

เหตุผลการเคลื่อนย้ายกำลังคนของเภสัชกรร้านยาในจังหวัดเชียงใหม่: งานวิจัยเชิงคุณภาพ

นภคิน แก้วปัญญา¹, ขวัญมณธิดา เดชอิม¹, พกัตรีวิภา สุวรรณพรหม²

¹นักศึกษาเภสัชศาสตร์ ภาควิชาบริหารเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²ภาควิชาบริหารเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อเข้าใจเหตุผลการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายกำลังคนของเภสัชกรร้านยา ปัจจัยนำเภสัชกรย้ายเข้าและปัจจัยที่ทำให้เภสัชกรย้ายออกจากการทำงานร้านยาในจังหวัดเชียงใหม่ **วิธีการ:** งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเภสัชกรร้านยา 21 คนที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่และอำเภอใกล้เคียง ผู้ให้ข้อมูลถูกคัดเลือกแบบจำเพาะเจาะจงและแบบลูกโซ่ โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเวลา 10 ปี เก็บข้อมูลระหว่างมิถุนายน 2562 ถึงกุมภาพันธ์ 2563 และวิเคราะห์เชิงคุณภาพแบบพรรณนาเชิงแก่นสาระ **ผลการวิจัย:** การย้ายเข้าและย้ายออกจากร้านยามีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นเหตุผลที่เกี่ยวกับครอบครัวและบุคลิกส่วนตัว เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความต้องการมีธุรกิจส่วนตัว หรืออุปนิสัยส่วนตัว เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านลักษณะของงานร้านยา เช่น การดูแลผู้ป่วยในโรคพื้นฐานทำให้เภสัชกรมีความมั่นใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระ และมีความมั่นคงในส่วนของเงินเดือนทำให้เภสัชกรย้ายเข้า ในทางกลับกันความไม่แน่นอนของตารางงานนี้ก็ทำให้เภสัชกรย้ายออกเช่นกัน และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในทางวิชาชีพจากการฝึกปฏิบัติงานซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้เภสัชกรเลือกปฏิบัติงานในร้านยา **สรุป:** ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวลักษณะของงานในร้านยา รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกงาน ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการตัดสินใจของเภสัชกรในการเคลื่อนย้ายงานจากร้านยา ข้อมูลดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการวางแผนกำลังคนเภสัชกร และการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนให้เภสัชกรเข้ามาทำงานและคงอยู่ในร้านยาเพื่อพัฒนางานบริการในงานร้านยาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: เภสัชกร ร้านยา กำลังคนเภสัชกร การเคลื่อนย้ายกำลังคน

รับต้นฉบับ: 10 ต.ค. 2563, ได้รับบทความฉบับปรับปรุง: 4 ต.ค. 2563, รับลงตีพิมพ์: 8 ต.ค. 2563

ผู้ประสานงานบทความ: พกัตรีวิภา สุวรรณพรหม ภาควิชาบริหารเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200 E-mail: puckwipa.suwan@elearning.cmu.ac.th

Rationale for Community Pharmacy Manpower Migration in Chiang Mai: A Qualitative Study

Noppakhin Kaewpanya¹, Khwanmonthida Dech-im¹, Puckwipa Suwannaprom²

¹Pharmacy Student, Department of Pharmaceutical Care, Faculty of Pharmacy, Chiang Mai University

²Department of Pharmaceutical Care, Faculty of Pharmacy, Chiang Mai University

Abstract

Objective: To understand the rationale for manpower migration among community pharmacists, pull and push factors for migration in and out of their professional practice in community pharmacies at Chiang Mai. **Methods:** This qualitative research used in-depth Interviews to collect data from 21 pharmacists who had experience in working at a drugstore located in Muang district and nearby districts in Chiang Mai. The informants were selected by purposive and snowball sampling from those graduating within 10 years. Data were collected between June 2019 and February 2020, and analyzed by thematic analysis. **Results:** Migration in and out of community pharmacies was related to several factors including 1) Personal factors or reasons related to family issues and personality such as concern about their responsibilities to their family, desire to own a business, and their personal characteristics, 2) Job characteristics in pharmacies including being confident in providing care to customers with uncomplicated conditions, autonomy and pay led to the migration into pharmacies. On the other hand, uncertainty of the work schedule led some pharmacists to quit this job, as well, and 3) Factors related to professional experience during their internship that inspired them to practice in a community pharmacy. **Conclusions:** Personal and family factors, job characteristics in community pharmacy, and experiences in professional work and internship were all relevant to the decision of pharmacists regarding job migration in community pharmacies. These data were useful for pharmacist manpower planning and policy setting to motivate and sustain pharmacists in community pharmacies in order to continuously improve services in community pharmacies.

Keywords: pharmacist, community pharmacy, pharmacy manpower, workforce migration

บทนำ

เภสัชกร คือ ผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพจากสภาเภสัชกรรม (1) ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ กระจายอยู่ในทุกหน้าที่บนห่วงโซ่อุปทานยา (pharmaceutical supply chain) ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน โดยงานเภสัชกรรมร้านยาก็เป็นทางเลือกสำหรับวิชาชีพเภสัชกรรมที่เปิดกว้างสำหรับเภสัชกร ไม่ว่าจะจบการศึกษาในสาขาใด ก็สามารถที่จะเข้ามาทำงานในร้านยาได้ ภายใต้ใบประกอบวิชาชีพเพียงหนึ่งเดียว (2)

จุดเด่นของเภสัชกรร้านยา คือ สามารถแสดงบทบาทการบริการให้กับประชาชนและสังคมได้อย่างใกล้ชิด และบ่อยครั้งร้านยาถูกยกให้เป็น “เรือธง” ของวิชาชีพ (3-4) เพราะเป็นสถานที่ที่เภสัชกรมีบทบาทในการดูแลประชาชนชัดเจนมากที่สุด ในปัจจุบันมีการผลักดันให้ร้านยาได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น อาทิ โครงการ “ร้านยาคุณภาพ” ที่กำหนดคุณภาพของการบริการและบทบาทของเภสัชกร โดยการให้บริการแก่ประชาชน ข้อกำหนดตามกฎหมายที่ให้ร้านยาปฏิบัติตามหลักวิธีปฏิบัติทางเภสัชกรรมชุมชน (Good Pharmacy Practice, GPP) (5) และโครงการร้านยาชุมชนอบอุ่น ที่มีแนวคิดในการให้ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลสามารถรับยาที่ร้านยาเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาล (6) โครงการข้างต้นล้วนแล้วแต่ส่งเสริมให้เภสัชกรร้านยามีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานร้านยายังต้องคำนึงถึงปัจจัยเชิงธุรกิจร่วมด้วยเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนตามที่ลงทุนไป (7)

