

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6

จารุวรรณ จุลสัตย์¹, วรางคณา ผลประเสริฐ²

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6

จารุวรรณ จุลสัตย์¹, วรางคณา ผลประเสริฐ²

ว. เกษัชศาสตร์อีสาน 2555;8(2) : 60-75

Received : 15 August 2011

Accepted : 30 June 2012

บทนำ: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 8 ระบุว่า "รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง" ดังนั้นการให้บริการด้านเภสัชกรรมจะต้องมีการปฏิบัติให้ได้มาตรฐานด้วยเช่นกัน การวิจัยเชิงวิเคราะห์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม (2) อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม และ (3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 **วิธีการศึกษา:** ประชากรในการวิจัยได้แก่เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ทุกคน จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 ได้รับแบบสอบถามคืน 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.77 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน **ผลการศึกษา :** พบว่า (1) เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 33.33 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 9.22 ปี การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมและปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง (2) อิทธิพลของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมได้ร้อยละ 30.70 และ (3) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญได้แก่ ความยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการใช้จ่ายอย่างสมเหตุผล **สรุปผล:** ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการใช้จ่ายอย่างสมเหตุผลและการศึกษาวิจัยเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาล มีผู้รับผิดชอบชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งเภสัชกร รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, มาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม, โรงพยาบาลชุมชน, เภสัชกร

¹ เภสัชกรชำนาญการ กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช 80120

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

* ติดต่อผู้พิมพ์: จารุวรรณ จุลสัตย์ โทร: 087-8914898, โทรสาร: 075-536381, E-mail: jaruwanjan@hotmail.com

Abstract

Factors Affecting Pharmacist Standard Performance in Community Hospitals, Public Health Inspection Region 6

Jaruwan Jullasat¹, Warangkana Polprasert²

IJPS, 2012; 8(2) : 60-75

Introduction: Constitution of the Kingdom of Thailand 1997 chapter 8 “State shall promote public health and public service performance standards throughout.” The pharmaceutical service must comply with the standards as well. The aims of this analytic study were (1) to determine the personnel, motivation and maintenance factors that affect to pharmacist standard performance; (2) influences of main factors related to pharmacist standard performance in community hospitals; (3) identify the problem and suggestion about determinants. **Method:** All pharmacists in community hospitals of Public Health Inspection Region 6 were recruited in the total number of 156 people. The questionnaires had been approved with reliability 0.93. Mail questionnaires were distributed and the response rate was 80.77 %. Data were analyzed and reported as descriptive statistics such as frequency, percentage and standard deviation including analytic statistics with multiple regression analysis. **Results:** The results revealed that most of pharmacists were female; average age was 33.33 years old. Most of them were single and highest educational levels were master degree. Average working experience was 9.22 years. Pharmacist standard performances was in high level. Motivation factor was found in high level while maintenance factor was found in moderate level. Factors that directly influenced pharmacist standard performance were composed of variables from motivation and maintenance factor with statistical significant difference ($p=0.001$). Both motivation and maintenance factor predicted pharmacist standard performance in 30.70%. This study demonstrated the difficulties in promoting of rational drug usage were the major problem that related to clinical practice of pharmacists in hospitals. **Conclusion:** Factors Affecting Pharmacist Standard Performance in Community Hospitals, Public Health Inspection Region 6 are motivation factor and maintenance factor. The strategy proceeding of proper rational drug usage should be considered by the policy maker and hospital administration committee. Moreover, professional development strategies should be promoted to pharmacists according to performance and competency evaluation.

Keywords: Motivation, Pharmacist standard performance, Community hospital, Pharmacist

¹ B.S. Pharm., Professional expertise, Department of Pharmaceutical and Consumer Protection, Sichon Hospital, Sichon, Nakhon Si Thammarat, 80120

² Ph.D., Assistant Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Pakkret, Nonthaburi, 11120

* Corresponding author : Jaruwan Jullasat Tel: 087-8914898, Fax: 075-536381, E-mail: jaruwanjan@hotmail.com

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 8 ระบุว่า “รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง” ซึ่งการให้บริการด้านเภสัชกรรมก็เป็นการบริการด้านสาธารณสุขที่จะต้องจัดบริการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญด้วย

