



### สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชน คณะรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติโครงการ "การแก้ไขการกระจายเภสัชกร โดยกำหนดเงื่อนไขเข้าศึกษาเภสัชศาสตร์" ตามที่กระทรวงสาธารณสุขเสนอ โดยกำหนดให้นักศึกษาที่เข้าศึกษาในสาขาเภสัชศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐต้องไปปฏิบัติงานในสถานที่ที่ทางราชการกำหนดเป็นเวลา 2 ปี และผู้สำเร็จการศึกษา (เภสัชกรคู่สัญญา) คนใดไม่ต้องการเข้ารับราชการก็สามารถทำได้ แต่จะต้องชดใช้เงิน ตามที่ทางราชการกำหนด จำนวน 250,000 บาท

ในปี 2532 มีเภสัชกรคู่สัญญาออกไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นรุ่นแรก ซึ่งแต่เดิมโรงพยาบาลชุมชนส่วนมากยังไม่เคยมีเภสัชกรปฏิบัติงานมาก่อน การที่เภสัชกรคู่สัญญาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานต้องมาปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย และสภาพของโรงพยาบาลชุมชนโดยทั่วไป มักตั้งอยู่ในถิ่นทุรกันดารมีความขาดแคลนทั้งทรัพยากร และบุคลากร สิ่งเหล่านี้คือที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบปัญหาที่มีมาก ในการปฏิบัติงานของเภสัชกรคู่สัญญาในขณะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและการคงอยู่ในราชการของเภสัชกรคู่สัญญาหลังใช้ทุนครบตามสัญญา

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยยึดกิจกรรมในคู่มือปฏิบัติงานของฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนในโรงพยาบาลชุมชนปี พ.ศ. 2529 เป็นกรอบในการกำหนดปัญหาในแต่ละกิจกรรมแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ได้นำไปปรึกษาผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 5 ท่าน และแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว ได้ถูกส่งไปยังกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 165 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 151 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.51 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลของกลุ่มประชากร เกษีษกรคู่สัญญาเป็นเพศชายร้อยละ 62.0 และเพศหญิง ร้อยละ 38.0 จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ ร้อยละ 53.4 และมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด ร้อยละ 46.6 โรงพยาบาลที่เกษีษกรคู่สัญญาเข้าปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง ร้อยละ 63.3 ขนาด 30 เตียง ร้อยละ 32.0 และขนาด 60 เตียง ร้อยละ 4.7

ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานเกษีษกรคู่สัญญาได้ให้ความสำคัญในงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาล คืองานบริหารเวชภัณฑ์ และงานบริการเกษีษกรรมมากกว่างานด้านวิชาการ งานเกษีษกรรมชุมชน และงานคุ้มครองผู้บริโภค ปริมาณงานที่ได้ทำในโรงพยาบาลชุมชนก็ทำตามความสำคัญของกิจกรรม ผลจากการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชน งานการผลิตเป็นงานที่เกษีษกรคู่สัญญาให้ความสำคัญน้อยกว่าทุกงาน และมีโรงพยาบาลเพียงร้อยละ 32 เท่านั้น ที่ได้ดำเนินการผลิตยา ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในงานของฝ่ายเกษีษกรรมชุมชน ทั้ง 7 งานคืองานบริหารเวชภัณฑ์ งานบริการเกษีษกรรม งานบริหารงานในฝ่าย งานผลิตยา งานวิชาการเกษีษกรรม งานเกษีษกรรมชุมชน และงานคุ้มครองผู้บริโภค สรุปปัญหาได้ดังนี้ คือ

1. ปัญหาขาดแคลนบุคลากร เกษีษกรคู่สัญญาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีปัญหามาก ในเรื่องขาดแคลนบุคลากร พบว่าเหตุผลที่โรงพยาบาลชุมชนที่ยังไม่สามารถดำเนินงานตามกรอบงานของฝ่ายได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดผู้ช่วยในการดำเนินงานเป็นสำคัญ

2. ปัญหาสถานที่ งานบริหารเวชภัณฑ์ (คลังยา) และงานบริการผู้ป่วยนอกมีปัญหา เรื่องสถานที่คับแคบปานกลาง โรงพยาบาลชุมชนที่ยังไม่มีการผลิตยามีสาเหตุ คือ ไม่มีสถานที่ผลิตยา

3. ปัญหาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เกษีษกรคู่สัญญามีปัญหาน้อยในเรื่องความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในการบริการผู้ป่วย แต่มีปัญหาปานกลางในเรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

