

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของศิษย์เก่าแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พิศาล ไม่เรียง*

อนงค์ศรี ขอสอน*

อภิธา รุณวาทย์*

บุศยศรี ศรีบุศยกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผลและแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของศิษย์เก่า หลังจากหมดสัญญาวิชาชีพ. ประชากรศิษย์เก่าที่ศึกษาเป็นแพทยศาสตรบัณฑิต รุ่นที่ ๑-๒๖ จำนวน ๕๕๑ คน. กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน ๒๓๓ คน. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบเรียงลำดับความสำคัญ. จากการศึกษา พบว่า

๑. ปัจจัยที่ทำให้ศิษย์เก่ายังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม คือ ต้องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในต่างจังหวัด. รองลงมา คือ การดำเนินชีวิตในต่างจังหวัดมีความสุข และต้องการไปทำงานที่บ้านเกิดหรือสถานที่ใกล้เคียง ตามลำดับ. เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า (๑) เพศชายชอบทำงานด้านบริหารมากกว่าเพศหญิง, (๒) ศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนชอบทำงานด้านบริหารมากกว่าศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป.

๒. ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ศิษย์เก่าอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด คือ การให้เงินเพิ่มพิเศษที่เหมาะสมแก่แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน. รองลงมาคือการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่างๆให้เหมาะสม และการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้ที่อยู่แหล่งกันดารหรือโรงพยาบาลที่ไม่มีแพทย์อยากไปอยู่ ตามลำดับ.

๓. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการย้ายที่ทำงานไปยังเมืองใหญ่เรียงลำดับความสำคัญ คือ ด้านการศึกษาต่อ, ด้านการศึกษาของบุตรธิดา และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ. เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า (๑) เพศชายให้ความสำคัญในด้านการศึกษาของบุตรธิดามากกว่าเพศหญิง, (๒) ศิษย์เก่าที่มาจากการรับตรง (โควต้า) ให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อมากกว่าศิษย์เก่าที่รับเข้ามาจากส่วนกลาง, (๓) ศิษย์เก่าช่วงอายุระหว่าง ๔๔-๕๑ ปี ให้ความสำคัญด้านระบบบริหารจัดการมากกว่ารุ่นอื่นๆซึ่งมีอายุน้อยกว่า. ส่วนช่วงอายุระหว่าง ๓๔-๔๓ ปี ให้ความสำคัญด้านรายได้และการศึกษาของบุตรธิดามากกว่ารุ่นอื่นๆ, (๔) ศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ให้ความสำคัญด้านภาระและลักษณะงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ.

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่, การคงอยู่ของศิษย์เก่าแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน, การคงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract Factors Influencing the Retention of Medical Graduates of Khon Kaen University in a Northeast-

*คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ern Community Hospital#****Phisal Mairieng*, Anongsri Ngoson*, Apida Runvat*, Bussayasri Sribussayakul*****Faculty of Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.*

This research was aimed at investigating the reasons for and the motivation of medical graduates of Khon Kaen University choosing to work in community hospitals in northeastern Thailand after completing their compulsory three-year bonded period of work. The population comprised 557 physicians who had graduated during the years 1979-2003. A total of 233 samples were selected by stratified random sampling and the data were collected by questionnaire. The research findings were as follows:

1. The factors that were significant in the retention of medical graduates who were working in community hospitals in northeastern Thailand were the usefulness of knowledge of the community, the preference for rural life and the requirement to work in/near their place of birth, respectively. To compare the retention factors, the subjects were classified by sex, type of entrance, age range, grade and work place. It was found that (1) male medical graduates prefer to work in administrative jobs compared with female medical graduates, and (2) medical graduates who were working in community hospitals prefer to work in administrative jobs rather than medical graduates working in a regional hospital.

2. The significant factors to support medical graduates who worked in community hospitals were the extra money, improvement in hospital facilities and physical social welfare improvement, respectively.

3. The order of magnitude of the factors for choosing or changing the location of work was related to postgraduate education, children's education and individual factors, such as distance from home, quality of life, etc. In making a comparison of the factors, the graduates could be classified by sex, type of entrance, age range, grade and workplace as follows : (1) male medical graduates gave a greater priority to their children's education than their female peers; (2) medical graduates who had gained entrance by quota gave greater priority to postgraduate education more than the other group; (3) medical graduates who ranged in age from 44 to 53 gave greater priority to the management system than those in other age groups and medical graduates who ranged in age between 34 and 43 years gave greater priority to postgraduate education and their children's education than any other age group; and (4) medical graduates who were working in community hospitals gave greater priority to their task than the other group.