จากการสำรวจความเห็นของบัณฑิตเภสัชศาสตร์แสดงให้เห็นว่า ร้านยาเป็นแหล่งงานที่บัณฑิตเลือกเป็นอันดับที่สอง รองจากโรงพยาบาล สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาทั้งจากแผนบริบาลเภสัชกรรม และ แผนเภสัชกรรมอุตสาหกรรม และพบว่าหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิตซึ่งใช้เวลาในการศึกษายาวนานถึง 6 ปีนั้นผลิตกำลังคนเภสัชกรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการทำงานในโรงพยาบาลหรือโรงงานตามแผนการเรียนนั้น แต่ไม่ได้มุ่งเน้นสำหรับเตรียมผู้ปฏิบัติงานร้านยาโดยตรง (8) จึงเป็นลักษณะงานที่เปิดกว้างสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาไม่ว่าแผนใด และลักษณะการเรียนที่ไม่ได้เตรียมผู้ปฏิบัติงานร้านยานี้ อาจเป็นเหตุผลทำให้กำลังคนเภสัชกรร้านยามีการหมุนเวียนที่สูง ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพในร้านยาเป็นไปโดยไม่ต่อเนื่องนัก นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิตนั้นยังมีความหลากหลาย เช่น ลักษณะงาน สถานที่ตั้งของแหล่งงาน ภูมิสำเนา ความมั่นคงของงาน และค่าตอบแทน (9) ดังนั้นแล้ว การดึงดูดกำลังคนเภสัชกรเพื่อเข้ามาประกอบวิชาชีพในร้านยา เพื่อให้สามารถเป็นเรือธงในการพัฒนาวิชาชีพให้ได้ตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นสิ่งท้าทายสำหรับวิชาชีพเภสัชกรรมในภาพรวม

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเหตุปัจจัยการเคลื่อนย้ายกำลังคนเภสัชกรร้านยา ทั้งด้านปัจจัยที่มีผลต่อการนำเภสัชกรเข้ามาทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เภสัชกรย้ายออกจากการเป็นเภสัชกรร้านยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะเข้าใจธรรมชาติของการตัดสินใจเลือกงานของเภสัชกรมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านกำลังคนของเภสัชกร โดยเน้นกลุ่มตัวอย่างเป็นเภสัชกรรุ่นใหม่ที่สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 10 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่ยังโยกย้ายงาน คำนึงงานที่เหมาะสมกับตนเอง จึงทำให้เกิดการหมุนเวียน (turnover) ในงานเภสัชกรรมสูง ทั้งการย้ายเข้าและย้ายออกโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่อายุมากกว่านั้นที่มีภาระหลักประกันการทำงานและมุ่งเน้นพัฒนางานของตนเอง (10) การศึกษานี้ทำในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ เป็นศูนย์กลางของภาคเหนือ ที่มีร้านยาเปิดให้บริการจำนวนมากทั้งร้านยาเดี่ยวและร้านยาลูกโซ่ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินนโยบายด้านกำลังคนของเภสัชกรร้านยาในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในร้านยา พร้อมทั้งลดอัตราการย้ายออก และสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาในส่วนของหลักสูตรการศึกษาสำหรับนักศึกษาเภสัชศาสตร์ต่อไป

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยในการเคลื่อนย้ายกำลังคนเภสัชกรร้านยาอย่างครอบคลุม การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ 13/2562 รับรอง ณ วันที่ 15 มีนาคม 2562

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ เภสัชกรร้านยาที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่และอำเภอใกล้เคียง ได้แก่ อำเภอแม่ริม และอำเภอสันกำแพง โดยเกณฑ์คัดเข้า คือ เภสัชกรที่

ปฏิบัติงานเต็มเวลาที่ร้านยาเพียงแห่งเดียว ไม่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาชีพเภสัชกรรมอื่นร่วม และสำเร็จการศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์ไม่เกิน 10 ปีแม้ว่าจะมีช่วงที่ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ใดก็ตาม ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ยังมีแนวโน้มการหมุนเวียนเปลี่ยนงานสูง ผู้ให้ข้อมูลมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เภสัชกรร้านยาที่เป็นเจ้าของธุรกิจร้านขายยา และกลุ่มที่ 2 เภสัชกรร้านยาที่เป็นลูกจ้างในธุรกิจร้านขายยา การสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 กรณีตามปัจจัยการเคลื่อนย้าย คือ กรณีปัจจัยการนำเข้าเภสัชกรมาปฏิบัติงานเป็นเภสัชกรร้านยา ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากเภสัชกรที่ยังคงปฏิบัติงานในร้านยา และเภสัชกรที่ย้ายออกจากการปฏิบัติงานในร้านยา ส่วนกรณีปัจจัยการย้ายออกจากการปฏิบัติงานเป็นเภสัชกรร้านยา เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เภสัชกรที่เคยปฏิบัติงานร้านยาแต่ในขณะนี้รวบรวมข้อมูลได้ลาออกจากการเป็นเภสัชกรร้านยาแล้ว

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ทั้งสองกรณีจะใช้วิธีการคัดเลือกแบบจำเพาะเจาะจงและแบบลูกโซ่ (snowball sampling) โดยเริ่มจากสอบถามรายชื่อเภสัชกรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกจากอาจารย์คณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2 คน เมื่อเริ่มสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แล้วจึงสอบถามผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเพิ่มเติมจากเภสัชกรที่ให้ข้อมูล จากนั้นจึงเริ่มติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนต่อไปตามข้อมูลที่ได้รับ จนได้ข้อมูลอิ่มตัว

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 โดยเริ่มจากการติดต่อไปยังเภสัชกรเพื่อแจ้งรายละเอียดโครงการวิจัย เมื่อเภสัชกรยินยอมให้สัมภาษณ์ จึงนัดหมายเวลาเพื่อสัมภาษณ์ต่อไปในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอให้ผู้ให้ข้อมูลลงชื่อในใบแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จากนั้นขออนุญาตบันทึกเสียงก่อน แล้วจึงเริ่มสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามปลายเปิดตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และประเมินคุณภาพเบื้องต้นถึงความตรงของคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเภสัชศาสตร์สังคมและบริหาร และกำลังคนเภสัชกร 2 คน

ประเด็นสัมภาษณ์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพเภสัชกรรม 2) ข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัวของผู้ให้ข้อมูล 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายเข้า หรือการตัดสินใจประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมร้านยา 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ยังคงทำงานอยู่ในร้านยา และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากร้านยา (เฉพาะผู้ที่ย้ายออกจากการทำงานร้านยา)

การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30-60 นาที หลังจากการสัมภาษณ์เภสัชกรแต่ละคน ผู้วิจัยได้จัดบันทึกประเด็นสำคัญลงในสมุดจดภาคสนาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจกับข้อมูล และสร้างสมมติฐานการสัมภาษณ์ อันจะเกิดประโยชน์กับการสัมภาษณ์เภสัชกรคนต่อไป กรณีมีประเด็นที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้สัมภาษณ์โทรศัพท์ติดต่อกลับไปยังผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อซักถามเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบพรรณนาเชิงแก่นสาระ (thematic analysis) โดยการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์อย่างละเอียด ประกอบกับข้อมูลจากการจดบันทึกภาคสนาม จากนั้นผู้วิจัย 2 คนแรกนำข้อมูลจากการถอดเทปบันทึกเสียงมาจัดกลุ่มตามแก่นสาระหลัก ซึ่งจะมีประเด็นหลักตามแบบสัมภาษณ์ และอาจมีการเพิ่มเติมประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ หากมีข้อมูลจากผู้วิจัยคนใดคนหนึ่งไม่แน่ใจ จะนำข้อมูลส่วนนั้นมาปรึกษาหารือร่วมกันในทีมวิจัยเพื่อหาข้อสรุปประเด็นนั้น ๆ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยนำเสนอข้อมูลในภาพรวมและใช้นามสมมติเพื่อหลีกเลี่ยงการระบุตัวตนของเภสัชกรหรือร้านยา

ผลการวิจัย

เภสัชกรผู้ให้ข้อมูลสำหรับศึกษานี้ มีจำนวน 21 คน อายุระหว่าง 24 – 33 ปี เป็นเภสัชกรที่ยังคงปฏิบัติงานในร้านยา 15 คน และเภสัชกรที่ย้ายออกจากการปฏิบัติงานในร้านยา 6 คน เภสัชกรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงใหม่ และมีเส้นทางการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันไป ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลแสดงในตารางที่ 1 ผลการศึกษานำเสนอใน 3 ส่วน คือ ลักษณะการเคลื่อนย้ายกำลังคน ปัจจัยของการย้ายเข้าและคงอยู่ปฏิบัติงาน และปัจจัยการย้ายออกจากการปฏิบัติงานเป็นเภสัชกรร้านยา

ลักษณะการเคลื่อนย้ายงานของเภสัชกร

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงแนวโน้มของลักษณะการเคลื่อนย้ายงานของเภสัชกรผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะพื้นฐานของเภสัชกรผู้ให้ข้อมูล

เภสัชกร	อายุ	ภูมิลำเนา	แผนการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน (ตามลำดับหลังสำเร็จการศึกษา)
เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในร้านยาในขณะที่ทำการศึกษา (เจ้าของกิจการ)				
ภญ.แสงเทียน	27	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	ร้านยา (เจ้าของ)
ภก.สมยศ	28	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	ผู้แทนยา, ร้านยา (เจ้าของ)
ภก.กิตติ	29	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	ร้านยา (เจ้าของ)
ภญ.ดวงดาว	29	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	โรงพยาบาล, ร้านยา (ลูกจ้าง), ร้านยา (เจ้าของ)
ภญ.กรรณา	33	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	ร้านยา (เจ้าของ)
ภก.อานัน	27	แพร่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), ร้านยา (เจ้าของ)
ภญ.วดี	27	จันทบุรี	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), ร้านยา (เจ้าของ)
ภญ.ช่อม่วง	31	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ผู้แทนยา, ร้านยา (เจ้าของ)
เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในร้านยาในขณะที่ทำการศึกษา (ลูกจ้าง)				
ภก.ธายุกร	28	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	โรงพยาบาล, ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภก.กตัญญู	30	ลำปาง	บริหารเภสัชกรรม	โรงพยาบาล, ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภก.ชัยกร	24	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภก.นิรัช	24	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภญ.กฤตติกา	27	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), ร้านยา (เจ้าของ), ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภก.ชนาเทพ	28	กาญจนบุรี	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), ร้านยา (เจ้าของ), ร้านยา (ลูกจ้าง)
ภก.วรภัทร	30	ลำพูน	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), ศึกษาต่อปริญญาโท, ร้านยา (ลูกจ้าง)
เภสัชกรที่ย้ายออกจากการปฏิบัติงานในร้านยา				
ภญ.กนก	26	เชียงใหม่	บริหารเภสัชกรรม	โรงพยาบาล, ร้านยา (ลูกจ้าง), ธุรกิจส่วนตัว
ภญ.ปราง	30	ลำปาง	บริหารเภสัชกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), โรงพยาบาล
ภญ.นที	26	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), โรงพยาบาล
ภญ.ณัชชา	27	เชียงใหม่	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), โรงพยาบาล
ภก.ธนาคม	28	ลำพูน	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), โรงพยาบาล
ภญ.ชญญา	29	อ่างทอง	เภสัชอุตสาหกรรม	ร้านยา (ลูกจ้าง), โรงพยาบาล

เภสัชกรที่ย้ายเข้าและคงอยู่ปฏิบัติงานเป็น

เภสัชกรร้านยา: เภสัชกรส่วนหนึ่งตัดสินใจเข้าทำงานร้านยาทันทีภายหลังจากสำเร็จการศึกษา แต่อีกส่วนหนึ่งเริ่มต้นทำงานตามหลักสูตรที่ได้เรียนมา คือ ทำงานโรงพยาบาลหรือบริษัทยาในฐานะผู้แทนยาสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากบริหารเภสัชกรรม และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือบริษัทยาสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากเภสัชอุตสาหกรรม ภายหลังจากได้ลาออกและเข้ามาทำงานในร้านยาด้วยเหตุปัจจัยซึ่งจะนำเสนอต่อไป สำหรับเภสัชกรที่เป็นเจ้าของธุรกิจร้านยานั้น มีส่วนน้อยที่เริ่มจากการเปิดร้านยาของตัวเอง แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเริ่มต้นทำงานในร้านยาอื่นหรือร้านยาลูกโซ่ เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ก่อนเป็นระยะเวลา 1-5 ปี แล้วจึงย้ายมาเปิดร้านยาเดี่ยวของตนเอง

เภสัชกรที่ได้ออกจากการเป็นเภสัชกรร้านยา

นั้น: ส่วนใหญ่ลาออกจากร้านยาลูกโซ่ที่เคยทำงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน – 4 ปี เพื่อย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเมื่อมีจังหวะที่งานโรงพยาบาลเปิดหรือทำงานอื่นเมื่อมีโอกาส

ปัจจัยของการย้ายเข้าและคงอยู่ในร้านยา

การตัดสินใจเข้ามาและคงอยู่ปฏิบัติงานวิชาชีพในร้านยาของเภสัชกรนั้น มีหลายเหตุปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานร้านยา และประสบการณ์วิชาชีพซึ่งมีความสัมพันธ์กัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลทั้งภูมิลำเนาของครอบครัว บุคลิก และความชอบส่วนบุคคล รวมทั้งโอกาสในการได้รับงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เภสัชกร

ตัดสินใจเข้ามาทำงานในร้านยา นอกจากนั้นยังมีลักษณะของงานร้านยาที่ต้องการความรู้ทางบริหารเภสัชกรรมขั้นพื้นฐานทำให้เภสัชกรมั่นใจว่า ตนมีความรู้และทักษะอย่างเพียงพอ และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระส่งเสริมให้เภสัชกรยังคงทำงานอยู่ในร้านยา นอกจากนี้ปัจจัยด้านประสบการณ์ทางวิชาชีพจากการฝึกปฏิบัติงานและการทำงานของเภสัชกรที่ผ่านมานั้นก็ปัจจัยสนับสนุนในการตัดสินใจเลือกทำงานร้านยา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลให้เภสัชกรตัดสินใจเข้ามาทำงานร้านยาประกอบด้วย ความต้องการทำงานใกล้ชิดภูมิลำเนาของครอบครัว คุณลักษณะของตัวเภสัชกรเอง และโอกาสหรือจังหวะของชีวิตที่เหมาะสม