4. ปัญหาในเรื่องบริหารงานและการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ การประสานงานกับผู้อำนวยการ แพทย์ ฝ่ายการพยาบาล และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าเกษีษกรมีปัญหาน้อย

5. ปัญหาอื่น ปัญหาที่มีปานกลาง คือ การขาดข้อมูลในการจัดซื้อ ยา การจัดส่งยาจากผู้ขายล่าช้า

### การคงอยู่ในราชการเมื่อรับราชการครบ 2 ปี

1. จากจำนวนเภสัชกรคู่สัญญาทั้งหมดที่ศึกษา มีเภสัชกรคู่สัญญา ตัดสินใจทำงานต่อในโรงพยาบาลเดิมร้อยละ 37.3 (จำนวน 56 คน) ตัดสินใจ โอน-ย้ายทำงานในหน่วยราชการอื่น ร้อยละ 38.7 (จำนวน 58 คน) และ ลาออกจากราชการร้อยละ 22.0 (จำนวน 33 คน) ส่วนอีกร้อยละ 2 (จำนวน 3 คน) ยังไม่ตัดสินใจ

ในจำนวนเภสัชกรคู่สัญญาที่ตัดสินใจ โอน-ย้าย ไปรับราชการที่อื่นนั้น สถานที่ที่เภสัชกรคู่สัญญาต้องการโอน-ย้ายไป คือ โรงพยาบาลชุมชนแห่งใหม่ ร้อยละ 36.3 (จำนวน 21 คน) และส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีใช้โรงพยาบาล ชุมชนร้อยละ 63.8 (จำนวน 37 คน)

ผู้ที่ลาออกจากราชการ 33 คน ร้อยละ 78.8 (จำนวน 26 คน) ต้องการจะเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ร้อยละ 15.2 (จำนวน 5 คน) จะประกอบกิจการส่วนตัว ส่วนอีกร้อยละ 6 (จำนวน 2 คน) ต้องการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจ ทำงานต่อในโรงพยาบาลชุมชนเดิม โอน-ย้าย หรือลาออกจากราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในหมู่เภสัชกร คู่สัญญาในเรื่อง เพศ ภูมิลำเนา มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษา การได้รับมอบ อำนาจในการจัดซื้อเวชภัณฑ์ แต่ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน และรายได้ที่ได้รับ ขณะรับราชการในโรงพยาบาลชุมชนเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจทำงานต่อใน โรงพยาบาลชุมชน โอน-ย้าย หรือลาออกจากราชการ

3. เหตุผลในการตัดสินใจ

ก. เหตุผลที่เภสัชกรคู่สัญญาตัดสินใจรับราชการต่อในโรงพยาบาล ชุมชนเดิม

เหตุผลที่สำคัญมาก คือ

- ความผูกพันกับงานที่ได้เริ่มดำเนินการ
- อยากใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่คนในชนบท

- สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้มากกว่าที่อื่น
- โรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้ภูมิลำเนา
- ข. เหตุผลที่เภสัชกรคู่สัญญาตัดสินใจโอน-ย้ายไปรับราชการที่อื่น  
เหตุผลที่สำคัญมาก คือ
  - ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาหรือที่ใกล้เคียง
  - มีโอกาสศึกษาต่อได้มากกว่า
- ค. เหตุผลที่เภสัชกรคู่สัญญาลาออกจากราชการ  
เหตุผลที่สำคัญ มากคือ
  - ไม่ชอบระบบราชการ
  - รายได้จากเอกชน หรือประกอบกิจการส่วนตัวมากกว่า

รับราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. การกระจายเภสัชกรคู่สัญญาสู่โรงพยาบาลชุมชน รัฐบาลควร  
จะจัดสรรบุคลากรระดับรองลงไปในพื้นที่เภสัชกรรมชุมชนให้มากขึ้น เพื่อเพิ่ม  
ขีดความสามารถและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเภสัชกรคู่สัญญา
2. การจัดสรรเภสัชกรคู่สัญญาโดยการจับฉลากโดยไม่คำนึงถึง  
ภูมิลำเนาทำให้การโอนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนามีสูงดังนั้นในการจัดสรรเภสัชกรคู่  
สัญญาควรจะมีวิธีการที่จะให้เภสัชกรได้อยู่ใกล้ภูมิลำเนา จะทำให้การโอน-ย้าย  
เพื่อกลับภูมิลำเนามีน้อยลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย