

ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จันทร์ธิดา ตรีศิลานันท์¹, ไพบุลย์ ดาวสดใส²

Received: 8 April 2014

Accepted: 5 July 2014

บทคัดย่อ

บทนำ: การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ **วิธีดำเนินการวิจัย:** เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเองซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงและทดสอบความเที่ยง กลุ่มตัวอย่างคือ เภสัชกรโรงพยาบาล 3 ประเภท คือ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ จำนวนทั้งหมด 1,500 คน ซึ่งได้จากการสุ่มสำรวจแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของเภสัชกรในโรงพยาบาลทั้ง 3 ประเภท สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) **ผลการวิจัย:** เภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีอัตราตอบกลับ ร้อยละ 33.6 มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.10, SD = 0.53) โดยเรียงลำดับความพึงพอใจตามประเภทโรงพยาบาล คือ เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ ($\bar{X}$ = 2.14, SD = 0.54; $\bar{X}$ = 2.02, SD = 0.49; $\bar{X}$ = 1.97, SD = 0.50 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเภทโรงพยาบาล โดยสถิติ ANOVA พบว่า เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานมากกว่าเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ($\bar{X}$ = 2.14 และ 1.97, $p < 0.05$ ตามลำดับ) **สรุปผลการวิจัย:** ข้อมูลจากการสำรวจเบื้องต้นนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมให้เภสัชกรยังคงปฏิบัติงานในภาคนี้ต่อไป

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ค่าตอบแทนการทำงาน, เภสัชกรโรงพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน 2557; 10(2): 198-213

¹ เภสัชกรปฏิบัติการ, ภ.บ., ฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลหนองวัวซอ อ.หนองวัวซอ จ.อุดรธานี 41360

² อาจารย์, ป.ร.ด., รองศาสตราจารย์, คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002

* ผู้นิพนธ์สามารถติดต่อได้: จันทร์ธิดา ตรีศิลานันท์ โรงพยาบาลหนองวัวซอ อ.หนองวัวซอ จ.อุดรธานี 41360

โทรศัพท์: 0-4228-5896 โทรสาร: 0-4228-5896 อีเมล: jantida_tr@yahoo.co.th

Satisfaction with Compensation of Hospital Pharmacists under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Thailand

Jantida Traisilanan^{1*}, Piboon Daosodsai²

Abstract

Introduction: The purposes of this survey research were to determine degree of satisfaction with compensation of hospital pharmacists under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Thailand and to compare the results with pharmacists who work in the community hospital, general hospital and regional hospital. **Method:** A validated questionnaire was developed for collecting data. Pharmacists from three groups of hospitals were selected from a stratified random sample of 1,500 pharmacists. The data were analyzed by ANOVA. **Results:** The response rate of questionnaire survey was 33.6%. The mean satisfaction with compensation of all hospital pharmacists was 2.10 (SD=0.53). The mean satisfaction towards compensations of pharmacists in the community hospital, general hospital and regional hospital was 2.14; SD=0.54; 2.02, SD=0.49; and 1.97, SD=0.50; respectively. Moreover, mean satisfaction with compensation of pharmacists working in the community hospital was significantly greater than for pharmacists working in the regional hospital (2.14 and 1.97, $p<0.05$, respectively). **Conclusion:** This survey showed satisfaction towards compensation of hospital pharmacists working in the community hospital, general hospital and regional hospital is low. The data support the need for improvement of the compensation for hospital pharmacists to provide an incentive to practice under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

Keywords: satisfaction, compensation, hospital pharmacists, the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

IJPS 2014; 10(2): 198-213

¹ Pharmacist, B.Sc.(Pharm), Pharmacy Department, Nongwusaw Hospital, Nongwusaw District, Udonthani 41360, Thailand.

² Associate Professor, Ph.D., Faculty of Pharmaceutical Sciences, Khon Kaen University 40002.