1.1 การทำงานที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว: สังคมไทยมักอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวใหญ่ที่มีความใกล้ชิดกันของสมาชิกในครอบครัว ในการศึกษาพบว่า สิ่งที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานคือการทำงานในเขตภูมิลำเนาใกล้กับครอบครัว การทำงานในสถานที่ไกลบ้านอาจทำให้ครอบครัวกังวล เป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย ดังนั้นเมื่อมีโอกาสเภสัชกรส่วนหนึ่งจึงเลือกสถานที่ทำงานใกล้บ้าน หรือสามารถเดินทางกลับบ้านได้อย่างสะดวก เพื่อที่ตนเองจะได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว ดูแลครอบครัวในด้านต่าง ๆ การย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจ โดยที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่จะต้องอยู่ใกล้ หรือไม่ไกลจากภูมิลำเนาของครอบครัวมากนัก นอกจากบิดามารดาแล้ว ครอบครัวยังหมายรวมถึงคู่ชีวิตที่จะใช้ชีวิตร่วมกันในอนาคตต่อไป

“จะได้อยู่ใกล้กับครอบครัว ได้อยู่จังหวัดเดิม ใกล้กับที่พัก” (ภก.กิตติ)

“พี่เป็นลูกคนเดียวด้วย พอเรียนจบก็อยากกลับมาอยู่กับพ่อกับแม่” (ภญ.แสงเทียน)

ทั้งนี้บางครอบครัวยังมีธุรกิจร้านยาเป็นของตนเอง ทำให้เภสัชกรนั้นมีหน้าที่ต้องกลับมาสานต่อธุรกิจของครอบครัวอีกด้วย

1.2 ลักษณะส่วนบุคคล: บุคลิกลักษณะและความชอบส่วนบุคคลที่ชอบมีปฏิสัมพันธ์พูดคุยกับผู้อื่น หรือชอบทำธุรกิจ เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ดึงดูดเภสัชกรในการเข้ามาทำงานในร้านยา

1.2.1 ความชอบพูดคุย: ความชอบในการมีปฏิสัมพันธ์พูดคุยกับผู้อื่นเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ทำให้เภสัชกรประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับการเป็นเภสัชกร

ร้านยาหรือไม่ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ร้านยาต้องใช้การสื่อสารกับผู้ที่หลากหลาย ทั้งการพูดคุยกับลูกค้า ผู้ตรวจสอบธุรกิจ ลูกจ้าง ลูกน้อง จนกระทั่งผู้ให้บริการ ดังนั้นจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตของธุรกิจด้วย

“ตอนนั้นรู้สึกว่าคุณตัวเองไม่เหมาะกับงานโรงพยาบาล เพราะพี่ชอบพูด ชอบคุย ชอบขายของอะไรเงี้ยก็เลยลองมาอยู่ร้านยา” (ภญ.ปราง)

1.2.2 ความชอบในการทำธุรกิจ: เหตุผลหนึ่งที่ชักนำให้เภสัชกรจำนวนหนึ่งเข้ามาเป็นผู้ประกอบการเกิดจากความชอบในการทำธุรกิจ ความชอบในการทำมาค้าขาย การได้รับผลตอบแทนจากการให้บริการ การได้เห็นธุรกิจที่ตนเองสร้างขึ้นมาเจริญเติบโตนั้นสามารถสร้างความสุขได้ไม่น้อย ความชอบในการทำธุรกิจนี้ บางคนก็ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ยังอายุน้อยในเรื่องของการค้าขายเนื่องจากครอบครัวประกอบธุรกิจค้าขายต่าง ๆ

ความต้องการที่จะมีธุรกิจส่วนตัว ไม่อยากที่จะเป็นลูกจ้างใคร ประกอบกับการเรียนในคณะเภสัชศาสตร์นั้นเอื้อให้สามารถต่อยอดความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดเป็นธุรกิจร้านขายยาได้ จึงเป็นเหตุผลให้บุคคลเหล่านี้ย้ายเข้ามาในธุรกิจร้านยา อย่างไรก็ตามยังมีเภสัชกรกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในร้านยาเพียงเพื่อหาทุนในการเปิดธุรกิจส่วนบุคคลอื่น ๆ แต่ไม่ใช้ธุรกิจร้านยา

“ชอบค้าขาย ขายของ รู้สึกว่าเงินมันเดินได้ มาอยู่ตรงนี้ได้ดีกว่า มีความสุขกว่าเยอะเลย และก็ชอบอะไรที่มันเป็นค้าขาย อันเนื่องมาจากครอบครัวค้าขายด้วย” (ภญ.ดวงดาว)

“การที่เราอยากได้ประสบการณ์ เราต้องอยู่กับคนที่ประสบความสำเร็จเยอะ ๆ เราก็จะได้ประสบการณ์ที่มากขึ้น ในความเชื่อของพี่ พี่เชื่ออยู่เสมอว่า เราต้องอยู่กับคนที่ประสบความสำเร็จก่อน ค่อยไปเปิดร้านยาเอง” (ภก.กตัญญู)

“เก็บเงินเพื่อไปทำธุรกิจอย่างอื่น” (ภก.ชัยกร)

1.3 โอกาส หรือจังหวะชีวิต: โอกาสหรือจังหวะชีวิตเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการเข้ามาทำงานร้านยา หรือเป็นเจ้าของธุรกิจร้านยา การรับรู้การมีอยู่ของงานเป็นสิ่งสำคัญทำให้เภสัชกรมีโอกาสที่จะเข้าไปสมัครงาน เช่น การจัดกิจกรรมจ๊อบแฟร์ หรือการรับรู้ในทางอื่น เช่น คนรอบข้างคนรู้จักเป็นผู้แนะนำให้รับรู้ หรือหมายถึงจังหวะชีวิตอื่นที่ทำให้เภสัชกรต้องตัดสินใจเข้ามาทำงานร้านยา

“เขามารับที่จ๊อบแฟร์ ปกติแล้วพอเราจบปี 6 สอบใบประกอบแล้วค่ะ เขาจะมีงานจัดที่คณะก็คือวันผู้ประกอบการพบนักศึกษา เขาจะชวนไปทำงาน มีการโปรโมทสถานที่ทำงานนั้นนี่โน่น” (ภญ.กฤตติกา)

“เป็นจังหวะชีวิต ที่แฟนสอบติดที่เชียงใหม่พอดี” (ภญ.ดวงดาว)

สำหรับเจ้าของธุรกิจร้านยานั้น หมายถึงโอกาสในการพบเจอทำเลร้านค้าที่ดี เหมาะสมแก่การประกอบธุรกิจร้านยา จึงกระตุ้นให้เภสัชกรคว้าโอกาสนั้นเข้ามาประกอบธุรกิจร้านยา ซึ่งโอกาสนั้นจะมาในรูปแบบหรือช่องทางใดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำจากคนรู้จักหรือจากการสรรหาด้วยตนเอง

“เล็งเห็นโอกาสที่จะแข่งกิจการร้านยาตรงนี้ต่อ เพราะว่ามีที่จอดรถ และแถวนี้ไม่มีร้านยาเลย” (ภก.อานัน)

2. ลักษณะของงานร้านยา: ลักษณะของงานในร้านยาที่ให้การดูแลผู้ป่วยในโรคพื้นฐาน ทำให้เภสัชกรที่ทำงานอยู่มีความมั่นใจในความรู้และทักษะของตนเอง นอกจากนี้ลักษณะการทำงานยังมีความเป็นอิสระ และให้ความรู้สึกปลอดภัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในร้านยา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การดูแลผู้ป่วยในโรคพื้นฐาน ทำให้เภสัชกรมีความมั่นใจในการทำงาน: การให้บริบาลผู้ป่วยในร้านยานั้นเป็นการให้บริการในระดับปฐมภูมิ โดยเภสัชกรให้คำแนะนำในการเลือกซื้อยา ผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อการดูแลสุขภาพทั่วไป หรือรักษาโรคพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรคที่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก หากเปรียบเทียบกับผู้ป่วยที่เข้ารับบริการในโรงพยาบาล ทำให้เภสัชกรที่เข้ามาทำงานมีความมั่นใจว่า ตนเองมีความรู้และทักษะในการบริบาลที่เพียงพอในการปฏิบัติงานนี้ ไม่ว่าจะเป็นสำเร็จการศึกษาจากแผนการศึกษาบริบาลเภสัชกรรมหรือเภสัชกรรมอุตสาหกรรมก็ตาม

“ตลอดการเรียนตอนที่ยังไม่ได้แบ่งสาย ให้ความรู้เพียงพอต่อการทำงานในร้านยา” (ภก.สมยศ)

“เรียนสายขายเพราะเรียนจบสายไหนก็มาทำงานร้านยาได้” (ภญ.นที)

2.2 งานร้านยาที่มีความเป็นอิสระ: ปัจจัยหนึ่งที่ชักนำเภสัชกรเข้ามาเป็นผู้ประกอบการร้านยานั้น คือความต้องการประกอบอาชีพอิสระที่ตัวเภสัชกรไม่ต้องการเป็นลูกจ้างใคร หรือ “เป็นเจ้านายตัวเอง” ซึ่งสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ เป็น

งานที่มีอิสระให้แก่ตนเอง เภสัชกรผู้ให้ข้อมูลบางท่านเปรียบเทียบบางร้านยามีอิสระในการเลือกแนะนำผลิตภัณฑ์ได้มากกว่าเภสัชกรโรงพยาบาลซึ่งทำหน้าที่จ่ายยาตามใบสั่งแพทย์

“การทำงานโรงพยาบาลเหมือนถูกควบคุมดูแลจากคนข้างบน เราทำอะไรได้ยาก และการจ่ายยาในโรงพยาบาลก็ต้องจ่ายยาตามแพทย์สั่ง ซึ่งเรารู้ว่ามันมียาที่ดีกว่า” (ภญ.กฤษฎา)

เนื่องจากการทำงานในร้านยาซึ่งหน้าที่จะจบลงอยู่ที่การให้บริบาลทางเภสัชกรรมแก่ผู้ป่วยหรือลูกค้า จบภายในชั่วโมงการทำงาน เภสัชกรไม่จำเป็นต้องนั่งงานกลับมาทำหลังจากเลิกงาน และไม่ต้องคิดวางแผนการทำงานที่ต่อเนื่อง ทำให้มีเวลาว่างสำหรับการทำกิจกรรมอื่นได้ ในบางครั้งหากจัดสรรเวลาดีพอจะทำอาชีพเสริมได้

แต่การทำงานร้านยาในฐานะลูกจ้างเองก็ไม่มีอิสระมากนัก เนื่องจากอาจได้รับความกดดันจากนายจ้างที่ต้องการจะเพิ่มยอดขาย การมีตารางการทำงานที่ไม่มีควมยืดหยุ่น จึงทำให้เภสัชกรบางส่วนตัดสินใจที่จะเป็นเจ้าของธุรกิจร้านยาด้วยตัวเอง เนื่องจากชอบที่จะตัดสินใจทำสิ่งที่ใจตนเองต้องการ และเห็นว่าสิ่งนั้นจะดีต่อธุรกิจของตนเองมากกว่า ทั้งนี้ยังสามารถจัดสรรตารางเวลาของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเวลาเช้างาน เวลาออกงาน และระยะเวลาในการทำงานด้วยตนเอง

“ร้านยา A (ร้านยาลูกโซ่) จะมีปัญหาอยู่อย่างคือเรื่องของวันหยุด ลากไม่ค่อยได้ บางทีเรามีความจำเป็น ตาเสีย ยังได้หยุดแค่ 2-3 วัน มันก็เป็นปัญหา จริง ๆ ทำของตัวเองก็ยังหยุดน้อย แต่ถ้ามีความจำเป็นจริง ๆ เราก็หยุดได้รายได้ก็โอเคกว่า” (ภญ.วดี)

“ลดราคาให้ลูกค้าเยอะไม่ได้ เพราะเราเป็นลูกจ้าง ดังนั้นจึงออกมาทำธุรกิจเอง” (ภก.อานัน)

“การประกอบธุรกิจร้านยาเป็นของตัวเอง มองว่าสามารถทำธุรกิจอื่นร่วมด้วยได้ในอนาคต” (ภญ.ช่อม่วง)

2.2 ลักษณะงานที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง: เนื่องจากตำแหน่งเภสัชกรร้านยามีการหมุนเวียนสูง จึงมีตำแหน่งงานที่จะรับคนเข้าได้เกือบตลอดเวลา ทำให้เภสัชกรที่กำลังหางานสามารถเข้าทำงานได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยที่มีงานทำ เพื่อให้มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ในบางแหล่งงานยังมีค่าตอบแทนที่สูงและสวัสดิการที่ดี เภสัชกรส่วนหนึ่งจึงเลือกเข้าไปทำงานเพื่อเก็บเงินไว้ใช้จ่ายสำหรับอนาคต

“พอเราส่งใบสัมภาษณ์ไปนั่นไปนี่ มันรอนานแน่ะ คู่แข่งค่อนข้างเยอะ เราก็อยากจะทำงานล่ะ” (ภก.อาณัน)

“งานร้านยาจะเข้ามาทำเมื่อไรก็ได้” (ภก.ชายุกร)

“ที่เลือกไปสมุยเนี่ย คือเขาให้เงินเดือนสูง เขาเริ่มฐานเงินเดือนให้สูง ส่วนความมั่นคงของงานก็ถือว่าใช้ได้ ทางร้านมีกองทุนให้ แบ่งจากเงินเดือน” (ภญ.กฤตติกา)

