

## ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้าน คุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้

สุธาดา สายวารี<sup>1</sup>, วรางคณา จันทร์คง<sup>2</sup>, อารยา ประเสริฐชัย<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>2</sup>สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ ตลอดจนผลของปัจจัยดังกล่าวต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกรกลุ่มนี้ **วิธีการ:** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ ประชากรที่ศึกษาคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราคของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86-0.95 การศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือน สิงหาคม 2563 **ผลการวิจัย:** เภสัชกรมีแรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย  $3.79 \pm 0.74$  และ  $3.71 \pm 0.80$  จากคะแนนเต็ม 5 ตามลำดับ) เภสัชกรมีการคงอยู่ในงานในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย  $3.87 \pm 0.83$  จากคะแนนเต็ม 5) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของเภสัชกรได้ร้อยละ 53 **สรุป:** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ดังนั้นหน่วยงานทุกระดับควรมีระบบที่สร้างความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน และเอื้อต่อการทำงานได้สำเร็จ เพื่อส่งเสริมให้เภสัชกรมีการคงอยู่ในงาน

**คำสำคัญ:** เภสัชกร การคงอยู่ แรงจูงใจ งานคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

รับต้นฉบับ: 14 ม.ค. 2564, ได้รับบทความฉบับปรับปรุง: 31 ม.ค. 2564, รับผิดชอบพิมพ์: 6 ก.พ. 2564

ผู้ประสานงานบทความ: สุธาดา สายวารี กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ 81000 E-mail: sutada095@gmail.com

## Factors Affecting Retention of Pharmacists Working on Consumer Protection in the Southern Provincial Public Health Offices

Sutada Saiwaree<sup>1</sup>, Warangkana Chankong<sup>2</sup>, Araya Prasertchai<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Public Health Program, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

<sup>2</sup>School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

### Abstract

**Objective:** To study personal characteristics and motivation factors of pharmacists working on consumer protection in the Southern Provincial Public Health Offices, and the effect of these factors on job retention among this group of pharmacists. **Method:** This research was an analytical research. The study population was 123 pharmacists practicing consumer protection in the Southern Provincial Public Health Offices. The research instrument was a questionnaire with Cronbach's alpha coefficient for each variable at 0.86-0.95. The study collected data in August 2020. **Results:** Pharmacists reported a high level of both motivation and maintenance factors with mean scores of  $3.79 \pm 0.74$  and  $3.71 \pm 0.80$  out of a full score of 5, respectively. Pharmacists had a high level of job retention with mean score  $3.87 \pm 0.83$  out of a full score of 5. Maintenance factors in the domain of job security and motivation factor in the domain of job achievement explained 53 percent of the variance of pharmacists' job retention. **Conclusion:** Factors influencing pharmacists' retention were maintenance factor in the area of job security and motivational factor in the area of job achievement. The most influential factor was job security. Therefore, relevant organizations at all levels should have a system that creates a sense of job security and being conducive to the work successfully in order to job retention among pharmacists.

**Keywords:** pharmacists, job retention, motivation, consumer protection, Provincial Public Health Office

### บทนำ

เภสัชกรเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ มีหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำในการเตรียมยา การผลิตยา การประดิษฐ์ยา การเลือกสรรยา การวิเคราะห์ยา การควบคุมและการประกันคุณภาพยา การปรุง และการจ่ายยาตามใบสั่งยาของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรม ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ การปรุงยา การจ่ายยา การขายยา และการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยยา และกฎหมายอื่น ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับยา การให้คำแนะนำปรึกษา และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านยา รวมทั้งการดำเนินการหรือร่วมกับผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุขในการค้นหา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ยา (1) เภสัชกรมีการกระจายตัวในการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ หลายสาขา ได้แก่ สาขาเภสัชกรรมโรงพยาบาล สาขาเภสัชกรรมด้านคุ้มครองผู้บริโภค สาขาเภสัชกรรมด้านการศึกษา สาขาเภสัชกรรมการตลาด สาขาเภสัชกรรมชุมชน สาขาเภสัชกรรมการผลิต และสาขาอื่น ๆ

กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเกษตรสาธารณสุขอยู่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ โดยมีเกษตรกรเป็นตำแหน่งหลักร่วมกับตำแหน่งอื่น เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานเกษตรกรรม เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และอื่นๆ ภารกิจหลักของกลุ่มงานแบ่งเป็นงานควบคุมกำกับผลิตภัณฑ์และสถานบริการสุขภาพก่อนออกสู่ท้องตลาด งานควบคุมกำกับผลิตภัณฑ์และสถานบริการสุขภาพหลังออกสู่ท้องตลาด และงานพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและผู้บริโภค (2)

งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ เป็นงานที่ต้องใช้อำนาจทางกฎหมายในการดำเนินงาน มีการตรวจจับและดำเนินคดีกับผู้ประกอบการที่ฝ่าฝืน และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจ จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดความขัดแย้งกับผู้เสียประโยชน์ ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ โดยมีกรณีที่เกษตรกรที่ปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ถูกบุกทำร้ายร่างกายถึงในสำนักงานจนได้รับบาดเจ็บ ซึ่งต่อมาตำรวจได้ดำเนินการจับกุมเจ้าของร้านขายยาแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างให้คนมาทำร้ายเกษตรกรดังกล่าว เนื่องจากไม่พอใจในการดำเนินคดีกับร้านขายยาที่ผิดกฎหมาย (3) หรือกรณีของเกษตรกรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดถูกพุดจาขับไล่และใช้มีดไล่ทำร้ายโดยผู้ประกอบการผลิตน้ำบริโภคในขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ จนสภาเกษตรกรได้ออกแถลงการณ์ให้กำลังใจเกษตรกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคซึ่งปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก เสี่ยงภัย และขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้กระทรวงสาธารณสุขสนับสนุนให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) นอกจากนั้นขอบเขตการควบคุมกำกับของเกษตรกรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกว้างมากคือ สถานประกอบการและผลิตภัณฑ์สุขภาพทั้งจังหวัด

เมื่อพิจารณาในด้านความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคซึ่งไม่ใช่การบริหารทางเกษตรกรรมโดยตรง แต่เป็นการควบคุมกำกับตามกฎหมายของผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่เมื่อจบการศึกษามีแนวโน้มที่จะเลือกปฏิบัติงานในสาขาโรงพยาบาลมากกว่าสาขาอื่น การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่ทำอาชีพหลักในองค์กรภาครัฐ โดยมากทำงานในภาคกลาง และทำงานในโรงพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือ เกษตรกรด้านการศึกษา เกษตรกรชุมชน เกษตร

กรด้านคุ้มครองผู้บริโภค เกษตรกรประจำโรงงานผลิทยา เกษตรกรด้านการตลาด และเกษตรกรสาขาอื่น ๆ ตามลำดับ (5) สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า นิสิตนักศึกษาณะเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 6 เมื่อจบการศึกษา ประมาณหนึ่งในสามจะเข้าสู่สายอาชีพเกษตรกรโรงพยาบาล โดยที่เหลือจะกระจายเข้าสู่สายอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ ผู้แทนยา เกษตรกรชุมชน (ร้านยา) และการคิดค้นหรือพัฒนายา มีผู้ที่เลือกสายอาชีพด้านคุ้มครองผู้บริโภค เพียงร้อยละ 2.65 (6)

นอกจากลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อการขัดแย้งหรือขัดผลประโยชน์ของผู้ประกอบการ การควบคุมกำกับสถานประกอบการด้านผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพทั่วทั้งจังหวัดซึ่งมีจำนวนมาก ความรู้และทักษะด้านการคุ้มครองผู้บริโภคที่ได้รับในขณะที่ศึกษายังไม่เพียงพอแล้ว เมื่อพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนพบว่า เกษตรกรสาขาคุ้มครองผู้บริโภคยังมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเทียบกับเกษตรกรสาขาอื่น ๆ (5) ส่งผลให้เกษตรกรส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติงานในสาขาอื่นมากกว่าการคุ้มครองผู้บริโภค ดังนั้นเกษตรกรสาขาคู่มือผู้บริโภคอาจเกิดการขาดแคลนในอนาคต

ในปีงบประมาณ 2562 มีเกษตรกรที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศจำนวน 8,713 คน อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ร้อยละ 33.56 รองลงมาคือ ภาคกลาง ร้อยละ 27.05 ภาคเหนือ ร้อยละ 22.17 และภาคใต้ ร้อยละ 17.21 ในจำนวนเกษตรกรที่อยู่ในภาคใต้ เป็นเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 38.87 โรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 51.09 และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยละ 10.23 (7) โดยปัจจุบันจำนวนเกษตรกรที่ปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ ส่วนใหญ่ยังน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และในแต่ละปีมีเกษตรกรขอย้ายไปปฏิบัติงานในสาขาอื่น ขอย้ายออกนอกพื้นที่ หรือลาออกจากราชการ โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาเกษตรกรขอลาออกหรือย้ายออกนอกพื้นที่ เนื่องจากปัญหาจากเหตุการณ์ความไม่สงบ (8) อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ายังมีเกษตรกรส่วนหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ โดยไม่มีการขอย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นหรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากราชการก่อนเวลาเกษียณอายุราชการ ผู้วิจัยจึงสนใจในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของเกษตรกรกลุ่มดังกล่าว

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของ Herzberg และคณะ (9) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivational factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เพื่อทราบสถานการณ์การคงอยู่และปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภค ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เภสัชกร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรสาขาอาชีพนี้ในอนาคต

## วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ที่ได้รับการพิจารณารับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน จังหวัดกระบี่ ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เลขที่รับรองจริยธรรม KB-IRB 2020/56.2306

### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง ภูเก็ต พังงา สุราษฎร์ธานี กระบี่ ตรัง นครศรีธรรมราช สตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 141 คน การศึกษาเก็บข้อมูลจากประชากรทุกราย

### เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม 2) คำถามตามแนวคิดของ Herzberg และคณะ (9) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน และ 3) การคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Mueller และ McCloskey (10) ที่ถามถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน การวางแผนที่จะทำงานปัจจุบันให้นานที่สุด ความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่มีระดับการให้คะแนน 5 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน, เห็นด้วยมาก 4 คะแนน, เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน, เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (item object congruence) เท่ากับ 0.94 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคในภาคเหนือและอีสาน จำนวน 35 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.94, 0.88, 0.92, 0.89 และ 0.91 ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.96, 0.86, 0.92, 0.92, 0.88, 0.93, 0.95 ตามลำดับ

### การเก็บข้อมูล

การศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 1 - 31 สิงหาคม พ.ศ. 2563 โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตสำรวจข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ โดยคัดเลือกตามที่ระบุในหัวข้อประชากรและตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ทุกจังหวัดตอบแบบสอบถามและกระจายแบบสอบถามให้เภสัชกรกลุ่มดังกล่าว

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาและสาขาที่เลือกเรียน สถาบันที่สำเร็จการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับการคงอยู่ของเภสัชกร ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อ

การคงอยู่ของเภสัชกรใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise)

#### ผลการวิจัย

เภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ที่เข้าตามเกณฑ์ที่กำหนด มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน แบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์มีจำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นได้รับการตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 87.23

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคอยู่ในสำนักงานสาธารณสุข

ตารางที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง (N=123)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                     | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------------|-------|--------|
| อายุ (เฉลี่ย $40.19 \pm 8.98$ ปี พิสัย 21-58 ปี)    |       |        |
| 21-30 ปี                                            | 30    | 24.4   |
| 31-40 ปี                                            | 28    | 22.8   |
| 41-50 ปี                                            | 47    | 38.2   |
| 51-60 ปี                                            | 18    | 14.6   |
| เพศ                                                 |       |        |
| ชาย                                                 | 32    | 26.0   |
| หญิง                                                | 91    | 74.0   |
| สถานภาพสมรส                                         |       |        |
| โสด                                                 | 63    | 51.2   |
| คู่                                                 | 56    | 45.5   |
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่                               | 4     | 3.3    |
| ความสัมพันธ์ของภูมิลำเนากับที่ทำงาน                 |       |        |
| จังหวัดเดียวกับที่ทำงานและอยู่ในอำเภอเดียวกัน       | 61    | 49.6   |
| จังหวัดเดียวกับที่ทำงานแต่ต่างอำเภอ                 | 33    | 26.8   |
| คนละจังหวัดกับที่ทำงาน                              | 29    | 23.6   |
| สถาบันที่สำเร็จการศึกษาเภสัชศาสตรบัณฑิต             |       |        |
| สถาบันในภาคใต้                                      | 99    | 80.5   |
| สถาบันในภาคอื่นๆ                                    | 24    | 19.5   |
| สาขาที่เลือกเรียนในการศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต |       |        |
| เภสัชกรรมคลินิก                                     | 30    | 24.4   |
| บริหารเภสัชกิจ                                      | 26    | 21.2   |
| เทคโนโลยีเภสัชกรรม                                  | 19    | 15.4   |
| เภสัชเวชและเภสัชพิษวิทยา                            | 15    | 12.2   |