* Corresponding author: Jantida Traisilanan Nongwusaw Hospital, Nongwusaw District, Udonthani 41360 Tel +66-4228-5896 Fax +66-4228-5896 E-mail: jantida_tr@yahoo.co.th

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านกำลังคน เป็นปัญหาสำคัญของระบบสุขภาพประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรเภสัชกรเป็นบุคลากรทางการแพทย์อีกสาขาหนึ่งที่มีปัญหาด้านกำลังคนทั้งในด้านการขาดแคลนบุคลากรและการกระจายกำลังคน ทั้งนี้เนื่องจากเภสัชกรเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการเภสัชกรรมแก่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ผู้ป่วยและประชาชน โดยบทบาทหน้าที่และขอบเขตงานของเภสัชกรโรงพยาบาลประกอบด้วย 4 งานหลัก คือ 1) งานบริหารเวชภัณฑ์ ได้แก่ การจัดซื้อ จัดหาเวชภัณฑ์ การควบคุมและการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ 2) งานบริการเภสัชกรรม ได้แก่ งานจ่ายยาผู้ป่วยนอกและงานจ่ายยาผู้ป่วยใน 3) งานวิชาการและเภสัชสนเทศซึ่งรวมถึงการสอน การฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ทางยา และศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านยา และ 4) งานผลิตยา (The Pharmacy Council of Thailand, 2002) นอกจากงานหลักทั้ง 4 งานแล้วยังพบว่าเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนยังจะต้องดูแลรับผิดชอบงานอีก คือ งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขและงานการแพทย์แผนไทยและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ เลขานุการคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด เป็นต้น จากบทบาท ภาระงาน หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีมากส่งผลให้เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอาจเกิดความเครียดจนนำไปสู่การตัดสินใจโยกย้ายจากโรงพยาบาลชุมชนเข้าสู่หน่วยงานในระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง (Moonsarn et al., 2007) อีกทั้งบางส่วนยังลาออกจากราชการหรือลาศึกษาต่อ สำหรับข้อมูลการลาออกของเภสัชกร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เภสัชกรมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2551 มีเภสัชกรลา

ออกทั้งสิ้น 71 ราย และในปี พ.ศ. 2552 มีเภสัชกรลาออกทั้งสิ้น 50 ราย สำหรับเหตุผลในการลาออกที่พบมากที่สุด ได้แก่ การลาออกไปเพื่อประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากค่าตอบแทนการทำงานโดยรวมยังไม่สูงใจ เมื่อเทียบกับการประกอบวิชาชีพในภาคเอกชน (งานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อ้างอิงใน Moonsarn et al., 2007) จากการสำรวจค่าตอบแทนของเภสัชกรในประเทศไทย พบว่าโดยทั่วไปเภสัชกรชุมชน เภสัชกรประจำโรงงาน และเภสัชกรการตลาดจะได้รับเงินเดือนและรายได้รวมจากงานประจำสูงกว่าเภสัชกรโรงพยาบาล เภสัชกรภาคการศึกษา และเภสัชกรที่ทำงานเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเภสัชกรแต่ละด้านมีดังนี้ เภสัชกรด้านการตลาด 75,000 บาท เภสัชกรประจำโรงงาน 50,500 บาท เภสัชกรชุมชน 40,000 บาท และเภสัชกรโรงพยาบาล 19,980 บาท (Ngorsuraches and Chaybu, 2004)

การที่จะทำให้เภสัชกรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาครัฐ คงอยู่ในองค์กรเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การให้ค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อไปถึงการให้บริการที่มีคุณภาพด้วย การศึกษาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อประเมินระบบการให้ผลตอบแทนการทำงานของ เภสัชกรในภาคส่วนต่างๆ แต่การศึกษาในส่วนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของเภสัชกรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบไม่มากนัก ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับของเภสัชกรโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาล

ทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาในครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานอันนำไปสู่การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,013 คน จาก 3 กลุ่มคือ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์

