเวชภัณฑ์รวม	.	.000	.000
	บิจจัดงูจรวม	.000	.	.000
	บิจจัดสนับสนุนรวม	.000	.000	.
N	บริหารเวชภัณฑ์รวม	125	125	125
	บิจจัดงูจรวม	125	125	125
	บิจจัดสนับสนุนรวม	125	125	125

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	บิจจัดสนับสนุนรวม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	บิจจัดงูจรวม	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: บริหารเวชภัณฑ์รวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.594 ^a	.353	.347	.52810	.353	66.989	1	123	.000
2	.678 ^b	.460	.451	.48421	.108	24.312	1	122	.000

a. Predictors: (Constant), บิจจัดสนับสนุนรวม

b. Predictors: (Constant), บิจจัดสนับสนุนรวม, บิจจัดงูจรวม

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.683	1	18.683	66.989	.000 ^b
	Residual	34.304	123	.279		
	Total	52.987	124			
2	Regression	24.383	2	12.192	51.999	.000 ^c
	Residual	28.604	122	.234		
	Total	52.987	124			

a. Dependent Variable: บริหารเวชภัณฑ์รวม

b. Predictors: (Constant), บิจจัดสนับสนุนรวม

c. Predictors: (Constant), บิจจัดสนับสนุนรวม, บิจจัดงูจรวม

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.815	.268			1.285	2.345						
	ปัจจัยสนับสนุนรวม	.675	.082	.594	8.185	.000	.511	.838	.594	.594	.594	1.000	1.000
2	(Constant)	.640	.342		1.869	.064	-.038	1.317					
	ปัจจัยสนับสนุนรวม	.453	.088	.399	5.148	.000	.279	.627	.594	.422	.342	.738	1.354
	ปัจจัยเชิงใจรวม	.537	.109	.382	4.931	.000	.321	.752	.586	.408	.328	.738	1.354

a. Dependent Variable: บริหารเวชภัณฑ์รวม

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	ปัจจัยเชิงใจรวม	.382 ^b	4.931	.000	.408	.738	1.354	.738

a. Dependent Variable: บริหารเวชภัณฑ์รวม

b. Predictors in the Model: (Constant), ปัจจัยสนับสนุนรวม

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ปัจจัยสนับสนุนรวม	ปัจจัยเชิงใจรวม
1	1	1.984	1.000	.01	.01	
	2	.016	11.251	.99	.99	
2	1	2.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.514	.32	.89	.04
	3	.008	19.175	.68	.11	.96

a. Dependent Variable: บริหารเวชภัณฑ์รวม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางกนกวรรณ ทรงผาสุข
วัน เดือน ปี เกิด	12 กันยายน พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาเกสัชศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน	กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งทางวิชาการ	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งทางบริหาร	หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