เช่นกันนอกจากสิทธิตามรัฐธรรมนูญแล้วปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่นการประกาศรับรองสิทธิของผู้ป่วยของแพทยสภา สภาเภสัชกรรมและสภาวิชาชีพต่างๆ สถานบริการสาธารณสุขในทุกระดับ จึงต้องทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถให้บริการสุขภาพที่มีมาตรฐานตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ดังนั้น ปี พ.ศ. 2542 สมาคม

เภสัชกรรมโรงพยาบาลร่วมกับกลุ่มงานเภสัชกรรมกองโรงพยาบาลภูมิภาคได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาลขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดบริการอย่างเป็นมาตรฐานและช่วยในการประเมินคุณภาพการให้บริการด้านเภสัชกรรมในโรงพยาบาล

เภสัชกรเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในระบบยาโดยมีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย สร้างประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในระบบ สำหรับการดูแลรักษาผู้ป่วยจะต้องใช้องค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากผู้ประกอบวิชาชีพในขณะสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ปริมาณงานมาก มีโอกาสที่เกิดปัญหาต่าง ๆ ได้ง่าย ดังนั้นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ซึ่งจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg *et al.*, 1959) เป็นทฤษฎีที่สรุปความต้องการของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณค่าที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะแสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในการที่ได้ทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยลักษณะงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และจากการศึกษาของ (Suwanpan, 2007) พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคายซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Bunsrimaneechai, 2005) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราชและพัทลุง พบว่าผลการประเมินมาตรฐานความปลอดภัยด้านยาของโรงพยาบาลชุมชน ปีงบประมาณ 2552 ซึ่งเป็นกระบวนการในการประเมินตนเองของเภสัชกรในโรงพยาบาล อยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ย 2.99 จากคะแนน 5 (สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกระทรวง

สาธารณสุข, 2553) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮร์ซเบิร์ก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเภสัชกรในการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุดจากการรักษาด้วยยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติด้านบวกและการจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้มีผลให้ผลผลิตของงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล
2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยอันเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจของคนทำงาน ปัจจัยนี้ไม่มีผลทำให้ผลผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันมิให้ผลการปฏิบัติงานลดลง ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล
3. มาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล หมายถึง มาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาลครอบคลุมมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล 6 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม มาตรฐานที่ 2 การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผล มาตรฐานที่ 4 การกระจายและควบคุมยา มาตรฐานที่ 5 อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งข้อสนเทศทางยา มาตรฐานที่ 6 การศึกษาวิจัย การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาลเป็นรายบุคคลได้ ดังนี้
 - 3.1 ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม หมายถึง หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม

มีภาวะความเป็นผู้นำและทักษะการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดบริการด้านเภสัชกรรม ให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาลและความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพของการบริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมจะมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อเภสัชกรในการให้การบริการทางเภสัชกรรม และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการให้บริการเภสัชกรรมตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา หมายถึง เภสัชกรจะต้องทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารด้านยาที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่ผู้ป่วยและบุคลากรของโรงพยาบาล และเป็นศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาโดยประสานงานและร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะต้องให้บริการข้อมูลแก่เภสัชกรที่ทำหน้าที่ติดตามดูแลปัญหาด้านยาของผู้ป่วยและสื่อสารให้แพทย์หรือพยาบาลที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลด้านการรักษาด้วยยา อาการข้างเคียง และขนาดของยานั้นในการดูแลผู้ป่วยอย่างเพียงพอก่อนที่จะมีการจ่ายยาให้ผู้ป่วย หรือญาติที่มาใช้บริการจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับยาก่อนรับยาไปใช้

3.3 การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล หมายถึง เภสัชกรมีบทบาทในการส่งเสริมให้มีการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เภสัชกรจะต้องร่วมมือกับบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ที่จะจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพของการรักษาด้วยยา

3.4 การกระจายและการควบคุมยา หมายถึง หน่วยงานเภสัชกรรมต้องรับผิดชอบต่อกระจายและควบคุมยาทุกชนิดที่ใช้ในโรงพยาบาล รวมทั้งการจัดทำนโยบายและวิธีการดำเนินการเพื่อจัดการงานดังกล่าว โดยประสานข้อมูลกับบุคลากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ

3.5 อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งข้อสนเทศทางยา หมายถึง การมีพื้นที่อุปกรณ์และวัสดุอย่างเพียงพอ เพื่อให้การบริหารจัดการงานเภสัชกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถให้การบริการงานเภสัชกรรมได้อย่างมีคุณภาพ หน่วยงานเภสัชกรรมควรตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกสำหรับที่จะให้บริการผู้ป่วย แพทย์ พยาบาล หรือบุคลากรอื่น ๆ และมี

ระบบการขนส่ง หรือติดต่อภายในโรงพยาบาล พื้นที่และอุปกรณ์ในการเก็บรักษาต้องมีขนาดและปริมาณที่เพียงพอที่จะสร้างความปลอดภัยและให้สามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมในการเก็บยาได้

3.6 การศึกษาวิจัย หมายถึง เภสัชกรได้มีการริเริ่มทำการศึกษาวิจัย หรือมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนงานวิจัย ทั้งทางด้านการแพทย์และเภสัชกรรมที่เหมาะสมกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทรัพยากรของโรงพยาบาล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ได้แก่ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง โดยไม่รวมหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน เนื่องจากมีมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมด้านภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม เป็นมาตรฐานสำหรับหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนปฏิบัติเท่านั้น จำนวน 156 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเวลาเดียวกันครั้งเดียว (Cross-sectional design) ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2553 – 30 ธันวาคม พ.ศ. 2553 โดยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 126 ชุดคิดเป็นร้อยละ 80.77 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิดและปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยให้คะแนน

5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ การแปลผลคะแนน ระดับปัจจัย
 จูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายข้อแบ่งตามความกว้างอันตรภาค
 ชั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามอันตรภาคชั้น ซึ่งแปลผล
 ได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 3.68 – 5.00 คะแนน ได้รับปัจจัย
 จูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสูง

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.67 คะแนน ได้รับปัจจัย
 จูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 คะแนน ได้รับปัจจัย
 จูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
 เกษีขกรรม เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
 วิชาชีพเกษีขกรรมโรงพยาบาลมีลักษณะคำถามแบบ
 มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เป็นระดับ
 การปฏิบัติ 5, 4, 3, 2, 1 โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1
 ตามลำดับ การแปลผลคะแนน ระดับการปฏิบัติงานตาม
 มาตรฐานวิชาชีพเกษีขกรรม รายข้อแบ่งตามความกว้าง
 อันตรภาคชั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามอันตรภาคชั้น
 ซึ่งแปลผลได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 3.68 – 5.00 คะแนน มีระดับการ
 ปฏิบัติงานเรื่องดังกล่าวในระดับสูง

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.67 คะแนน มีระดับการ
 ปฏิบัติงานเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 คะแนน มีระดับการ
 ปฏิบัติงานเรื่องดังกล่าวในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการ
 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเกษีขกรรม

แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความตรง (Va-
 lidity) และความเที่ยง (Reliability) ของเนื้อหาโดยผู้ทรง
 คุณวุฒิ 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับเกษีขกรรมที่ปฏิบัติงาน
 ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน ระหว่าง
 วันที่ 1 - 30 กรกฎาคม 2553 จากนั้นนำมาหาค่าความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
 ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ ค่าความเที่ยง
 ปัจจัยจูงใจเท่ากับ 0.8615 ค่าความเที่ยงปัจจัยค้ำจุนเท่ากับ
 0.8822 ค่าความเที่ยงมาตรฐานวิชาชีพเกษีขกรรมเท่ากับ
 0.868 ค่าความเที่ยงรวมเท่ากับ 0.93

ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคลของเกษีขกรรมที่ปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ได้แก่
 เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ย
 ต่อเดือนที่ได้จากการปฏิบัติราชการ ประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงานเกษีขกรรมในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิเคราะห์
 ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 แสดงคุณลักษณะของเกษีขกรรม
 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการ
 สาธารณสุขที่ 6 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81
 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 55.60 มีสถานภาพโสด
 ร้อยละ 53.20 ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี ร้อยละ
 81.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้จากการปฏิบัติราชการ ส่วนใหญ่
 มีรายได้เฉลี่ย 30,000-39,999 บาทร้อยละ 42.90 และมี
 ประสบการณ์การปฏิบัติงานเกษีขกรรมในโรงพยาบาลชุมชน
 6-10 ปี ร้อยละ 51.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน

ในการศึกษารั้งนี้ ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 ค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเกษีขกรรม
 ของเกษีขกรรมในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ
 สาธารณสุขที่ 6 แบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ
 ระดับปานกลาง และระดับสูง ผู้วิจัยนำเสนอในภาพรวมและ
 รายด้านดังตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเภสัชกรจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้จากการปฏิบัติราชการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน n = 126	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	19.00
หญิง	102	81.00
อายุ		
25-30 ปี	24	19.00
31-35 ปี	70	55.60
36-40 ปี	29	23.00
40-45 ปี	3	2.40
\bar{X} = 33.33 S.D = 3.28 Min = 26 Max = 43		
สถานภาพสมรส		
โสด	67	53.20
คู่	59	46.80
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีเภสัชศาสตร์หลักสูตร 5 ปี	103	81.70
ปริญญาโท	23	18.30
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการ		
10,000 - 19,999	11	8.70
20,000 - 29,999	40	31.70
30,000 - 39,999	54	42.90
มากกว่าหรือเท่ากับ 40,000	21	16.70
\bar{X} = 30,935.00 S.D = 7,025.10	Min = 15,000.00	Max = 45,000.00
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	18	14.30
6 - 10 ปี	65	51.60
11-15 ปี	39	31.00
มากกว่าหรือเท่ากับ 16 ปี	4	3.10
\bar{X} = 9.22 S.D = 3.66 Min = 1 Max = 19		

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 6 ในภาพรวมและแต่ละด้านรายชื่อ

ปัจจัยสนใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(1) ด้านความสำเร็จของงาน			
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.97	0.455	สูง
2. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	3.92	.0500	สูง
3. การสามารถแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.85	0.594	สูง
4. ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ	4.14	.0547	สูง
5. การที่ทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	3.90	0.563	สูง
เฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.393	สูง
(2) ด้านการยอมรับนับถือ			
6. การที่ผลการดำเนินงานได้รับการยกย่อง ชื่นชม จากผู้อำนวยการโรงพยาบาล	3.28	0.640	ปานกลาง
7. การที่ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมเป็นอย่างดี	3.75	0.602	สูง
8. การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นอย่างดี	3.85	0.507	สูง
9. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเป็นอย่างดี	3.80	0.566	สูง
10. การที่ผู้บังคับบัญชามาชวนขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	3.78	0.656	สูง
11. การที่เภสัชกรได้รับการชื่นชมจากผู้รับบริการอยู่เสมอ	3.65	0.611	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.69	0.426	สูง
(3) ด้านลักษณะงาน			
12. งานในบทบาทเภสัชกรเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	0.724	ปานกลาง
13. งานในบทบาทเภสัชกรเป็นงานที่ซับซ้อน	3.90	0.736	สูง
14. งานในบทบาทเภสัชกรเป็นงานที่ทำหายนความสามารถ	3.98	0.681	สูง
15. งานในบทบาทหน้าที่เภสัชกรเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ	4.27	0.650	สูง
เฉลี่ยด้านลักษณะงาน	3.94	0.525	สูง
(4) ด้านความรับผิดชอบ			
16. การรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเป็นอย่างดี	4.02	0.521	สูง
17. การที่สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังในการปฏิบัติงานได้	4.05	0.504	สูง
18. การที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานในงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.496	สูง
19. การตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่เภสัชกรอย่างเต็มความสามารถ	4.24	.0543	สูง
20. การตระหนักในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่เภสัชกรอยู่ตลอดเวลา	4.24	0.528	สูง
21. การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เภสัชกรอย่างเต็มที่	3.90	0.591	สูง
เฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.381	สูง
(5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน			
22. การรับรู้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน	3.44	0.743	ปานกลาง
23. การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.29	0.778	ปานกลาง
24. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเป็นต้น	3.56	0.890	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.43	0.612	ปานกลาง
รวมปัจจัยสนใจ	3.85	0.298	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยค่าจูนของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ในภาพรวมและแต่ละด้านรายชื่อ

ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน			
1. การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมเมื่อเทียบกับผลงาน	3.40	0.841	ปานกลาง
2. การได้รับสวัสดิการในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของบุตร เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.43	0.898	ปานกลาง
3. การที่ผลการพิจารณาความดีความชอบมีความสอดคล้องเหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ	3.25	0.912	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.36	0.758	ปานกลาง
(2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
4. การรับรู้ถึงนโยบายการทำงาน of โรงพยาบาล	3.72	0.655	สูง
5. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่ดี	3.22	0.884	ปานกลาง
6. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	3.22	0.875	ปานกลาง
7. การบริหารงานระดับโรงพยาบาลมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานอย่างครอบคลุม	3.09	0.839	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.31	0.624	ปานกลาง
(3) ด้านการบังคับบัญชา			
8. การที่ผู้อำนวยการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.60	0.658	ปานกลาง
9. การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ปรึกษาในเรื่องการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.820	ปานกลาง
10. การที่ผู้อำนวยการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เภสัชกรในการปฏิบัติงาน	3.44	0.743	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านการบังคับบัญชา	3.44	0.644	ปานกลาง
(4) ด้านความมั่นคงในงาน			
11. งานในหน้าที่เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเป็นงานที่มีความมั่นคง	4.09	0.594	สูง
12. งานเภสัชกรรมโรงพยาบาลมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.54	0.797	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.517	สูง
(5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
13. การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.06	0.548	สูง
14. การที่เภสัชกรและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.04	0.543	สูง
15. การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลให้การสนับสนุนการทำงานของเภสัชกรอยู่เสมอ	3.48	0.724	ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับเภสัชกรเป็นอย่างดี	3.91	0.537	สูง
เฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.88	0.460	สูง
(6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
17. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	3.44	0.795	ปานกลาง
18. เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานของท่านสะอาดปราศจากโรค	3.40	0.728	ปานกลาง
19. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	3.44	0.908	ปานกลาง
20. หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงาน	3.10	1.015	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.678	ปานกลาง
รวมปัจจัยค่าจูน	3.51	0.436	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.85) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยจิตใจพบว่าเกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.08) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.43) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าด้านความรับผิดชอบ เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือการตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่เภสัชกรอย่างเต็มความสามารถ และการที่ตระหนักในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่เภสัชกรอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.24) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เภสัชกรอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.90) ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.56) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29)

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกร

ในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.51) ในรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง ส่วนด้านอื่นนั้นที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.88) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31) เมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.04) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลให้การสนับสนุนการทำงานของเภสัชกรอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.48) ด้านนโยบายและการบริหารงาน เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การรับรู้ถึงนโยบายการทำงานของโรงพยาบาล อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.72) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารงานระดับโรงพยาบาลมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานอย่างครอบคลุม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.09)

ตอนที่ 3. วิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลการศึกษาสรุปได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ในภาพรวม และแต่ละด้านรายข้อ