- **โรงพยาบาลชุมชน** คือ โรงพยาบาลประจำอำเภอทั่วไป มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) หรือระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) ในบางแห่ง มีจำนวนเตียง 10-120 เตียง ในประเทศไทยมีอยู่ 723 แห่ง

- **โรงพยาบาลทั่วไป** คือ โรงพยาบาลประจำจังหวัดทั่วไปหรือโรงพยาบาลประจำอำเภอขนาดใหญ่ที่มีขีดความสามารถระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) มีจำนวนเตียง 120-500 เตียง ในประเทศไทยมีอยู่ 69 แห่ง

- **โรงพยาบาลศูนย์** คือ โรงพยาบาลประจำจังหวัดหรือประจำภูมิภาคที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียงในประเทศไทยมีอยู่ 26 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงพยาบาล ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงพยาบาลจำนวนทั้งหมด 1,500 คน (ตารางที่)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเภสัชกรจำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาล	จำนวนเภสัชกร (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวนตัวอย่าง	อัตราตอบกลับ (%)
โรงพยาบาลชุมชน	2,897	57.79	867	71.03
โรงพยาบาลทั่วไป	1,299	25.91	389	15.28
โรงพยาบาลศูนย์	817	16.30	244	13.69
รวม	5,013	100.00	1,500	33.60

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองและไม่ระบุชื่อ (Anonymous self-administration questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างค่าตอบแทนข้าราชการไทยของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และเงินตอบแทนพิเศษหมวดอื่นๆ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้จัดสรรให้กับบุคลากรในสายงานสาธารณสุข แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ตั้งของหน่วยงาน รายได้ทั้งหมดที่ได้รับจากการทำงานในโรงพยาบาล มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อค่าตอบแทนการทำงาน จำนวน 39 ข้อ โดยมีองค์ประกอบรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จำนวน 28 ข้อ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 7 ข้อ และด้านที่ 3 ค่าตอบแทนจิตใจ จำนวน 3 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบมาตราอันดับประมาณค่า (Ordinal rating scale) 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ การแปลผลคะแนนระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกร (Wechakama, 2007) แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานน้อยที่สุด

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโร

พยาบาลชุมชนในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน วิเคราะห์ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแสดงความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.952

ด้านจริยธรรมการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ณ วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2556 โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการยกเว้นการลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ไม่มีคำถามเรื่องส่วนตัวที่ผลกระทบต่อผู้ตอบ ไม่ระบุชื่อผู้ตอบและไม่สามารถสืบค้นถึงผู้ให้ข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการส่งแบบสอบถามไปยังเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกแห่งทางไปรษณีย์ ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556 มีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนมายังผู้วิจัยภายใน 3 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนด 3 สัปดาห์ หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วดำเนินการกระตุ้นเตือนเภสัชกรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งไปรษณีย์บัตรถึงเภสัชกรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกรายพร้อมกันอีกครั้ง โดยกำหนดให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนด 1 สัปดาห์หลังจากส่งไปรษณีย์บัตรกระตุ้นเตือนการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA (F-Test)) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่หรือ Multiple comparison โดยใช้ Bonferroni กำหนดที่ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

จากแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด 1,500 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจำนวน 504 ฉบับ (อัตรา

ตอบกลับ ร้อยละ 33.60) โดยโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ตอบกลับ ร้อยละ 71.03, 15.28 และ 13.69 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
เภสัชกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.98) อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 69.84 มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.60) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.10) ระยะ

เวลาที่รับราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 42.06) ปัจจุบันรับราชการในระดับเภสัชกรชำนาญการ (ร้อยละ 79.56) ตำแหน่งที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นเภสัชกร (ผู้ปฏิบัติงาน) (ร้อยละ 52.78) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 37.50) และเป็นโรงพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 71.03) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 47.62 (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเภสัชกรจำแนกตามคุณลักษณะประชากร (n=504)

คุณลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	111	22.02
- หญิง	393	77.98
2. อายุ (ปี)		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	49	9.72
- 31-40 ปี	352	69.84
- 41-50 ปี	91	18.06
- 51-60 ปี	12	2.38
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	255	50.60
- สมรส	245	48.61
- หม้าย/หย่า/แยก	4	0.79
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	313	62.10
- ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	189	37.50
- ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2	0.40
5. ระยะเวลาที่รับราชการ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	48	9.52
- 6-10 ปี	83	16.47
- 11-15 ปี	212	42.06
- มากกว่า 15 ปี	161	31.94
$\bar{X}=13.42$ SD= 5.82, Min=1 Max=34		

คุณลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ปัจจุบันท่านรับราชการในระดับ		
- เกษีชร ปฏิบัติการ	74	14.68
- เกษีชร ชำนาญการ	401	79.56
- เกษีชร ชำนาญการพิเศษ	29	5.75
7. ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน		
- หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย	108	21.43
- หัวหน้างาน	130	25.79
- เกษีชร (ผู้ปฏิบัติ)	266	52.78
8. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในภาค		
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	189	37.50
- ภาคเหนือ	108	21.43
- ภาคกลาง	85	16.87
- ภาคใต้	73	14.48
- ภาคตะวันออก	29	5.75
- ภาคตะวันตก	20	3.97
9. ประเภทของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้		
- โรงพยาบาลชุมชน	358	71.03
- โรงพยาบาลทั่วไป	77	15.28
- โรงพยาบาลศูนย์	69	13.69
10. รายได้จากการทำงานในโรงพยาบาลโดยเฉลี่ย/เดือน		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	7	1.39
- 20,001-30,000 บาท	143	28.37
- 30,001-40,000 บาท	240	47.62
- 40,001-50,000 บาท	91	18.06
- มากกว่า 50,000 บาท	23	4.56

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.10$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของเภสัชกรโรงพยาบาลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.94$, $SD=0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ

ปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาและความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$, $SD=0.74$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับที่พยาบาลได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.81$, $SD=0.82$) และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.70$, $SD=0.80$)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$, $SD=0.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจต่อเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$, $SD=0.96$) รองลงมาคือความพึงพอใจต่อสิทธิในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, $SD=0.87$) และ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสิทธิในการเข้าบ้าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.44$, $SD=1.54$)

ด้านที่ 3 ค่าตอบแทนจูงใจ พบว่าระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจูงใจภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.40$, $SD=0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจต่อการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.50$, $SD=0.99$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.46$, $SD=0.97$) และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการให้เงินรางวัลการทำงานหรือรางวัลข้าราชการดีเด่น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.45$, $SD=0.94$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจต่อการตอบแทนการทำงานของเภสัชกร จำแนกตามรายข้อและประเภทโรงพยาบาลสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (n=504)