3. ประสบการณ์ในทางวิชาชีพจากการฝึกปฏิบัติงานและการทำงานของเภสัชกร: ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพเกิดจากการฝึกงานและการทำงานจริง ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ด้านบวกจากการสัมผัสกับการประกอบวิชาชีพในร้านยา และลักษณะงานในวิชาชีพเภสัชกรรมอื่นเป็นสิ่งสนับสนุนการตัดสินใจเข้าทำงานในร้านยา

3.1 ประสบการณ์ทางวิชาชีพด้านบวก: การที่ได้เข้าไปคลุกคลีกับบรรยากาศการทำงาน และมีประสบการณ์การทำงานในงานร้านยาจากการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพนั้น ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้แก่บัณฑิตศึกษาเภสัชศาสตร์ในการเลือกประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะแหล่งฝึกงานที่เภสัชกรให้การบริบาลดูแลผู้ป่วยตามหลักการทางวิชาชีพและได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน

“จากที่ไปฝึกงานร้านยา B (ร้านยาเดี่ยว) พี่ก็เลยรู้สึกว่ ในบทบาทของร้านยาที่มันทำเกี่ยวกับวิชาชีพจริง ๆ จรรยาบรรณจำ ๆ มันมีอยู่จริง แล้วมันก็ทำเงินได้จริงในระยะยาว พี่ก็เลยตัดสินใจว่าถ้าเรียนจบแล้ว จะขอเงินทุนจากคุณพ่อคุณแม่เอามาเปิดร้านยาสักร้านหนึ่งที่มันตอบโจทย์กับวิชาชีพเภสัชจริง ๆ เป็นประโยชน์กับชุมชนแบบที่แท้จริง อันนี้คือเหตุผลที่เปิดร้านยาที่แท้จริง ไม่ใช่ว่าได้ไม่ชอบสายงานโรงพยาบาล หรือว่าไม่ได้ชอบในงานของผู้แทนยา” (ภญ.แสงเทียน)

3.2 ลักษณะงานในวิชาชีพเภสัชกรรมอื่น: ประสบการณ์ทางวิชาชีพทั้งจากการฝึกงานและการเข้าไปปฏิบัติงานจริงของเภสัชกร ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ลักษณะงาน บรรยากาศการทำงาน และบริบทในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งประสบการณ์นี้ทำให้เภสัชกรตัดสินใจตัดสินใจเลือกในการประกอบวิชาชีพของตนเองออกได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 งานโรงพยาบาล: การทำงานในโรงพยาบาลนั้นมุ่งเน้นการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยอาศัยการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล

เป็นอย่างมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานจริง การทำงานของเภสัชกรอาจแตกต่างจากความคาดหวังหรือสิ่งที่ตนเองได้เรียนมาและถูกปลูกฝังในระหว่างการศึกษ ในหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิตในรั้วมหาวิทยาลัยนั้น เภสัชกรเรียนรู้ในการประเมินภาวะผู้ป่วย วินิจฉัยโรคบางโรค วางแผนการรักษา เลือกยา และการให้คำปรึกษาสำหรับผู้ป่วย แต่ในการทำงานจริงนั้นอาจไม่มีโอกาสในการนำทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ได้เล่าเรียนมาใช้อย่างเต็มที่ เภสัชกรจึงตัดสินใจออกจากงานโรงพยาบาลและตัดสินใจเข้ามาประกอบธุรกิจร้านยา

“ไม่ชอบทำงานโรงพยาบาล ประกอบกับรู้สึกว่ โรงพยาบาลไม่ใช่ที่ของเภสัช แต่ร้านยา เภสัชสามารถแสดงศักยภาพได้มากกว่า และได้ใช้อย่างเต็มที่” (ภญ.ดวงดาว)

เภสัชกรบางส่วนรับรู้ถึงข้อจำกัดของระบบการทำงานภายในโรงพยาบาล เช่น ความล่าช้าในการดำเนินการ เงื่อนไขในการสั่งจ่าย และข้อจำกัดของสิทธิการรักษาของผู้ป่วย ความอึดอัดนี้จึงส่งผลให้ตัดสินใจออกจากการประกอบวิชาชีพเภสัชกรโรงพยาบาลของเภสัชกรบางคน

“บางที่รู้ว่ามียาที่ดีกว่าแต่จ่ายไม่ได้เพราะเกี่ยวกับสิทธิของเขา แล้วก็ไปเห็นคนเจ็บคนป่วยมานอนรอ” (ภญ.กฤษฎา)

3.2.2 งานบริษัทยา: ผู้แทนยาในบริษัทยามีหน้าที่เดินทางไปยังโรงพยาบาลหรือร้านยาต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับยาที่ตนเองรับผิดชอบ ในบางครั้งอาจต้องเดินทางข้ามจังหวัดหรือเดินทางในยามวิกาล ทำให้ครอบครัวเป็นห่วงในความปลอดภัยต่อตัวเภสัชกร นอกจากนี้ยังมีความกดดันจากเป้าหมายในการทำงานที่ต้องแข่งขันในการทำยอดขายกับยาตัวอื่นที่อยู่ในท้องตลาดเช่นกัน จึงทำให้เกิดความเครียดและส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

“การทำงานผู้แทนยาต้องมีการขับรถซึ่งคิดว่าเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ” (ภก.สมยศ)

“กดดันจากที่ทำงานเดิม (บริษัทยา) ต้องถูกกระตุ้นยอดขาย จนมาถึงจุดหนึ่งที่ไม่ชอบเลยลาออกมา” (ภก.สมยศ)

3.2.3 งานโรงงาน: การทำงานภายในโรงงานเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีการทำงานที่ชัดเจนตามความรับผิดชอบของตน ลักษณะการทำงานนี้ทำให้เภสัชกรที่ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรน้อย และโรงงานผลิตยาส่วนใหญ่มักจะตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม อยู่ห่างไกลกับภูมิสำเนาเดิม

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกษตรกรโรงงานบางส่วนเกิดความกดดันระหว่างการปฏิบัติงาน และย้ายเข้ามาสู่การปฏิบัติงานเป็นเกษตรกรร้านยา

“รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมที่โรงงานมันไม่ค่อยน่าอยู่....แล้วเราก็คิดถึงที่บ้าน ที่เชียงใหม่ไม่มีโรงงาน ก็เลยเหลือแค่ร้านยากับโรงพยาบาลที่อยู่ในเชียงใหม่” (ภญ.ณัชชา)

ปัจจัยการย้ายออกจากการเป็นเกษตรกรร้านยา

ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานร้านยา และประสบการณ์ทางวิชาชีพของเกษตรกรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงานในร้านยาของเกษตรกร และเช่นเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายออกจากการทำงานร้านยาและเลือกที่จะไปปฏิบัติงานวิชาชีพในงานด้านอื่นของเกษตรกร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล: ปัจจัยด้านครอบครัว และบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานเกษตรกรร้านยา ทำให้เกษตรกรตัดสินใจเลิกทำงานร้านยา และย้ายไปทำงานในส่วนอื่นของวิชาชีพ