Key words: *factors influencing the retention of medical graduates, Khon Kaen University, working in community hospitals, retention in the Northeast of Thailand*

ภูมิหลังและเหตุผล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยมีปณิธาน “เพื่อผลิตบัณฑิตสาขา แพทยศาสตร์ โดยเน้นด้านเวชปฏิบัติทั่วไปและสุขภาพชุมชน. ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือ ในการค้นคว้าวิจัยปัญหาด้านสุขภาพ” และสอดคล้องกับ ปรัชญาของหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตทั้ง ๓ หลักสูตรที่ เริ่มเปิดสอนตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา, ซึ่งทุกหลักสูตร

เน้นการผลิตแพทย์เพื่อออกไปทำงานในชุมชนและแก้ไข ปัญหาสาธารณสุขชุมชนเป็นหลัก. คณะฯจึงได้รับนักเรียน เรียนดีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๖๐ และรับจาก ทบวงมหาวิทยาลัยอีกร้อยละ ๔๐ ปัจจุบันคณะฯได้ผลิต บัณฑิตมาแล้ว ๒๙ รุ่น จำนวน ๒,๘๑๒ คน.

การรับนักเรียนจากภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้า ศึกษาในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระบบ รับตรง (โควต้า) ร้อยละ ๖๐ และคาดการณ์ว่าจะมีศิษย์เก่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ยังคงอยู่ปฏิบัติงานเพื่อชาวชนบท. จาก

การศึกษาพบว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีผลโดยตรงทำให้ศิษย์เก่าส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในพื้นที่ชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ ๗๐ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายร้อยละ ๑๐^(๑). แต่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการคงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของศิษย์เก่า แพทย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงเวลา ๑๕ ปี มีอัตราการคงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลดลงร้อยละ ๓ ขณะที่อัตราการคงอยู่ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๘๕. ส่วนผลผลิตแพทย์โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทของกระทรวงสาธารณสุขร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเกินเป้าหมายที่วางไว้ คือ ร้อยละ ๒๙.๖๖ และ ร้อยละ ๒๑.๖๓. อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ศิษย์เก่าสาขาแพทยบัณฑิตจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังคงอยู่ปฏิบัติงานในชุมชนภายหลังการขอใช้ทุนแล้ว เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในการผลิตแพทย์ตามพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษาเป็นเชิงสำรวจ. ประชากรเป็นศิษย์เก่าแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รุ่นที่ ๑-๒๖ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ระยะเวลาที่ศึกษา มกราคม ๒๕๕๑ - สิงหาคม ๒๕๕๑.

การสร้างเครื่องมือ

๑. คณะผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระจายบัณฑิตแพทย์ขอนแก่นของ กัญญา จิระรัตนโพธิ์ชัย และคณะ^(๒) โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบเรียงลำดับความสำคัญ.

๒. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับแพทย์ใช้ทุน แพทย์ประจำบ้าน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเที่ยงด้วยวิธี Cronbach's Alpha เท่ากับ .๘๖๑.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. สัมภาษณ์ชื่อศิษย์เก่า รุ่นที่ ๑ - ๒๖ จากสมาคมศิษย์เก่า และงานบริการการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรง

พยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕๕๗ คน. จากนั้น สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน ๒๓๓ คน.

๒. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมา จำนวน ๑๒๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๑.

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบที และไคสแควร์.

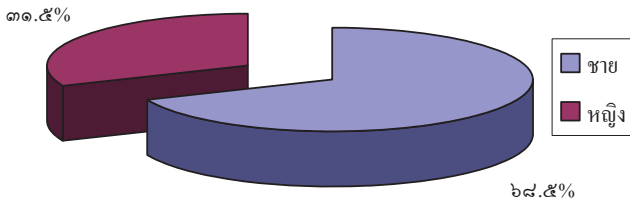
ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของประชากรศึกษา

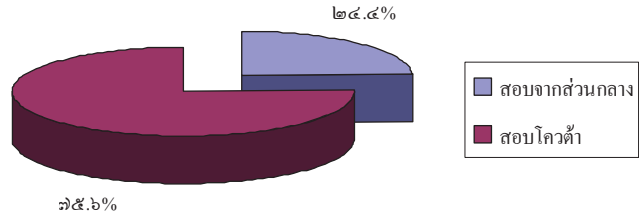
ผู้ตอบแบบสอบถามการสำรวจความคิดเห็นของศิษย์เก่า รุ่นที่ ๑-๒๖ ได้ข้อมูลว่า ศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕ และ ๓๑.๕ ตามลำดับ. ภูมิภาคที่เกิด, ภูมิภาคที่จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศิษย์เก่าส่วนใหญ่อยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕, ๙๔.๕ และ ๘๙.๐ ตามลำดับ. ประเภทของการสอบรับเข้าศึกษาส่วนใหญ่เป็นการสอบเข้าแบบโควตา คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖, สอบจากส่วนกลางเพียงร้อยละ ๒๔.๔. การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนตามช่วงรุ่นที่เข้ารับการศึกษาลดลงคือ รุ่น ๒๑-๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๗ รุ่น ๑๑-๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๑ และรุ่น ๑-๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๐. คะแนนเฉลี่ยสะสมเมื่อจบการศึกษา ช่วง ๒.๕๐-๒.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑ ช่วง ๒.๐๐-๒.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘ ช่วง ๓.๐๐-๓.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗ และ ช่วง ๓.๕๐-๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔. หน่วยงานต้นสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลชุมชน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖ รองลงมาคือ โรงพยาบาลทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ ดังแผนภาพที่ ๑-๗.