ความพึงพอใจต่อการตอบแทนการทำงานของเภสัชกร	โรงพยาบาลชุมชน				โรงพยาบาลทั่วไป				โรงพยาบาลศูนย์				ภาพรวม	
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน														
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของท่าน (n=503)	3.02	0.72	ปานกลาง	2.83	0.66	ปานกลาง	2.80	0.85	ปานกลาง	2.96	0.74	ปานกลาง	2.96	0.74
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (n=503)	2.72	0.83	ปานกลาง	2.75	0.81	ปานกลาง	2.68	0.81	ปานกลาง	2.72	0.82	ปานกลาง	2.72	0.82
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในภาคเอกชน (n=503)	2.37	0.89	น้อย	2.29	0.74	น้อย	2.46	0.83	น้อย	2.37	0.86	น้อย	2.37	0.86
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=501)	2.16	0.94	น้อย	1.89	0.84	น้อย	2.04	0.85	น้อย	2.10	0.92	น้อย	2.10	0.92
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ (n=501)	2.11	0.95	น้อย	1.86	0.74	น้อย	2.06	0.82	น้อย	2.07	0.90	น้อย	2.07	0.90
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาล (n=501)	2.85	0.82	ปานกลาง	2.70	0.80	ปานกลาง	2.72	0.82	ปานกลาง	2.81	0.82	ปานกลาง	2.81	0.82
7. เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของท่าน (n=420)	2.79	0.80	ปานกลาง	2.60	0.86	ปานกลาง	2.57	0.85	ปานกลาง	2.73	0.82	ปานกลาง	2.73	0.82
8. เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน 9 (n=417)	2.75	0.86	ปานกลาง	2.56	0.94	ปานกลาง	2.56	0.85	ปานกลาง	2.69	0.88	ปานกลาง	2.69	0.88
9. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (OT) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน (n=502)	2.48	0.93	น้อย	2.27	0.94	น้อย	1.94	0.90	น้อย	2.37	0.94	น้อย	2.37	0.94
10. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (OT) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=500)	2.08	0.89	น้อย	1.97	0.75	น้อย	1.76	0.83	น้อย	2.02	0.87	น้อย	2.02	0.87
11. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (OT) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ (n=498)	2.05	0.89	น้อย	1.91	0.72	น้อย	1.84	0.80	น้อย	2.00	0.85	น้อย	2.00	0.85
12. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน (OT) ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาล (n=493)	2.69	0.82	ปานกลาง	2.48	0.96	น้อย	2.31	0.88	น้อย	2.60	0.86	ปานกลาง	2.60	0.86

ความพึงพอใจต่อคำตอบแทนการทำงานของเภสัชกร	โรงพยาบาลชุมชน				โรงพยาบาลทั่วไป				โรงพยาบาลศูนย์				ภาพรวม	
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD
13. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและหรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน (n=493)	2.57	0.85	ปานกลาง	2.50	0.90	น้อย	2.42	0.84	น้อย	2.54	0.86	ปานกลาง		
14. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและหรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=491)	2.16	0.91	น้อย	2.04	0.85	น้อย	1.95	0.85	น้อย	2.11	0.89	น้อย		
15. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและหรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ (n=491)	2.12	0.93	น้อย	1.95	0.84	น้อย	1.92	0.83	น้อย	2.07	0.90	น้อย		
16. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน (n=496)	2.18	0.80	น้อย	2.11	0.83	น้อย	2.06	0.80	น้อย	2.15	0.80	น้อย		
17. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=494)	1.80	0.81	น้อย	1.79	0.78	น้อย	1.69	0.72	น้อย	1.78	0.79	น้อย		
18. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=496)	1.78	0.81	น้อย	1.80	0.77	น้อย	1.70	0.74	น้อย	1.77	0.79	น้อย		
19. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=496)	2.46	0.79	น้อย	2.33	0.96	น้อย	2.21	0.90	น้อย	2.47	1.61	น้อย		
20. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=352)	2.44	0.88	น้อย	2.13	0.81	น้อย	2.33	0.87	น้อย	2.41	0.87	น้อย		
21. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=354)	1.71	0.82	น้อย	1.91	0.85	น้อย	1.92	0.78	น้อย	1.73	0.82	น้อย		
22. ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ (n=354)	1.69	0.80	น้อย	1.87	0.81	น้อย	1.75	0.79	น้อย	1.70	0.80	น้อย		