1.1 ครอบครัว: ครอบครัวที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มักจะคาดหวังให้บุตรของตนมีหน้าที่การงานที่ดี สะดวกสบาย มีความมั่นคง และมีความสุขในการทำงาน หากครอบครัวเห็นว่า บุตรของตนมีความรู้สึกลบกับการปฏิบัติงาน มักส่งเสริมให้บุตรหางานอื่นที่อาจทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากครอบครัวแล้ว คนรัก และเพื่อนก็เป็นอีกแรงสนับสนุนหนึ่งให้เกษตรกรร้านยาตัดสินใจย้ายออกจากการปฏิบัติงานในร้านยา

“พ่อกับแม่เขาอยากให้ทำราชการมากกว่า เหมือนเขาเห็นว่าเราเหนื่อย ราชการอาจจะเบาลงหน่อยหรือเปล่า ถ้าเป็นไปได้ก็ให้มาอยู่ราชการดีกว่า” (ภญ.ชญญา)

“ตอนลาออกส่วนใหญ่ก็จะถามเพื่อนว่า อยู่ที่นี่เป็นอย่างไร ะไรอย่างนี้ แล้วเพื่อนก็ชวนมาอยู่โรงพยาบาล” (ภญ.ณัชชา)

1.2 บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล: เกษตรกรที่รักอิสระ ให้เหตุผลว่าตนเองรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานภายใต้สัญญา ข้อกำหนดและเงื่อนไขการปฏิบัติงานจำนวนมากจากร้านยาลูกโซ่ จึงตัดสินใจก้าวออกจากงานร้านยาไปยังงานสายงานอื่น ๆ

“เขาจะให้พี่ขึ้นไปเป็นผู้จัดการ พี่ไม่โอเค เขาจะเข้มงวดทุกอย่างที่เขาทำได้ ตอนที่พี่เข้ามาใหม่ ๆ เป้าหมายของพี่คืออยากเป็นนะ แต่พอเอาเข้าจริง ๆ พี่ว่ามันไม่โอเค

คือเหมือนถ้าทำ ๆ ไปอะ เหมือนพี่ทุ่มเทมาก พี่รักมากนะ คือทำทุกอย่างจริงจังมาก พอทำ ๆ ไปรู้สึกเหมือนเขาไม่รักเราอะ” (ภก.ชนาคม)

สำหรับเกษตรกรบางท่าน การตัดสินใจออกจากการทำงานร้านยา หมายถึงการก้าวเดินออกจากวิชาชีพเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเกิดกับผู้ที่อยากให้ออกาสนตนเองในการทดลองทำสิ่งอื่นนอกวิชาชีพเกษตรกร

“เวลาสวมเสื้อกาวน์ทุกครั้ง พี่รู้สึกว่ามันเป็นเราอีกคนหนึ่ง ถามว่าทำได้ไหม ทำได้ แต่พี่รู้สึกแล้วว่า อันนี้คือที่เราอยากเป็นจริง ๆ หรือเปล่า ใส่เสื้อกาวน์ทุกครั้ง มันก็จะรู้สึกที่เราอยากเป็นแบบนี้จริง ๆ หรือ ก็เลยลาออกจากร้านยา” (ภญ.กนก)

1.3 โอกาสในงาน: เกษตรกรร้านยาที่เป็นลูกจ้างเมื่อปฏิบัติงานในร้านยาเป็นระยะเวลาหนึ่งกลับพบว่า ลักษณะงานอาจจะไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง (ดังจะแสดงข้อมูลในส่วนต่อไป) เมื่อถึงจุดอิ่มตัวของการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน ทำให้เกษตรกรร้านยาแสวงหาทางเลือกใหม่เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ให้ตนเอง มีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การย้ายออกจากการปฏิบัติงานเป็นเกษตรกรร้านยาขึ้นอยู่กับ การได้รับโอกาสจากการเปิดรับสมัครงานใหม่ด้วย

“พี่รู้สึกอึดอัดด้วย มันไม่ได้เท่านี้ ไม่ใช่ร้านยาของเราเองด้วยนะ มันก็เหมือนอยู่จุดสูงสุดแล้ว มันก็ไปไม่ได้ ต่อจากนี้แล้ว โรงพยาบาล อนาคตมันก็สามารถไปได้อีก ได้ตำแหน่งข้าราชการ” (ภญ.ชญญา)

2. ลักษณะงานร้านยา: การทำงานร้านยามีตารางการทำงานที่ยาวนาน รวมถึงการทำงานเวลากลางคืน และมีตารางการทำงานในวันหยุดที่ไม่แน่นอน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน รวมถึงการบริหารจัดการและการมีปฏิสัมพันธ์กับทุกฝ่ายรอบข้าง การไม่สามารถบริหารจัดการได้ลงตัว จึงทำให้เกษตรกรย้ายงานออกจากร้านยา

2.1 ตารางเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนาน ไม่แน่นอน: ตารางเวลาปฏิบัติงานของร้านยาแต่ละกะจะยาวนาน และต่อเนื่องหลายวันต่อสัปดาห์ เนื่องจากธุรกิจร้านยามีความจำเป็นต้องเปิดให้บริการแก่ลูกค้าเป็นระยะเวลายาวนานตามเวลาที่เหมาะสมกับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้ามาใช้บริการได้ตลอดระยะเวลาเปิดร้าน บางร้านเลิกปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้เกษตรกรต้องรีบกลับที่พักเพื่อพักผ่อน และเมื่อตื่นนอนต้องรีบกลับเข้าปฏิบัติงานในร้านยาอย่างต่อเนื่อง จึงไม่มีเวลาเป็นของ

ตัวเอง เมื่อปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนาน วันซ้ำติดต่อกันไปเรื่อย ๆ ทำให้เภสัชกรร้านยาเหนื่อยล้า กลายเป็นความรู้สึกเครียด เภสัชกรบางส่วนจึงรู้สึกว่าการตนเองโดดเดี่ยวและขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ส่งผลให้เภสัชกรร้านยารู้สึกเหนื่อยล้า และอึดอัดต่อการปฏิบัติงานร้านยา

งานร้านยายังคงต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ เนื่องจากลูกค้าจำนวนมากมักมาเลือกซื้อสินค้าจากร้านยาในวันดังกล่าว เภสัชกรร้านยาต้องหมุนเวียนเปลี่ยนกะปฏิบัติงานทำให้มีวันหยุดที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้การพบปะกับครอบครัว คนรัก หรือเพื่อน เป็นไปได้ไม่สะดวกมากนัก อาจทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเหล่านี้ลดน้อยลง จึงตัดสินใจลาออกและย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนอื่นของวิชาชีพ

“งานร้านยาใช้ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างเยอะ ประมาณสิบชั่วโมงครึ่ง แล้วมันต่อเนื่องกันทุกวัน ๆ แล้วเราต้องทำหกว้นต่อสัปดาห์ มันอาจจะหนักโดยไม่รู้ตัวด้วย มันต้องทำทุกวัน มันเหนื่อย เลยตัดสินใจออก” (ภญ.ชัญญา)