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน

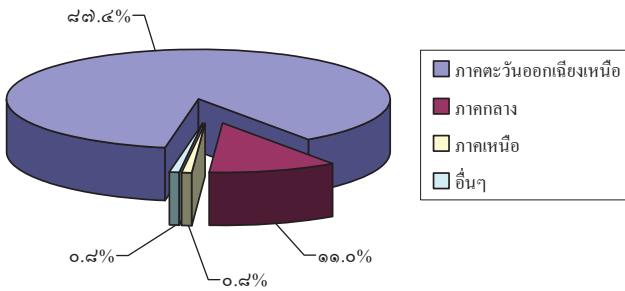
ปัจจัยที่ทำให้ศิษย์เก่ายังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายหลังการขอใช้ทุน ในภาพรวมศิษย์เก่ามีความคิดเห็นว่าการใช้ความรู้ให้เกิด



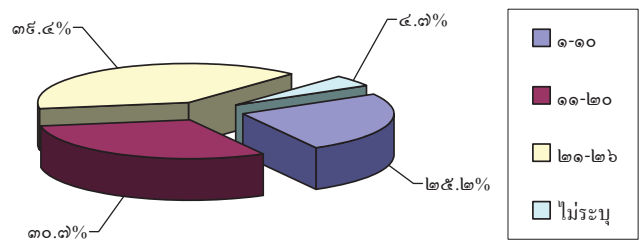
รูปที่ ๑ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ



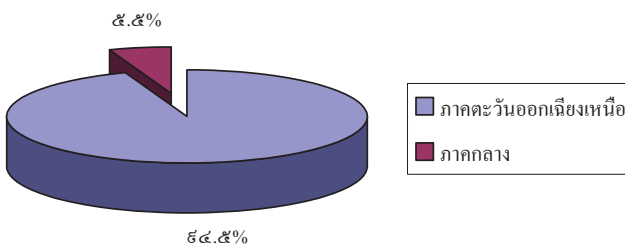
รูปที่ ๕ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการสอบเข้า



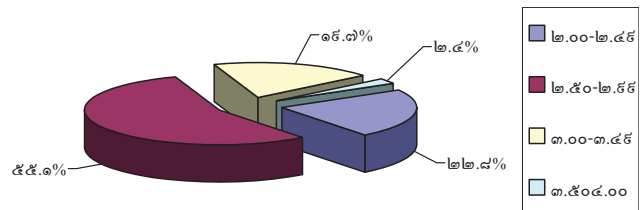
รูปที่ ๒ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคที่เกิด



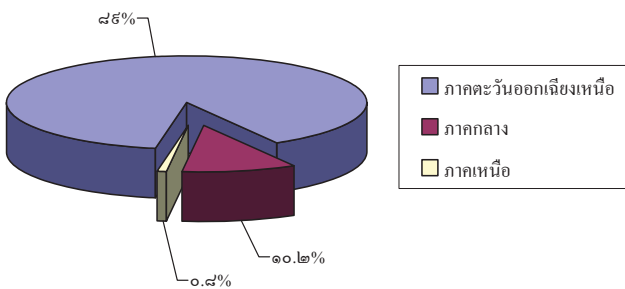
รูปที่ ๖ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรุ่นที่เข้าศึกษา



รูปที่ ๓ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคอำเภอ



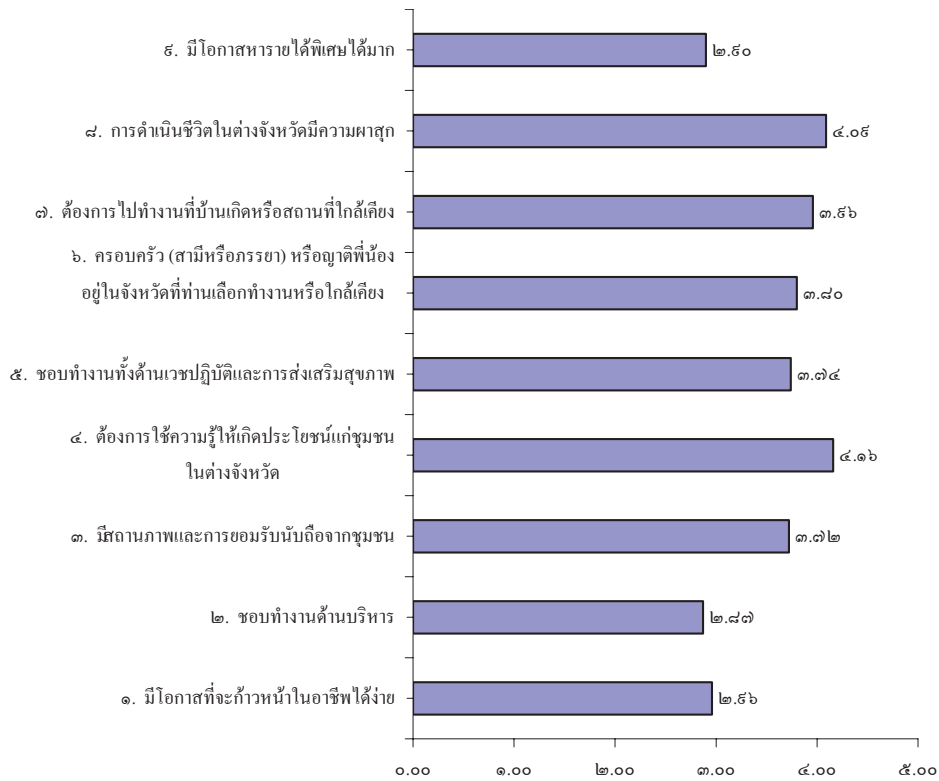
รูปที่ ๗ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคะแนนเฉลี่ยสะสม