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(1) ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม			
1. หัวหน้าได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.905	สูง
2. หัวหน้าได้แสดงออกถึงการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมที่มีประสิทธิภาพ	3.81	0.892	สูง
3. หัวหน้ามีการพัฒนาการบริการด้านเภสัชกรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.868	สูง
4. การปรับปรุงการบริการเภสัชกรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาลและความต้องการของผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.800	สูง
5. การปรับปรุงคุณภาพการบริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.756	สูง
6. หัวหน้าเห็นความสำคัญของการให้บริการทางเภสัชกรรม	4.08	0.796	สูง
7. การจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการให้บริการเภสัชกรรมตามพันธกิจที่กำหนดไว้	3.75	0.779	สูง
เฉลี่ยด้านภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม	3.88	0.710	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ในภาพรวม และแต่ละด้านรายชื่อ (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(2) การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา			
8. การให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาอย่างถูกต้องแก่ผู้ป่วยและบุคลากรของโรงพยาบาล	4.02	0.600	สูง
9. การให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาอย่างทันเวลา แก่ผู้ป่วยและบุคลากรของโรงพยาบาล	3.94	0.570	สูง
10. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นศูนย์บริการข่าวสารด้านยาโดยประสานงานและร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.73	0.742	สูง
11. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดหาแหล่งข้อสนเทศทางยาได้แก่วารสารและตำราทางด้านยาและทางการแพทย์ที่ทันสมัยไว้ประจำหน่วยงานเภสัชกรรม	3.33	0.987	ปานกลาง
12. สามารถสืบค้นข้อมูลด้านยาที่ทันสมัยโดยเชื่อมต่อข้อมูลทางไกลจากห้องสมุดและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต	3.87	0.748	สูง
(2) การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา			
13. การสื่อสารข้อมูลให้แพทย์ เภสัชกร พยาบาลที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลด้านการรักษาด้วยยา อาการข้างเคียง และขนาดของยานั้นในการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างเพียงพอ	3.88	0.665	สูง
14. การสื่อสารข้อมูลให้ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยด้านการรักษาด้วยยา วิธีใช้ยา อาการข้างเคียง และขนาดของยาก่อนส่งมอบยาให้ผู้ป่วยหรือญาติ	4.13	0.606	สูง
เฉลี่ยด้านการบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา	3.84	0.507	สูง
(3) การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผล			
15. ติดตามความปลอดภัยจากการใช้ยาของผู้ป่วยโดยเฉพาะการเฝ้าระวังอาการอันไม่พึงประสงค์จากการใช้ยา	4.06	0.649	สูง
16. การมีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกยาเข้าและตัดยาออกจากบัญชียาโรงพยาบาล	3.33	1.185	ปานกลาง
17. การทบทวนความเหมาะสมของคำสั่งใช้ยาก่อนจ่ายยาให้ผู้ป่วย	4.34	0.683	สูง
18. การร่วมมือกับบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ในการจัดทำนโยบายเพื่อประกันคุณภาพของการรักษาด้วยยา	3.36	1.062	ปานกลาง
19. การร่วมมือกับบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ในการจัดทำวิธีปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพของการรักษาด้วยยา	3.24	1.039	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านการส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผล	3.66	0.700	ปานกลาง
(4) การกระจายและควบคุมยา			
20. การเห็นคำสั่งการใช้ยาของแพทย์โดยตรงก่อนจ่ายยาให้ผู้ป่วย	4.49	0.690	สูง
21. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการควบคุมยาทุกชนิดที่ใช้ในโรงพยาบาลเช่น ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท และยาควบคุมพิเศษ	3.87	1.020	สูง
22. การประสานงานกับบุคลากรอื่นเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการป้องกันและรายงานความคลาดเคลื่อนทางยา	3.91	0.867	สูง
23. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการเบิกจ่าย และเก็บรักษาวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติด	3.38	1.151	ปานกลาง
24. การมีส่วนร่วมกำหนดรายการและจำนวนยาสำรองในหอผู้ป่วย	3.52	1.150	ปานกลาง
25. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพยาสำรองในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	3.50	1.178	ปานกลาง
เฉลี่ยด้านการกระจายและควบคุมยา	3.78	0.731	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ในภาพรวม และแต่ละด้านรายข้อ (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(5) อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา			
26. ห้องจ่ายยาตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวก เข้าถึงง่าย	4.25	0.680	สูง
27. ห้องจ่ายยามีระบบการติดต่อภายในกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่สะดวก	4.22	0.725	สูง
28. ให้คำปรึกษาด้านยาแก่ผู้ป่วยนอกในสถานที่ที่เป็นสัดส่วน	3.69	1.113	สูง
29. คลังเวชภัณฑ์มีขนาดพื้นที่เพียงพอในการเก็บรักษา	3.48	1.157	ปานกลาง
30. คลังเวชภัณฑ์มีการควบคุมสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ในการเก็บรักษา	3.94	0.851	สูง
เฉลี่ยด้านอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา	3.92	0.633	สูง
(6) การศึกษาวิจัย			
31. การได้มีการริเริ่มทำการศึกษาวิจัยหรือมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนงานวิจัย ทั้งทางด้านการแพทย์และเภสัชกรรมที่เหมาะสมกับเป้าหมายของโรงพยาบาล	2.57	1.120	ปานกลาง
32. การมีส่วนร่วมหรือเป็นกรรมการของคณะกรรมการวิจัยทางคลินิกของโรงพยาบาล	2.22	1.123	ต่ำ
เฉลี่ยด้านการศึกษาวิจัย	2.40	1.026	ปานกลาง
ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม	3.73	0.442	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.73) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลและด้านการศึกษาวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการปฏิบัติงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.92) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านการศึกษาวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.40)

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า **ด้านอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา** เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ห้องจ่ายยาตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวก เข้าถึงง่าย อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.25) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือคลังเวชภัณฑ์มีขนาดพื้นที่เพียงพอในการเก็บรักษา อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.48) **ด้านการศึกษาวิจัย** เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้มีการริเริ่มทำการศึกษาวิจัยหรือมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนงานวิจัย ทั้ง

ทางด้านการแพทย์และเภสัชกรรมที่เหมาะสมกับเป้าหมายของโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.57) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีส่วนร่วมหรือเป็นกรรมการของคณะกรรมการวิจัยทางคลินิกของโรงพยาบาล อยู่ในระดับต่ำ (\bar{X} = 2.22)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) สรุปผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p-value
	B	β		
ค่าคงที่ (Constant)	21.875	-	-	-
ปัจจัยจูงใจ	0.667	0.338	4.064	<0.001
ปัจจัยค้ำจุน	0.512	0.318	3.824	<0.001
R ² = 0.307 R ² adj = 0.082 F = 27.303 Sig F = <0.001				