**ตารางที่ 1.** ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง (N=123) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                                              | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| เภสัชกรรมเคมี                                                                                                | 8     | 6.5    |
| ไม่แยกสาขา                                                                                                   | 23    | 18.7   |
| อื่น ๆ                                                                                                       | 2     | 1.6    |
| ระดับการศึกษาสูงสุด                                                                                          |       |        |
| ปริญญาตรี                                                                                                    | 64    | 52.03  |
| ปริญญาโท                                                                                                     | 56    | 45.53  |
| ปริญญาเอก                                                                                                    | 1     | 0.81   |
| อื่น ๆ                                                                                                       | 2     | 1.63   |
| ตำแหน่งงาน                                                                                                   |       |        |
| เภสัชกรระดับปฏิบัติการ                                                                                       | 23    | 18.7   |
| เภสัชกรระดับชำนาญการ                                                                                         | 82    | 66.7   |
| เภสัชกรระดับชำนาญการพิเศษ                                                                                    | 10    | 8.1    |
| เภสัชกรระดับเชี่ยวชาญ                                                                                        | 7     | 5.7    |
| พนักงานราชการ/ลูกจ้าง                                                                                        | 1     | 0.8    |
| ระดับตำแหน่ง                                                                                                 |       |        |
| ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน                                                                                    | 15    | 12.2   |
| หัวหน้างาน                                                                                                   | 37    | 30.1   |
| ผู้ปฏิบัติ                                                                                                   | 71    | 57.7   |
| รายได้ต่อเดือนจากการทำงานในตำแหน่ง (เฉลี่ย $46,625 \pm 16,981$ บาท พิสัย 18,790-101,000 บาท)                 |       |        |
| น้อยกว่า 20,000 บาท                                                                                          | 1     | 0.8    |
| 20,001 – 40,000 บาท                                                                                          | 53    | 43.1   |
| 40,001 – 60,000 บาท                                                                                          | 51    | 41.5   |
| 60,001 – 80,000 บาท                                                                                          | 12    | 9.8    |
| มากกว่า 80,000 บาท                                                                                           | 6     | 4.9    |
| รายได้อื่นนอกเหนือจากที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่ง (เฉลี่ย $8,792 \pm 21,977$ บาท พิสัย 0-200,000 บาท)       |       |        |
| ไม่มีรายได้อื่น                                                                                              | 75    | 61.0   |
| 1 - 10,000 บาท                                                                                               | 16    | 13.0   |
| 10,001 – 20,000 บาท                                                                                          | 19    | 15.4   |
| 20,001 – 30,000 บาท                                                                                          | 8     | 6.5    |
| 30,001 – 40,000 บาท                                                                                          | 2     | 1.6    |
| มากกว่า 40,000 บาท                                                                                           | 3     | 2.4    |
| ประสบการณ์การทำงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (เฉลี่ย $13.14 \pm 8.47$ ปี พิสัย 2-34 ปี) |       |        |
| 2 - 5 ปี                                                                                                     | 33    | 26.8   |
| 6 - 10 ปี                                                                                                    | 22    | 17.9   |
| 11 – 15 ปี                                                                                                   | 11    | 8.9    |
| 16 – 20 ปี                                                                                                   | 34    | 27.7   |
| 21 – 25 ปี                                                                                                   | 10    | 8.1    |
| มากกว่า 25 ปี                                                                                                | 13    | 10.6   |

## ตารางที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง (N=123) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                     | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน (เฉลี่ย $11.71 \pm 8.52$ ปี พิสัย 0-34 ปี) |       |        |
| 5 ปีหรือน้อยกว่า                                                                    | 40    | 32.5   |
| 6 - 10 ปี                                                                           | 26    | 21.2   |
| 11 - 15 ปี                                                                          | 11    | 8.9    |
| 16 - 20 ปี                                                                          | 27    | 22.0   |
| 21 - 25 ปี                                                                          | 8     | 6.5    |
| มากกว่า 25 ปี                                                                       | 11    | 8.9    |

จังหวัดในภาคใต้ เป็นเพศหญิงร้อยละ 74 มีอายุเฉลี่ย  $40.19 \pm 8.98$  ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 51.2) มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่ทำงาน (ร้อยละ 76.4) ตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ (ร้อยละ 80.5) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.03) สาขาที่เลือกเรียนมากที่สุดในการศึกษา หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต คือ เภสัชกรรมคลินิก (ร้อยละ 24.4) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเภสัชกรระดับชำนาญการ (ร้อยละ 66.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในตำแหน่งเภสัชกรที่ปฏิบัติงาน ด้านคุ้มครองผู้บริโภคในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด คือ  $46,625.41 \pm 16,981.12$  บาท ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้อื่น (ร้อยละ 61) ตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานด้านคุ้มครอง

ผู้บริโภคเฉลี่ย  $13.14 \pm 8.47$  ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย  $11.71 \pm 8.52$  ปี ดังแสดงในตารางที่ 1

## ปัจจัยเชิงใจ

เภสัชกรมีระดับปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนในระดับสูงเกินกว่า 4 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีคะแนนระหว่าง 3.64-3.79 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2. ระดับปัจจัยเชิงใจของตัวอย่าง (คะแนนมีพิสัย 1-5, N=123)

| ประเด็นคำถาม                                                                                                                          | ค่าเฉลี่ย | SD   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน                                                                                                              | 3.70      | 0.68 |
| 1. การรู้สึกที่สามารถทำงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขสำเร็จตามวัตถุประสงค์                                                         | 3.60      | 0.69 |
| 2. การรู้สึกภูมิใจกับผลงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข                                                                              | 3.80      | 0.79 |
| ด้านการยอมรับนับถือ                                                                                                                   | 3.64      | 0.71 |
| 3. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย | 3.55      | 0.78 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ ความสามารถ ในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข                                      | 3.73      | 0.73 |
| ด้านลักษณะงาน                                                                                                                         | 4.10      | 0.63 |
| 5. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ได้ทำประโยชน์เพื่อผู้บริโภคและประชาชน                                                  | 4.38      | 0.62 |
| 6. ได้รับมอบหมายงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด                                                    | 3.84      | 0.85 |
| ด้านความรับผิดชอบ                                                                                                                     | 4.04      | 0.58 |
| 7. ความสามารถมาปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้ตามเวลาที่กำหนด                                | 4.13      | 0.68 |
| 8. ความสามารถปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ได้สำเร็จและทันเวลา                                                             | 3.94      | 0.62 |



ตารางที่ 2. ระดับปัจจัยจิตใจของตัวอย่าง (คะแนนมีพิสัย 1-5, N=123) (ต่อ)

| ประเด็นคำถาม                                                                                                                           | ค่าเฉลี่ย | SD   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ด้านความก้าวหน้า                                                                                                                       | 3.44      | 0.68 |
| 9. การได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ผูกอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข         | 3.76      | 0.82 |
| 10. ความคิดว่าการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น | 3.13      | 0.81 |
| ระดับปัจจัยจิตใจเฉลี่ย                                                                                                                 | 3.79      | 0.74 |

### ปัจจัยคำจูน

เกสซ์กรมีระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนในระดับสูงเกินกว่า 4 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงาน ส่วน

ด้านที่มีคะแนนในระหว่าง 3.64-3.8 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านที่มีคะแนนในระหว่าง 3.24-3.48 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3. ระดับปัจจัยคำจูนของตัวอย่าง (คะแนนมีพิสัย 1-5, N=123)

| ประเด็นคำถาม                                                                                  | ค่าเฉลี่ย | SD   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร                                                                  | 3.64      | 0.66 |
| 1. การรับนโยบายที่ชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานงานคุ้มครองผู้บริโภค             | 3.50      | 0.77 |
| 2. การเข้าใจและยอมรับนโยบายการงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขขององค์กร                      | 3.77      | 0.68 |
| ด้านการบังคับบัญชา                                                                            | 3.80      | 0.71 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามักให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน                 | 3.79      | 0.87 |
| 4. การมีอิสระในการตัดสินใจทำงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข                                 | 3.82      | 0.77 |
| ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น                                                                  | 4.02      | 0.70 |
| 5. การมีความสุขในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน       | 3.92      | 0.79 |
| 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคุ้มครองผู้บริโภคฯ มีความเป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 4.11      | 0.74 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                                     | 3.48      | 0.73 |
| 7. หน่วยงานมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคฯ อย่างเพียงพอ เหมาะสม             | 3.48      | 0.80 |
| 8. หน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข              | 3.49      | 0.78 |
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน                                                                     | 3.24      | 0.85 |
| 9. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในงานคุ้มครองผู้บริโภคฯ          | 3.24      | 0.85 |
| 10. รายได้เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว                                                      | 3.24      | 0.98 |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว                                                                  | 3.75      | 0.71 |
| 11. ความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขโดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว     | 3.60      | 0.85 |
| 12. การมีวันหยุด หรือสามารถลาหยุด ไปทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวได้                           | 3.89      | 0.77 |
| ด้านความมั่นคงในงาน                                                                           | 4.03      | 0.66 |
| 13. ความคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงในการทำงานสูง โอกาสถูกให้ออกจากงานมีน้อย                      | 4.29      | 0.57 |
| 14. ความคิดว่าจะไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเพราะมีความมั่นคง แม้ที่อื่นจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า    | 3.76      | 1.00 |
| ระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย                                                                        | 3.71      | 0.80 |



ตารางที่ 4. ระดับการคงอยู่ในงานของตัวอย่าง (คะแนนมีพิสัย 1-5, N=123)

| ประเด็นคำถาม                                                                                           | ค่าเฉลี่ย | SD   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 1. ความสนใจที่จะปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                     | 4.15      | 0.70 |
| 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                  | 4.00      | 0.72 |
| 3. ความคิดว่าจะปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไปหากยังรับราชการ | 4.06      | 0.83 |
| 4. ความคิดที่จะไม่โยกย้ายหรือลาออกจากกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคฯ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด               | 3.28      | 1.07 |
| ระดับการคงอยู่เฉลี่ย                                                                                   | 3.87      | 0.83 |

### การคงอยู่ในงาน

เภสัชกรในการศึกษานี้มีระดับการคงอยู่เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.87 จากคะแนนเต็ม 5) ดังแสดงในตารางที่ 4

### ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการคงอยู่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภค ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.512 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.353

สมการพยากรณ์ คือ ระดับการคงอยู่ในงาน =  $0.580 + 0.507 (\text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.337 (\text{ความสำเร็จในการทำงาน})$  นั่นคือ หากควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ ระดับความมั่นคงในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน สัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานที่เพิ่มขึ้น 0.507 คะแนน เมื่อระดับความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน สัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานที่เพิ่มขึ้น 0.337 คะแนน ตัวแปรทั้งสองอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภค ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ได้ร้อยละ 53 ดังแสดงในตารางที่ 5

### การอภิปรายผล

ปัจจัยเชิงใจ: เภสัชกรมีระดับปัจจัยเชิงใจเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนในระดับสูง เกินกว่า 4 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีคะแนนระหว่าง 3.64-3.79 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (9) กล่าวว่า ปัจจัยเชิงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของจากรวรรณ จุลสัตย์ในเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 พบเช่นเดียวกันว่า ในภาพรวมระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมของเภสัชกรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง (11) แสดงให้เห็นว่า เภสัชกรทั้งสาขาคุ้มครองผู้บริโภคและสาขาโรงพยาบาลชุมชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการในงานอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมด้านดังกล่าวให้มากขึ้น

ตารางที่ 5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อทำนายการคงอยู่ในงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภค ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้

| ตัวแปร                         | ค่าสัมประสิทธิ์ |         | t     | P      |
|--------------------------------|-----------------|---------|-------|--------|
|                                | B               | $\beta$ |       |        |
| ค่าคงที่                       | 0.580           |         | 2.030 | 0.045  |
| ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน      | 0.507           | 0.512   | 7.516 | <0.001 |
| ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน | 0.337           | 0.353   | 5.175 | <0.001 |

$R^2 = 0.530$ ,  $F = 67.604$ ,  $df = 2, 120$ ,  $P < 0.001$

ปัจจัยคำจูน: เกสักรมีระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนในระดับสูงเกินกว่า 4 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีคะแนนในระหว่าง 3.64-3.8 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านที่มีคะแนนในระหว่าง 3.24-3.48 (จากคะแนนเต็ม 5) คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ทฤษฎี 2 ปัจจัย (9) กล่าวว่า ปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน การศึกษาของรักเกียรติ จิรินทร์และคณะในเกสักรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในภาคใต้ตอนบน พบว่า เกสักรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ เกสักรมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย (12) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการคงอยู่หรือการปฏิบัติงานของเกสักรทั้งสาขาคุ้มครองผู้บริโภคและสาขาโรงพยาบาลชุมชน คือปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน แต่หากมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น จนอยู่ในระดับที่เกสักรพึงพอใจ อาจส่งผลให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

การคงอยู่ในงาน: เกสักรมีระดับการคงอยู่เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.87 จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย (9) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อปัจจัยทั้งสองของเกสักรอยู่ในระดับที่สูง ย่อมส่งผลให้การคงอยู่ในงานของเกสักรอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (13) ในพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่พบว่า ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการคงอยู่ในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของสุพินดา สาทรกิจ (14) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจปฏิบัติงานจนเกษียณและไม่ลาออกของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข คืองานที่มีความมั่นคงกว่าเอกชน และความ

ภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานได้ แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น และมีความภูมิใจในตัวเอง ส่งผลให้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป รวมถึงการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคคลต้องการความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความมั่นคงทางฐานะทางการเงิน จึงมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ปัจจัยด้านสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำไปทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อธุรกิจรายย่อยหลายประเภทที่ต้องปิดกิจการ รวมถึงร้านขายยาซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งในการประกอบอาชีพของเกสักร การรับราชการจึงถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง แม้ผลตอบแทนจะไม่สูงเท่าการปฏิบัติงานในสถานประกอบการเอกชนบางแห่ง จุดแข็งของระบบการให้ผลตอบแทนการทำงานภาครัฐ คือ ระบบสวัสดิการข้าราชการ มีความรู้สึกดัดตนน้อย และมีสิทธิการให้ออกจากงานน้อย โดยการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เกสักรในภาครัฐรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่าเกสักรร้านยา เกสักรโรงพยาบาลเอกชน และเกสักรการตลาด (15)

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเกสักรที่เป็นตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องจากตัวอย่างกลุ่มนี้มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคลมากนัก สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (11) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเกสักร อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจัยส่วนบุคคลจะไม่มีผลต่อการคงอยู่ แต่เกสักรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้และอยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน ปัจจุบัน และจบการศึกษาเภสัชศาสตรบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาในภาคใต้ แสดงให้เห็นว่าเกสักรอาจตัดสินใจเลือกสถานที่เรียนและสถานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ใกล้กับภูมิลำเนาของตนเอง

ผลการค้นพบอาจเกิดจากปัจจัยแทรกซ้อนจากคำถามที่ใช้วัด กล่าวคือ คำถามด้านความมั่นคงในการ

ทำงานมีถ้อยคำเกี่ยวข้องกับความคิดที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทำให้ตัวแปรที่วัดได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ดังนั้นอาจสรุปได้ไม่ชัดเจนว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรกลุ่มนี้ นอกจากนี้ การวัดความคงอยู่ในงานอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นการคงอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือเป็นการคงอยู่ในงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งแม้จะย้ายไปปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอื่นก็ถือเป็นการคงอยู่ในงานเช่นเดียวกัน เหล่านี้เป็นประเด็นที่ควรนำไปปรับปรุงในการวิจัยในอนาคต อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ศึกษาในกลุ่มเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้เท่านั้น ดังนั้นในอนาคตควรมีการศึกษาการคงอยู่ในงานของเภสัชกรทุกสาขา และควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบแรงจูงใจเพื่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกรภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาวิเคราะห์และสร้างรูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มวิชาชีพเภสัชกรทั้งหมดต่อไป

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข สภาเภสัชกรรม สถาบันการศึกษา รวมถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริมและผลักดันให้มีการบรรจุตำแหน่งเภสัชกรเข้าเป็นข้าราชการแทนการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เช่น ลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานราชการ ซึ่งมีความมั่นคงน้อยกว่าตำแหน่งข้าราชการ นอกจากนี้การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หรือตัวชี้วัดผลสำเร็จในการทำงาน ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการจัดสรรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน มีการยกย่อง ชมเชย ให้อำนาจ แก่ผู้ที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้สถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตเภสัชกรควรเพิ่มเติมเนื้อหาการเรียนการสอนด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ รวมถึงการกำหนดให้มีฝึกปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคเป็นภาคบังคับ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานด้านคุ้มครองผู้บริโภคเทียบเท่างานบริการทางเภสัชกรรม

## สรุป

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองผู้บริโภค ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง

ที่สุด คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรในงานวิจัยนี้คือแรงจูงใจที่ไม่เงิน หมายความว่าหากองค์กรมีการจัดการให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว จะสามารถรักษามูลค่าบุคลากรเอาไว้ในองค์กรได้นานขึ้น ซึ่งเภสัชกรเกือบทั้งหมดในการวิจัยนี้เป็นข้าราชการ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ เป็นงานที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง โอกาสถูกให้ออกจากงานมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรเอกชน ที่แม้จะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม และหากสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะมีความรู้สึกภูมิใจกับผลงานของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น และอยากปฏิบัติงานนั้นต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ ตลอดจนเภสัชกรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคใต้ทุกคนที่ร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

1. Pharmacy Profession Act B.E. 2558. Royal Gazette No.132, Part 21A (Mar 26, 2015).
2. Health administration division. Agency work manual. Bangkok: Ministry of Public Health. 2016.
3. Posttoday. Drugstore owner arrested as attacked pharmacist [online]. 2011 [cited Sep 13, 2011]. Available from: [www.posttoday.com/social/local/110606](http://www.posttoday.com/social/local/110606).
4. Pharmacy Council of Thailand. Declaration of Pharmacy Council: In the case of pharmacist at Buriram Provincial Public Health Office attacked while on duty [online]. 2019 [cited Mar 23, 2019]. Available from: [www.facebook.com/thaipharmacycouncil/posts/2510889865647718/](https://www.facebook.com/thaipharmacycouncil/posts/2510889865647718/).
5. Ngosurachet S, Phromiat P, Chairitthiphong W, Saranopphakhunna A, Yihama H, and Chaiyakan K.

- 2012 Pharmacist compensation survey in Thailand. Thai Journal of Pharmacy Practice 2013; 2: 120-30.
6. Sitthiboot U, Anuratpanich L and Sooksriwong C. Sixth year pharmacy students' career choice and the level of WHO's Seven- star pharmacist concept. Veridian E- Journal Silpakorn University 2017; 10: 144-60.
7. Strategy and Planning Division. Public health human resource information report 2019. Nonthaburi: Ministry of Public Health. 2019.
8. Sooksupun S and Lerkiatbundit S. Impacts of the unrest situation within three southern border provinces on the practice of consumer protection and adaptation of pharmacists. Thai Journal of Pharmacy Practice 2015; 7: 216-33.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2<sup>nd</sup>ed. New York: John Wiley & Sons; 1959.
10. Mueller CW, McCloskey JC. Nurses' job satisfaction: a proposed measure. Nurs Res; 1990; 2: 113-7.
11. Jullasat J. Factors affecting pharmacist performance in community hospitals in public health inspection region 6 [master thesis]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2010.
12. Chirunthorn R, Singpaiboonporn N, Lohanavakul P, Trerattthanapaiboon P. Factors affecting the role performance of pharmacists in primary care units (PCU): a case study in the upper southern region of Thailand. Songklanakarind Medical Journal 2006; 6: 505-16.
13. Chalamket P. Factors affecting retention of professional nurses at Thammasat University hospital in Pathumthani [independent study]. Pathumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2016.
14. Satornkij S, Wongkongkathap S, Busarakamruha A. Factors and policy contributing to the retention of dentists in regional organizations of Ministry of Public Health. Journal of Health Science 2018; 6: 1130-42.
15. Udomaksorn S. An analysis of pharmacists' remuneration: Pharmaceutical workforce development project. Songkhla: Department of Pharmacy Administration, Prince of Songkla University; 2007.