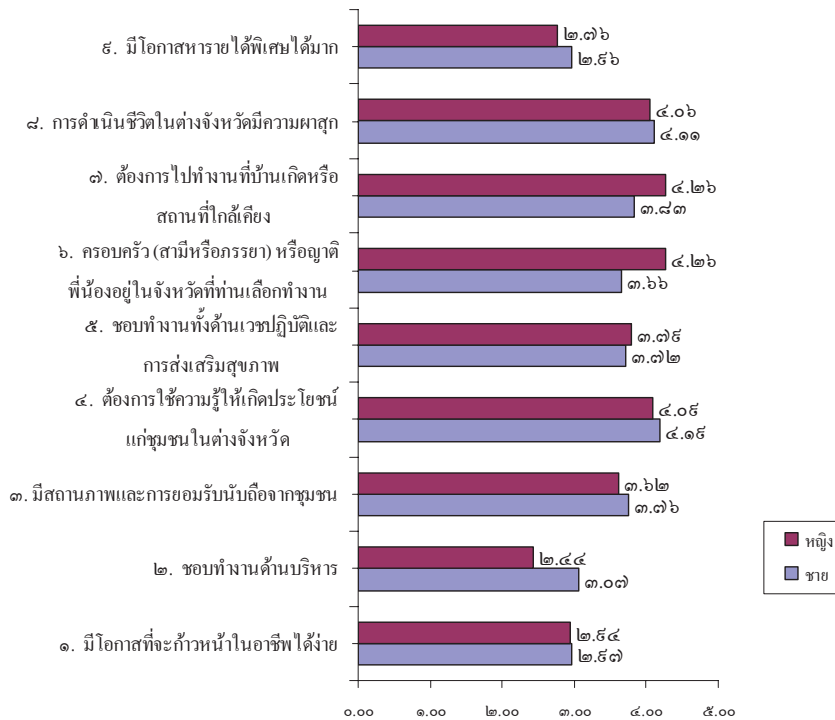
รูปที่ ๔ ร้อยละของศิษย์เก่าที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคที่จบการศึกษา

ประโยชน์แก่ชุมชนในต่างจังหวัด, รองลงมาคือการดำเนินชีวิตในต่างจังหวัดมีความสุข และต้องการไปทำงานที่บ้านเกิดหรือสถานที่ใกล้เคียง ตามลำดับ ดังแผนภาพที่ ๘.

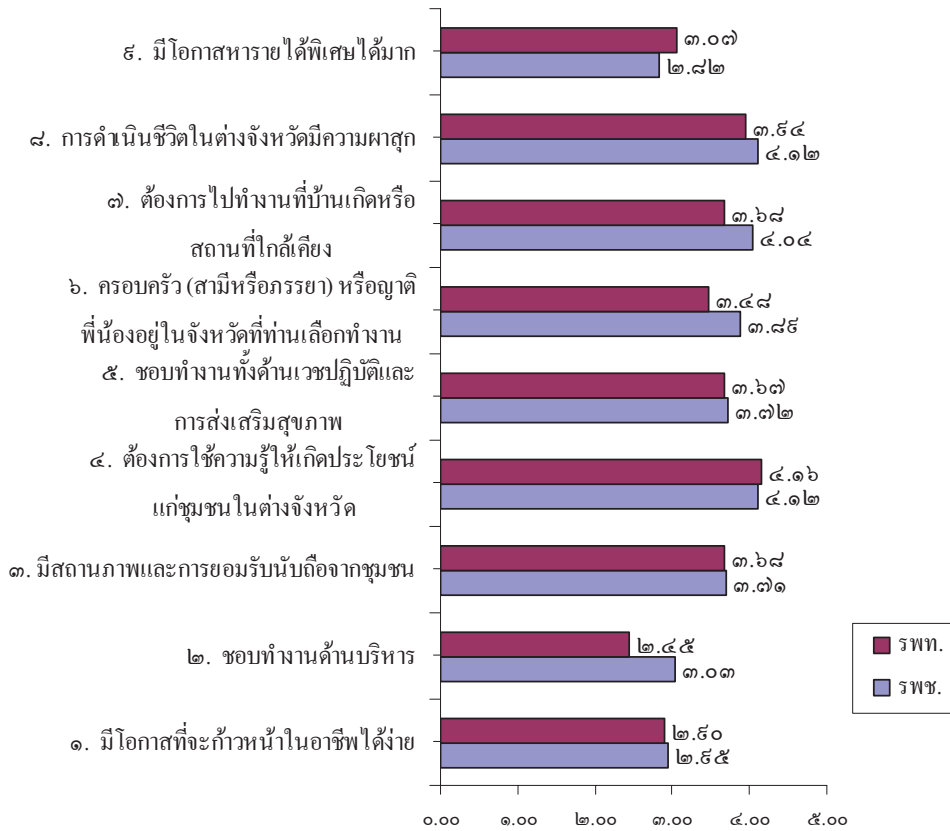
เมื่อเปรียบเทียบผลในการเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน พบว่า เพศและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการการเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยศิษย์เก่าเพศชายมีความคิดเห็นสอดคล้องกับการชอบทำงานด้านบริหารมากกว่าศิษย์เก่าเพศหญิง, และศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความ



รูปที่ ๘ ระดับความคิดเห็นในการเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนของศิษย์เก่า



รูปที่ ๙ ระดับความคิดเห็นในการเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนของศิษย์เก่าจำแนกตามเพศ



รูปที่ ๑๐ ระดับความคิดเห็นในการเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนของศิษย์เก่าจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

คิดเห็นสอดคล้องกับความชอบทำงานด้านบริหารมากกว่าศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ดังแผนภาพที่ ๙-๑๐.

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้แพทย์อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน

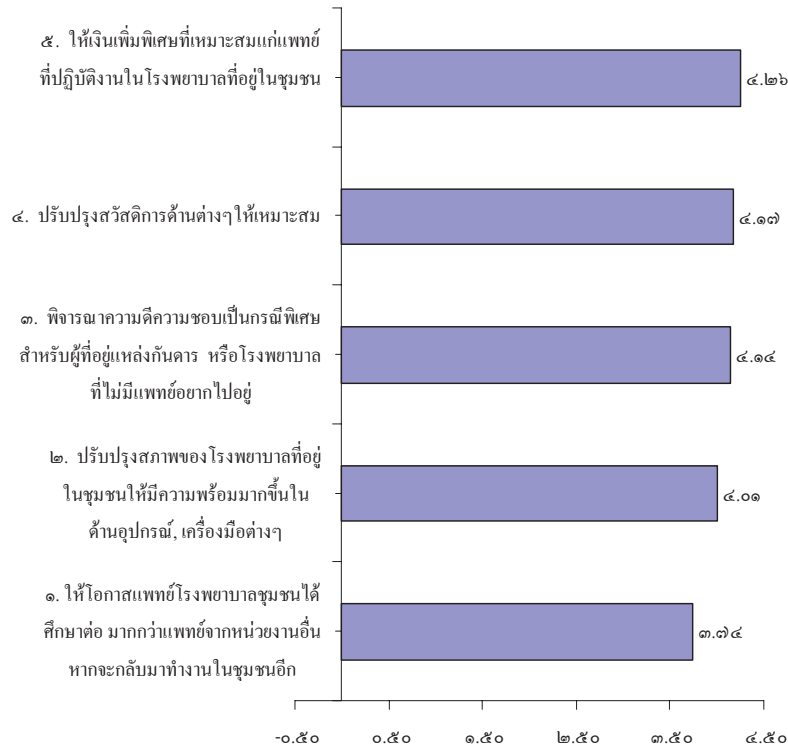
ศิษย์เก่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับการให้เงินเพิ่มพิเศษที่เหมาะสมแก่แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน. รองลงมาคือการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้ที่อยู่แหล่งกันดาร หรือโรงพยาบาลที่ไม่มีแพทย์อยากไปอยู่ตามลำดับ ดังแผนภาพที่ ๑๑.

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกทำงานหรือการย้ายที่ทำงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนไปยังเมืองใหญ่

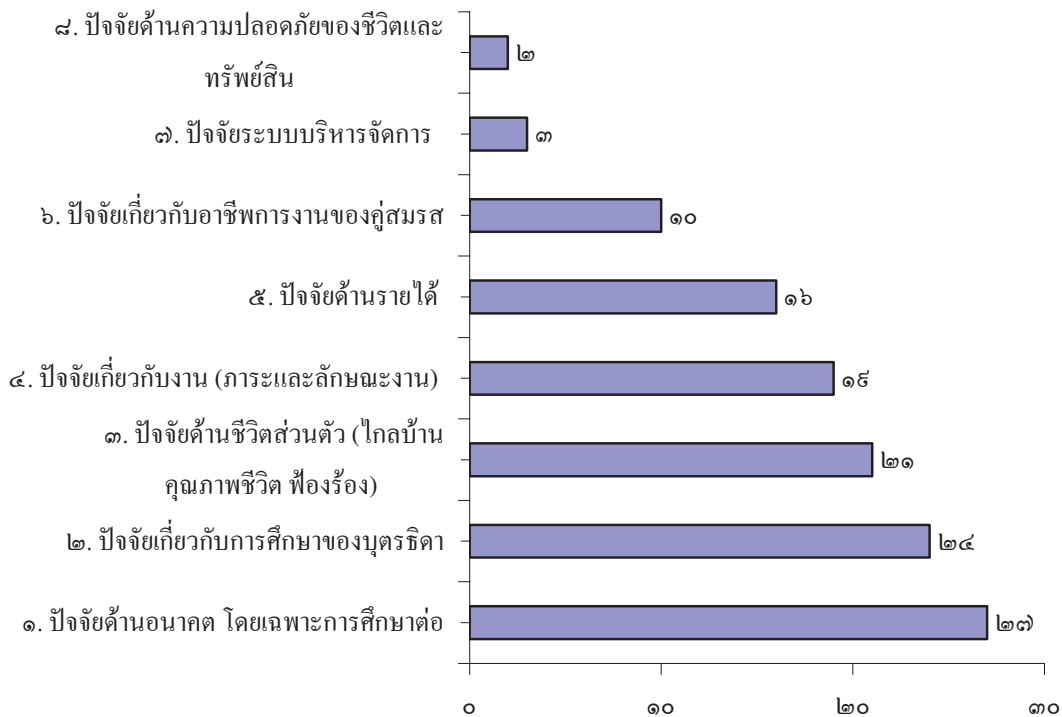
การสำรวจความคิดเห็นของศิษย์เก่า เกี่ยวกับปัจจัยที่มี

ความสำคัญต่อศิษย์เก่าในการเลือกหรือการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนไปยังเมืองใหญ่ โดยศิษย์เก่าได้เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านอนาคต โดยเฉพาะการศึกษาต่อมากที่สุดร้อยละ ๒๑.๒๖, รองลงมาเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรธิดาร้อยละ ๑๘.๙๐ ดังแผนภาพที่ ๑๒.

เมื่อเปรียบเทียบให้ความสำคัญต่อการเลือกหรือการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนไปยังเมืองใหญ่พบว่า เพศ การรับเข้าศึกษา ช่วงอายุ และสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้ชายให้ความสำคัญด้านการศึกษาของบุตรธิดามากกว่าผู้หญิง. ศิษย์เก่าที่รับเข้าจากการรับตรงให้ด้านการศึกษาต่อมากกว่าศิษย์เก่าที่รับจากทบวงฯ ศิษย์เก่าช่วงอายุระหว่าง ๔๔-๕๓ ปี ให้ความสำคัญด้านระบบบริหารจัดการมากกว่ารุ่นอื่นๆ ซึ่งมีอายุน้อยกว่า.



รูปที่ ๑๑ ระดับความคิดเห็นของศิษย์เก่าต่อปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้แพทย์อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน



รูปที่ ๑๒ ระดับความคิดเห็นของศิษย์เก่าต่อปัจจัยที่มีความสำคัญในการเลือกทำงานหรือการย้ายที่ทำงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน ไปยังเมืองใหญ่



ส่วนช่วงอายุระหว่าง ๓๔-๔๓ ปี ให้ความสำคัญด้านรายได้และการศึกษาของบุตรธิดามากกว่ารุ่นอื่น ๆ และศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญด้านภาระและลักษณะงานมากกว่าศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป.

วิจารณ์

๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทำให้ศิษย์เก่ายังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายหลังการชดใช้ทุน ได้แก่ ศิษย์เก่าต้องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในต่างจังหวัดมากที่สุด และรองลงมาเป็นปัจจัยสนับสนุน ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับเรื่องอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่เหตุผลจากการทำงานในโรงพยาบาลโดยตรงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ การดำเนินชีวิตในต่างจังหวัดมีความเหมาะสม สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ จีระรัตนโพธิ์ชัย และคณะ^(๒) ศึกษาพบว่า เหตุผลสำคัญที่สุดที่เลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน คือ ชอบชีวิตความเป็นอยู่ในต่างจังหวัด และจากการศึกษาของ Wiles ในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกริยาทางอารมณ์และจิตใจของคนที่มีต่องานคือ ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเป็นปัจจัยแรกและผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน. ลำดับถัดมาศิษย์เก่าต้องการออกไปทำงานรับใช้ประชาชนที่บ้านเกิดหรือสถานที่ใกล้เคียง และต้องการอยู่ใกล้ครอบครัวและญาติพี่น้อง ซึ่งศิษย์เก่าส่วนใหญ่มีบ้านเกิดภูมิลำเนาและการศึกษา รวมถึงการสอบเข้าศึกษาในระบบโควตาทำให้รู้สึกผูกพันกับภูมิลำเนาเดิมมากกว่าการไปทำงานในภาคอื่น ๆ.