ความพึงพอใจต่อการแทนการทำการงานของเภสัชกร	โรงพยาบาลชุมชน				โรงพยาบาลทั่วไป				โรงพยาบาลศูนย์				ภาพรวม	
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD
23. ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงเหมาะสมกว่าที่ท่านได้รับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาล (n=350)	2.47	0.81	น้อย	2.35	0.83	น้อย	2.29	0.91	น้อย	2.45	0.82	น้อย		
24. ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน(P4P)ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน (n=331)	2.32	0.88	น้อย	2.24	0.81	น้อย	2.06	0.82	น้อย	2.25	0.86	น้อย		
25. ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน(P4P)ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์ (n=327)	2.01	0.87	น้อย	1.99	0.80	น้อย	1.79	0.85	น้อย	1.96	0.86	น้อย		
26. ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน(P4P)ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับทันตแพทย์ (n=327)	2.03	0.88	น้อย	2.00	0.77	น้อย	1.76	0.80	น้อย	1.97	0.85	น้อย		
27. ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน(P4P)ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาล (n=325)	2.40	0.86	น้อย	2.32	0.86	น้อย	2.11	0.90	น้อย	2.33	0.87	น้อย		
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นเงินที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน (n=451)	2.47	0.82	น้อย	2.35	0.85	น้อย	2.34	0.88	น้อย	2.43	0.83	น้อย		
รวม	1.95	0.65	น้อย	1.93	0.57	น้อย	1.85	0.63	น้อย	1.94	0.65	น้อย		
ค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการและผลประโยชน์ก่อกูล														
29. เงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัวที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม (n=496)	3.27	0.93	ปานกลาง	3.36	0.86	ปานกลาง	3.15	1.18	ปานกลาง	3.27	0.96	ปานกลาง		
30. ค่าเล่าเรียนบุตรที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม (n=238)	2.60	0.89	ปานกลาง	2.48	1.15	น้อย	2.11	1.14	น้อย	2.51	0.98	ปานกลาง		
31. ท่านได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนลาป่วย ลาพักร้อนที่เหมาะสม (n=496)	3.24	0.83	ปานกลาง	3.09	1.02	ปานกลาง	3.33	0.87	ปานกลาง	3.23	0.87	ปานกลาง		
32. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัยภายในโรงพยาบาล (n=501)	2.69	1.11	ปานกลาง	2.38	1.22	น้อย	2.00	1.00	น้อย	2.55	1.14	ปานกลาง		
34. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับเกณฑ์การรับบำนาญที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ (n=478)	2.58	0.87	ปานกลาง	2.49	0.90	น้อย	2.35	1.02	น้อย	2.53	0.90	ปานกลาง		
35. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับเกณฑ์การรับบำนาญที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ (n=490)	2.58	0.91	ปานกลาง	2.62	0.87	ปานกลาง	2.42	1.03	น้อย	2.56	0.92	ปานกลาง		
36. ท่านได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน (n=496)	2.95	0.92	ปานกลาง	2.93	0.93	ปานกลาง	2.65	1.03	ปานกลาง	2.91	0.94	ปานกลาง		
รวม	2.86	0.70	ปานกลาง	2.40	1.02	น้อย	2.93	1.21	ปานกลาง	2.79	0.84	ปานกลาง		

ความพึงพอใจต่อคำตอบแทนการทำงานของเภสัชกร	โรงพยาบาลชุมชน			โรงพยาบาลทั่วไป			โรงพยาบาลศูนย์			ภาพรวม	
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD
คำตอบทางใจ											
37.ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้วยอัตราเงินเดือนน้อยกว่าการพลีชีพหรือไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ (n=499)	2.54	1.01	ปานกลาง	2.38	0.96	ปานกลาง	2.45	0.92	น้อย	2.50	0.99
38.ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการ (n=480)	2.45	0.99	น้อย	2.39	0.92	น้อย	2.58	0.98	ปานกลาง	2.46	2.97
39.ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้เงินรางวัลการทำงานหรือรางวัลข้าราชการดีเด่น (n=491)	2.46	0.95	น้อย	2.53	2.88	ปานกลาง	2.33	0.94	น้อย	2.45	0.94
รวม	2.40	0.94	น้อย	2.40	0.81	น้อย	2.38	0.94	น้อย	2.40	0.92
ความพึงพอใจต่อคำตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโดยภาพรวม	2.14	0.54	น้อย	2.02	0.49	น้อย	1.97	0.50	น้อย	2.10	0.53