จากตารางที่ 5 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมได้ร้อยละ 30.70 ส่วนปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน ไม่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมเป็นสมการมาตรฐานได้ดังนี้ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม = 0.338 (ปัจจัยจูงใจ) + 0.318 (ปัจจัยค้ำจุน)

ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชน

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาพบว่ามาตรฐานที่ 1 ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม ได้รับข้อเสนอแนะคือควรจัดอบรม ประชุม หรือให้ความรู้ด้านภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารเช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มาตรฐานที่ 2 การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา ได้รับข้อเสนอแนะคือควรมีการบันทึกรวบรวม ข้อมูลการให้บริการเภสัชสนเทศ เพื่อการสืบค้น มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผล ได้รับข้อเสนอแนะคือควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบันทึก สั่งจ่าย และควรกำหนดให้การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผลเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาล มาตรฐานที่ 4 การกระจายและควบคุมยาได้รับข้อเสนอแนะคือควรจัดให้มีการเก็บรักษาในสถานที่ที่มีการควบคุมความชื้นที่เหมาะสม มาตรฐานที่ 5 อุปกรณ์ สถานที่และ

สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา ได้รับข้อเสนอแนะคือควรจัดให้มีคลังเวชภัณฑ์ที่มีขนาดพอเหมาะกับปริมาณเวชภัณฑ์ มาตรฐานที่ 6 การศึกษาวิจัยได้รับข้อเสนอแนะคือควรจัดประชุมวิชาการให้ความรู้ เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน สนับสนุนแหล่งทุนและเพิ่มแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้เภสัชกรได้ทำการศึกษาวิจัยเพิ่มขึ้น ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้แก่การระบุนเหตุผลการสั่งจ่ายยาใช้แบบฟอร์มกระดาษซึ่งยุ่งยากและภาระงานส่วนใหญ่คืองานบริการผู้ป่วย ทำให้ไม่ได้ทำงานด้านการศึกษาวิจัย ขาดบุคลากร

อภิปรายผลและสรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.= 0.44) ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องจากเภสัชกรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้บังคับ

บัญชาและผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เภสัชกรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมได้เป็นอย่างดี

ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่เภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนในตำแหน่งข้าราชการทำให้มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลและอื่น ๆ สำหรับตนเองและครอบครัว เภสัชกรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เภสัชกรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Banthidsan, 2008) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย แรงจูงใจในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 3.83 และ 3.76 ตามลำดับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ การศึกษาของ (Pungworn, 2008) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้อมูลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

จากผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละมาตรฐานพบว่ามาตรฐานที่มี

ระดับการปฏิบัติระดับสูง ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยาการกระจายและควบคุมยาอุปกรณีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยามาตรฐานที่มีระดับการปฏิบัติปานกลางได้แก่ การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผลและการศึกษาวิจัย ซึ่งจากรายงานประสบการณ์การเยี่ยมสำรวจเพื่อรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Prapanwatana, 2005) พบว่าหน่วยงานจะมีการพัฒนามากน้อยมีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรมค่อนข้างมาก มาตรฐานที่มีระดับการปฏิบัติปานกลางได้แก่ การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผลและการศึกษาวิจัย และพบว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่เภสัชกรยังไม่สามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด การดำเนินการประชุมส่วนใหญ่เภสัชกรเป็นเพียงเลขานุการจัดบันทึกการประชุมและวาระการประชุมเป็นเพียงวาระเสนอรายการยาเข้าบัญชียาโรงพยาบาลหรือตัดรายการยาออกจากบัญชีโรงพยาบาล และมาตรฐานด้านการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับรายงานประสบการณ์การเยี่ยมสำรวจเพื่อรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระบุว่ามาตรฐานนี้เป็นมาตรฐานที่เริ่มใช้ในระยะเวลาที่สองของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (2546-2548) การดำเนินการจึงไม่ได้มุ่งเน้นรูปแบบการวิจัยที่สมบูรณ์ แต่เน้นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบงานเป็นสำคัญ จากศึกษาพบว่ามาตรฐานที่มีระดับการปฏิบัติระดับสูง ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการงานเภสัชกรรม การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยาการกระจายและควบคุมยาอุปกรณีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งข้อสนเทศทางยา อาจเนื่องจากในปัจจุบันทุกโรงพยาบาลได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อส่งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน มีระบบบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการให้บริการ มีระบบบริหารบุคคลกำหนดหน้าที่บทบาทที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สำหรับมาตรฐานที่มีระดับการปฏิบัติปานกลางได้แก่ การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผลและการศึกษาวิจัย อาจเนื่องจากการส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลผลมีความเกี่ยวข้องกับทุกสหวิชาชีพในการรักษาตัวยา ซึ่งอาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานดังกล่าว ในด้านการศึกษาวิจัยพบว่า