ความสำคัญด้านวิชาชีพ พบว่าศิษย์เก่าชอบทำงานทั้งด้านเวชปฏิบัติและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดหลักสูตรที่เหมาะสมของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ศิษย์เก่าสามารถออกไปทำงานรับใช้ชุมชนได้อย่างเหมาะสมทางด้านเวชปฏิบัติ และการส่งเสริมสุขภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องการให้แพทย์ปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับภาระงานหลักด้านการรักษา รวมถึงการเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านการสร้าง

เสริมสุขภาพ และการเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชน. ทิพากรณ์ โพธิ์ถวิล และคณะ^(๓) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน. Moore และ Burne ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ต้องการ และสภาพการปฏิบัติงานไว้ในอันดับต้น ๆ ขณะที่ สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ และคณะ^(๔) ศึกษาการกระจายอำนาจกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ชนบท พบว่านอกจากการกระจายบุคลากรด้านสุขภาพในประเทศไทยดีขึ้นแล้ว ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ในพื้นที่ห่างไกลยังเป็นปัญหาที่รุนแรงมากในหลายพื้นที่เนื่องจากมีอัตราการเคลื่อนย้ายที่สูง. เหตุผลหลักที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพโดยเฉพาะแพทย์มีการเคลื่อนย้ายสูงได้แก่ความไม่พอใจกับงานที่ทำ และความต้องการเรียนต่อเพื่อเป็นบุคลากรเฉพาะทาง จึงควรมีการจูงใจทั้งด้านการเงินและการศึกษาให้แก่บุคลากรที่ให้บริการในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของศิษย์เก่าดังกล่าว.

ส่วนปัจจัยที่สำคัญระดับปานกลางในการตัดสินใจ ได้แก่ ศิษย์เก่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพได้ง่าย มีโอกาสหารายได้พิเศษได้มากขึ้น และศิษย์เก่าชอบทำงานด้านบริหารเป็นลำดับสุดท้าย เพราะลักษณะวิชาชีพแพทย์ที่ทำงานในชนบทมีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่แล้ว และมีโอกาสเป็นผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนเกือบทั้งหมดจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจ.

ส่วนความจำเป็นทำให้การหารายได้พิเศษของแพทย์ที่อยู่ในชนบทมีความสำคัญน้อยลง เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลได้เพิ่มค่าตอบแทนของแพทย์เพื่อสร้างระบบแรงจูงใจ การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายแพทย์และชำระรักษาแพทย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้ยั่งยืนมากขึ้น. อย่างไรก็ตาม พบว่าระบบแรงจูงใจมักจะถูกให้ความสำคัญเฉพาะประเภทแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินโดยตรง จะส่งผลกระทบต่อรายจ่ายด้านสุขภาพของประเทศในระยะยาว ควรเพิ่มมาตรการด้านแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย ทัศนพล ธรรมรังสี^(๕) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในพ.ศ. ๒๕๓๕^(๖) เกี่ยวกับแรงจูงใจให้แพทย์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของศิษย์เก่ามีความเห็นว่าการปัจจัยสำคัญที่สุด คือ การให้เงินเพิ่มพิเศษ และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกและย้ายที่ทำงานของศิษย์เก่าที่สำคัญ

คือ ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ จากนโยบายการเพิ่มค่าตอบแทนของแพทย์เพื่อสร้างระบบแรงจูงใจและแก้ปัญหาการกระจายแพทย์และธำรงรักษาแพทย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้ยั่งยืน ทำให้สามารถแก้ปัญหาด้านรายได้ในระดับหนึ่งพบว่า ในกลุ่มแพทย์ทั่วไป มีรายรับรวมทุกประเภทเพิ่มขึ้นประมาณ ๓๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน และในแพทย์เฉพาะทางประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน แต่ก็ยังน้อยกว่ารายได้ของแพทย์เอกชน.

ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญน้อยที่สุดในการตัดสินใจ คือ ความมั่นคงและการยอมรับนับถือจากชุมชน. การเป็นแพทย์ในชนบทเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องในชุมชนค่อนข้างสูง ถือเป็นผู้นำในท้องถิ่นเป็นขุมปัญญาของชุมชนในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี.

๒. ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้แพทย์อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชน

เมื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริม ๕ ด้าน ศิษย์เก่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งเสริมให้แพทย์อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายหลังการชดใช้ทุนมากทั้ง ๕ ด้าน โดยให้ความสำคัญกับการให้เงินเพิ่มพิเศษที่เหมาะสมแก่แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนมากที่สุด. รองลงมาคือการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม และการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้ที่อยู่แหล่งกันดารหรือโรงพยาบาลที่ไม่มีแพทย์อยากไปอยู่ ตามลำดับ. นอกจากนี้ ยังพบว่า ศิษย์เก่ารุ่นที่ ๑-๑๐ มีอายุประมาณ ๔๒-๕๓ ปี ด้านให้ความสำคัญกับปัจจัยพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้ที่อยู่แหล่งกันดารหรือโรงพยาบาลที่ไม่มีแพทย์อยากไปอยู่มากกว่ารุ่นที่ ๑๑-๒๐ ซึ่งมีอายุประมาณ ๓๒-๔๓ ปี.