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล

ชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงาน ($\bar{X}=1.97$) ค่าน้อย เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ($\bar{X}=2.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานภาพรวมของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	F (df) ^a	Multiple comparison ^b
โรงพยาบาลชุมชน (n=358)	2.14	0.54	4.01 (2)	ความพึงพอใจของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน > โรงพยาบาลศูนย์ (p<0.05)
โรงพยาบาลทั่วไป (n=77)	2.02	0.49		
โรงพยาบาลศูนย์ (n=69)	1.97	0.50		

^aวิเคราะห์โดย ANOVA, ^bวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย Bonferroni

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ระดับความพึงพอใจค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.10$ SD=0.53) แสดงให้เห็นว่าเภสัชกรมีความรู้สึกรู้ค่าค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของค่าตอบแทนสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของเภสัชกร ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.94$, SD=0.65) โดยพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของเภสัชกรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับแพทย์และทันตแพทย์

อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.73$, SD=0.66 และ $\bar{X}=1.70$, SD=0.80 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Boonlert (2009) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านค่าตอบแทนที่เห็นว่ายังไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม คือการที่เภสัชกรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ และเหตุผลที่เภสัชกรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ต่อค่าตอบแทนส่วนเบี่ยงเหมาจ่ายเมื่อเทียบกับแพทย์และทันตแพทย์ อาจเนื่องจาก

1.1 โครงสร้างอัตราค่าตอบแทนเบี่ยงเหมาจ่ายที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอัตราเดิม (ก่อน ธันวาคม พ.ศ. 2551) โรงพยาบาลชุมชนที่เป็นพื้นที่ปกติ พื้นที่กึ่งดาร์ระดับ 1 และกึ่งดาร์ระดับ 2 แพทย์

และทันตแพทย์จะได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย 2,200, 10,000 และ 20,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ ส่วนเภสัชกรจะได้รับ 1,900, 5,000 และ 10,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ ซึ่งมีอัตราที่แตกต่างกันเล็กน้อย แต่ต่อมาเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2556 ได้มีการปรับอัตราค่าตอบแทนการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายใหม่โดย แพทย์และทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายต่ำสุด 10,000 บาทต่อเดือน และสูงสุด 60,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายต่ำสุด 2,500 บาท ต่อเดือน และสูงสุด 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งอัตราเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายอัตราใหม่นี้มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก

1.2 จำนวนเภสัชกรในภาครัฐมีจำนวนน้อย แต่ภาระงานหน้าที่ที่เภสัชกรต้องรับผิดชอบมีมากและไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ (Boonlert, 2009)

ซึ่งจากเหตุผลข้างต้น ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ความไม่เสมอภาค เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ ทำให้เภสัชกรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.79$, $SD=0.84$) โดยพบว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในเรื่องของการได้รับสิทธิในการเช่าที่พักที่เหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.44$, $SD=1.54$) เนื่องจากในปัจจุบันที่พักอาศัยในหน่วยงานสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นมีไม่เพียงพอ และแม้โรงพยาบาลจะจัดหาที่พักให้ไม่ได้ โรงพยาบาลมิได้ให้สิทธิในการเบิกค่าเช่าที่พัก ส่งผลให้ความพึงพอใจในสวัสดิการเรื่องนี้น้อย จึงเห็นว่าโรงพยาบาลควรมีการจัดหาที่พักอาศัยให้บุคลากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาให้ได้ ควรให้สิทธิในการเบิกค่าเช่าที่พักอาศัยได้ เช่นกันกับภาคเอกชนที่จ่ายค่าที่พักให้เป็นรายเดือน

3. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($=2.40$, $SD=0.87$) จึงเห็นว่าภาครัฐควรมีแนวทางพิจารณาปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรจัดให้มีรางวัลสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน รูปแบบเช่นเดียวกับภาคเอกชน เช่น การให้เงินรางวัลเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือนที่ได้รับ หรือจัดสรรเป็นงบประมาณในการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานมากกว่าเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ($\bar{x}=2.14$ และ 1.97 , $p<0.05$ ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนต่างๆ ของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับจะได้ในอัตราเดียวกัน ยกเว้นเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายที่เภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์จะได้รับในอัตราที่น้อยกว่าเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน จากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2556 พบว่า เภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ได้รับต่ำสุด 2,500 บาทต่อเดือน และสูงสุด 4,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนได้รับต่ำสุด 2,500 บาทต่อเดือน และสูงสุด 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแสดงความแตกต่างของค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายแต่ละขนาดของโรงพยาบาลที่อาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเภสัชกรโรงพยาบาลมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการตัดสินใจการคงอยู่ปฏิบัติงานในระบบราชการในแต่ละระดับ หรือลาออกจากราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น จึงเสนอแนะให้มีคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนวิชาชีพต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของแต่ละวิชาชีพ แทนที่การให้แต่ละกลุ่มวิชาชีพชมรมสมาคมต่างๆ ทำการเรียกร้อง เจริญต่อรองผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มตนเองซึ่งอาจจะได้รับความพึงพอใจเฉพาะบางวิชาชีพเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการบริหารค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและสถานการณ์ปัจจุบัน และลดการเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ นอกจากนี้เพื่อให้ตัวแทนของเภสัชกรมีข้อมูลนำไปใช้ประกอบในการขอรับเพิ่มค่าตอบแทนต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและไม่เกิดข้อโต้แย้งจากวิชาชีพอื่น เภสัชกรควรแสดงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้บุคลากรทางการแพทย์อื่นเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของวิชาชีพเภสัชกรรมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเภสัชกรมีความจำเป็นอย่างมากต่อระบบสุขภาพ และทุกกระบวนการของระบบยา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

References

- Angsopa N. Job Satisfaction of Registered Nurses at Pathumthani Hospital. (Thesis in Health Administration). Master of Public Health, Graduate School. Mahidol University; 2008.
- Boonlert W. Quality of Work Life of Community – Hospital Pharmacist Registered at Public Health Region 10, Ministry of Public Health. *IJPS* 2009; 5(3):180-190.
- Byars LL, Rue LW. Human Resource Management, 5th Ed. Boston: Irwin McGraw-Hill; 1997.
- Chaichalermping W. Thai Pharmacists' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Quit. *Journal of Health Systems Research* 2007; 2(1):22-31.
- Chanthapasa K, Jaisaard R, Kessomboon N. Migration and Distribution of Pharmacists in Thailand: Past and Present. *Journal of Health Systems Research* 2007; 2(1):47-55.
- Milkovich GT, Newman JM. Compensation 7th Ed. Boston: McGraw-Hill; 2002.
- _____, Newman JM. Compensation 9th Ed. Boston: McGraw-Hill; 2008.
- Moonsarn S, Minpimai W, Jongnoblaklang W, Jitjak S. Quality of Work Life of Community Hospital vs General/Regional Hospital Pharmacists. *Journal of Health Science* 2007; 16(5):714-721.
- Ngorsuraches S, Chaybu B. Pharmacist Compensation Survey in Thailand. *TJPS* 2004; 28(3-4):125-134.
- The Pharmacy Council of Thailand. Standard of the Professional Pharmacy. Bangkok: Pharmacy council; 2002.
- Thongbai K. Compensation Management. 2nd Ed. Bangkok: Tammasan; 2002.
- Wechakama N. Satisfaction of salary, compensation and welfare of private school

teachers in Bangkok educational service area office 2 (Thesis in Education Management). Master of Education, Graduate School. Bangkok: Dhurakij Pundit University; 2007.

Wolman BB. Dictionary of Behavioral Science. Van Nostand Reinheld Company; 1973.