มีระดับการปฏิบัติปานกลางเช่นกัน อาจเนื่องจากองค์ความรู้ในด้านการศึกษาวิจัยและภาระงานที่มาก ประกอบกับการไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังจากผู้บริหาร

3. อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6

จากการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมได้ ร้อยละ 30.70 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Rupraman, 2002) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือแรงจูงใจ ขนาดของโรงพยาบาลและการได้รับการอบรมด้านการบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 ได้ร้อยละ 25.20 และ (Suntivijit, 2007) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลชุมชนได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยทั้งสองด้านสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 70.40 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไนจีเรีย (Shadare Oluseyi and Hammed, 2009) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพความเป็น

ผู้นำและการบริหารเวลาต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบางอุตสาหกรรมในรัฐ Oyo ประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพความเป็นผู้นำและการบริหารเวลาร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 27.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg *et al.*, 1959) เป็นทฤษฎีที่สรุปความต้องการของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณลักษณะที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และสอดคล้องกับ (Kittayayon, 1984) กล่าวว่าความแตกต่างในผลการปฏิบัติงานเป็นผลจากความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่คุณสมบัติทางกายภาพของบุคคล ความสามารถทางสติปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เช่น ภาวะเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามาตรฐานที่มีระดับการปฏิบัติที่มีคะแนนน้อยที่สุดได้แก่ การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลและการศึกษาวิจัย ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

1) ผู้บริหารควรกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลและการศึกษาวิจัยเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาล กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน มีแผนการดำเนินงานและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยงบประมาณในการจัดประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการส่งใช้ยาให้มีประสิทธิภาพโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

3) หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนและคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายสรุปผลการปฏิบัติงาน นำเสนอผลการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ เพื่อให้เห็นปัญหา อุปสรรค และประโยชน์จากการปฏิบัติงานดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิจัยปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของเภสัชกร เช่น การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งเภสัชกร รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามปริมาณงาน

3) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดหมายข่าว เสียงตามสาย ตู้แสดงความคิดเห็น

4) หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเภสัชกรในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมในทุกด้าน

5) เภสัชกรควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรในโรงพยาบาลแต่ละระดับ เช่น โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ขนาด 60 เตียง ขนาด 120 เตียง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เพื่อจะได้ทราบระดับการปฏิบัติและพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้นำ และปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ผู้ซึ่งคอยให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ภญ.อุษณีย์ อังศุวัฒนากุล เภสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านคุ้มครองผู้บริโภค) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ภญ.วันดา บัวแย้ม เภสัชกรชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ภญ.ดร.อารยา ศรีไพโรจน์ เภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ภญ.ศิริภาณี ยงประเดิม อาจารย์ประจำสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และภญ.ณัฐพร ณ นคร เภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช และขอขอบคุณเภสัชกรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

References

- Herzberg F, *et al.* The motivation to work. New York. 1959. 67-70.
- Kittayayon N. The teaching behavior in organizations. Faculty of Economics and Business Administration. Bangkok Thammasat University. 1984 1 - 20.
- Suntivijit N. Factors Affected to Administrative Practice of a Board of Directors in the Community Hospital, Chaiyaphum Province. Khon Kaen University. 2007. 67
- Prapanwatana M. The Public Health Service. And hospital. The report surveys the experience of visiting the hospital to ensure quality. Society of Hospital Pharmacy. 2005. 1 - 11.
- Rupraman W. Factors affecting the activity of the chief of the hospital ward. Community Hospital District 6. The Independent Study Degree Nursing Program. Department of Nursing Administration. Graduate School. Khon Kaen University. 2002. 68.
- Shadare Oluseyi. A, Hammed, T. ayo. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *Euro Journals* 2009. 16 :7-117.