๓. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกทำงานหรือการย้ายที่ทำงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนไปยังเมืองใหญ่ ศิษย์เก่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกหรือการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากโรงพยาบาลที่อยู่ในชุมชนไปยังเมืองใหญ่ตามความสำคัญดังนี้ ลำดับที่ ๑ ปัจจัยด้านอนาคตโดยเฉพาะการศึกษาต่อ โดยศิษย์เก่าที่รับเข้าแบบโควตาหรือรับตรงให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านการศึกษาต่อมากกว่าศิษย์เก่าที่รับ

เข้าแบบส่วนกลาง. ลำดับที่ ๒ ปัจจัยเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรธิดา โดยเพศชายให้ความสำคัญในด้านปัจจัยการศึกษาของบุตรธิดามากกว่าเพศหญิง และลำดับที่ ๓ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว เช่น โกลบ้าน คุณภาพชีวิต การฟ้องร้อง โดยศิษย์เก่ายังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกที่ทำงานหรือย้ายที่ทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพถึงแม้ไม่ศึกษาต่อ ให้สามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเพิ่มระดับได้.

นอกจากนี้ ยังพบว่าศิษย์เก่ารุ่นที่ ๑-๑๐ มีช่วงอายุโดยประมาณระหว่าง ๔๔-๕๓ ปี ให้ความสำคัญในด้านปัจจัยระบบบริหารจัดการมากกว่ารุ่นอื่น ๆ ซึ่งมีอายุน้อยกว่า ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหารระดับสูงทั้งในโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป. ส่วนศิษย์เก่ารุ่น ๑๑-๒๐ มีช่วงอายุโดยประมาณ ระหว่าง ๓๔-๔๓ ปี ให้ความสำคัญปัจจัยด้านรายได้ และปัจจัยการศึกษาของบุตรธิดามากกว่ารุ่นอื่น ๆ ซึ่งเป็นช่วงที่ต้องการความมั่นคงในชีวิตของครอบครัวสูง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสถานที่ของศิษย์เก่าโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไปและอื่นๆ พบว่าศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับภาระและลักษณะงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ.

ข้อเสนอแนะ

๑. ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการปรับปรุงด้านการบริการ การดูแลผู้ป่วยในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิ เพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย.
๒. ควรมีการจัดหลักสูตรเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน.
๓. ควรมีจัดการสวัสดิการและโอกาสของครอบครัว เพราะมีผลสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ปฏิบัติงานต่อในชุมชนของแพทย์ เช่น ให้สิทธิพิเศษแก่แพทย์ที่ปฏิบัติงานในชุมชนเกิน ๑๐ ปีเรื่องรายได้ การศึกษาบุตร การทำงานของคู่สมรสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน.
๔. แพทย์ที่ชอบงานบริการในต่างจังหวัด อยู่ในพื้นที่ที่ผู้บริหารให้โอกาสทำงานในกิจกรรมที่ชอบ เช่น แพทย์ทางเลือก เป็นต้น.



๕. ปรับปรุงสวัสดิการที่มีคุณค่าทั้งที่เป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษและไม่ใช่เป็นเงินเพิ่มขึ้น เพื่อให้แพทย์คงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนได้มากยิ่งขึ้น.

กิตติกรรมประกาศ

ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านได้ให้ข้อมูลทำให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี. คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ทุนโครงการวิจัยด้านแพทยศาสตรศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑.

เอกสารอ้างอิง

๑. พิศาลไม้เรียง, อนงค์ศรี งามสอน, อภิลดา รุณวาทย์, บุญยศรี ศรีบุญยกุล, ปราณี คำมา. อัตราการคงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของศิษย์เก่า

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข ๒๕๕๑; ๒:๒๓๓-๒๔๐.

๒. กัญญา จิระรัตน์โพธิ์ชัย. ๒๕๓๕. ปัจจัยที่มีผลต่อการกระจายบัณฑิตแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
๓. ทิพาภรณ์ โพธิ์วิล, วิจิตร ระวีวงศ์, ระพีพรรณ คำหอม, ประภาศรี ลุप्तกันต์, มาลี สันภูวรรณ. พฤติกรรมและการตอบสนองของแพทย์ต่อระบบผลตอบแทนและมาตรการจูงใจที่มีความหมายต่อการสร้างเสริมสุขภาพภายใต้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; ๒๕๔๖.
๔. สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์, สุพัตรา ศรีวิมลชชากร. การกระจายอำนาจกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ชนบท. นนทบุรี:สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; ๒๕๔๒.
๕. ทักษพล ธรรมรังสี. การกระจายแพทย์ทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; ๒๕๔๘.