“พอเราทำงานเที่ยงถึงสามทุ่มอะ มันเหมือนชีวิตนี้ทั้งวันที่อยู่แต่งานอย่างเดียว ฟ้าไม่ได้ออกไหนเลย พอมันเริ่มเครียด แบบตอนนั้นเป็นโรคกรดไหลย้อนเป็นอะไรหลายอย่าง นอนไม่หลับอะไรอย่างงี้ พี่ก็เลยลองออกมา” (ภญ.ชัญญา)

“เขาไม่ค่อยอยากให้หยุดวันนักขัตฤกษ์หรือเสาร์อาทิตย์ เขาบอกมาว่าคุณมีหยุดนักขัตฤกษ์ปีหนึ่งเท่านี้ ๆ แต่ถึงเวลาก็คือขอเรามาทำนอกเวลา คือมาทำแล้วจะให้ค่านอกเวลา ค่าอะไรแบบเนี่ย แล้วพอร้านใหญ่เนี่ย เขาจะพูดไว้เลยว่าต้องมีเภสัชทุกวัน ถ้าพี่หาคนแทนไม่ได้ละ เราก็ไม่กล้าหยุด” (ภญ.ปรารภ)

2.2 การทำงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา: เภสัชกรร้านยาส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการร้านยา ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการบริหารจัดการทั้งงานและบุคลากรภายในร้าน ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า การบริหารจัดการต้องการปฏิสัมพันธ์กับคนในทุก ๆ ด้าน ต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกน้องเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่หากเภสัชกรขาดประสบการณ์ในการบริหารจัดการ หรือหากมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดเป็นแรงกดดัน บางครั้งไม่

สามารถควบคุมและจัดการได้ จึงเป็นเหตุให้ตัดสินใจย้ายออกจากการปฏิบัติงานในร้านยา

“เรื่องเพื่อนร่วมงาน คือตอนนั้นอาจจะด้วยเราที่ยังเป็นเด็กด้วยแล้ว เป็นผู้จัดการของร้านไปด้วย แบบมีเวียนพวกพนักงานมา เขาเหมือนไม่ค่อยเคารพเราบ้าง ก็เลยเหมือนกับเกิดความเครียดไปด้วยในตัว .. เรื่องการบริหารเราอาจจะยังไม่ได้มีประสบการณ์มากนัก ยังจัดการแก้ไขยังไม่ได้อะไรเปอร์เซ็นต์ ก็เลยทำให้เกิดความเครียดตรงนั้นด้วย” (ภญ.ชัญญา)

2.3 ภาระงานที่หนัก: สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันบีบบังคับให้เกิดแรงกดดันในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้ร้านยาต้องบริหารจัดการกำลังคนและงานให้คุ้มค่าที่สุด เพื่อให้มีกำไรเพียงพอที่จะทำให้ร้านยาดำเนินต่อไปได้ เช่น การลดกำลังคนทำให้เภสัชกรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในร้านยาต้องปฏิบัติงานหนักขึ้น และมีตารางเวลาปฏิบัติงานที่ยาวขึ้น หรือการกำหนดให้ต้องกระตุ้นยอดขาย เช่น การลดแลกแจกแถมสินค้าอื่น ๆ ที่มีโช้ยา หรือการกำหนดให้เภสัชกรเลือกหยิบยาแบรนด์ที่ทำไรมากกว่า ทำให้เภสัชกรรู้สึกกดดัน จึงตัดสินใจย้ายออกจากการปฏิบัติงานได้

“พอช่วงแรก ๆ ทุกอย่างมันขายดี ทำให้ปริมาณคนที่เขาจ้างมันเยอะ อย่างตอนแรกที่พี่บอกมีสามคนจัดการเวลาง่ายมาก แต่พอมันเหลือสองคนอะ พี่ก็จะจัดการเวลาไม่ค่อยได้ เลือกวันหยุดที่ตัวเองต้องการไม่ค่อยได้” (ภก.ชนาคม)

“มีร้านยาถูกโซมาเปิด แล้วก็ร้านยาใหญ่ ๆ มาเปิดมากขึ้น เราก็อึดอัดเขาไม่ไหว เพราะปริมาณมันต่างกันมาก เราจะขายราคาเท่าเขาก็ไม่ได้แล้วเศรษฐกิจก็ไม่ได้ด้วย” (ภก.ชนาเทพ)

2.4 ความมั่นคง: เภสัชกรร้านยาที่เป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีจำนวนเงินเดือนมากเพียงพอกับความต้องการใช้ ซึ่งก็แลกมาด้วยจำนวนเวลาปฏิบัติงานหลายชั่วโมงต่อวันและติดต่อกันแทบทุกวัน อย่างไรก็ตามเภสัชกรส่วนใหญ่กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการย้ายจากการปฏิบัติงานในร้านยามาปฏิบัติงานเป็นเภสัชกรโรงพยาบาลจะทำให้มีรายได้ลดลง แต่การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงมากกว่า เช่น ความปลอดภัยจากการถูกเลิกจ้างงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่ได้รับจากการปฏิบัติงานในร้านยา เช่น สวัสดิการการรักษาในโรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่

“จริง ๆ ร้านยา มันก็ไม่ค่อยได้มีสวัสดิการอะไรอยู่แล้ว แต่โรงพยาบาลอาจจะดีกว่าตรงที่ว่าเราสามารถขออนุมัติในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่ม เหมือนรับเป็นค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาล” (ภญ.ณัชชา)

3. ประสบการณ์ในทางวิชาชีพจากการฝึกปฏิบัติงานและการทำงานของเภสัชกร

3.1 โอกาสในการใช้ความรู้ทางเภสัชกรรม:

การปฏิบัติงานร้านยาในปัจจุบันต้องรู้จักผลิตภัณฑ์สุขภาพที่หลากหลาย แต่มีโอกาใช้ความรู้ด้านการดูแลผู้ป่วยน้อย โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในร้านยา ลูกโซ่ที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า เภสัชกรร้านยาส่วนหนึ่งจึงรู้สึกว่า ตนเองต้องการให้บริการวิชาชีพเภสัชกรรมในการดูแลผู้ป่วยเชิงลึกอย่างรอบด้านมากขึ้น จึงเป็นเหตุปัจจัยให้เภสัชกรร้านยาตัดสินใจย้ายออกจากการปฏิบัติงานเพื่อทำงานในโรงพยาบาล

“คนรอบตัวมาถามเกี่ยวกับยา เกี่ยวกับโรค พอเราอยู่ร้านยาเยอะ ๆ เราตอบไม่ได้ มันก็หงุดหงิดตัวเองเหมือนกันนะ เราเรียนมาตั้ตั้งเยอะ ทำไมลืมไปตั้งเยอะ ก็ตอบเขาไม่ได้ ณ ตอนนั้นที่พี่ทำโรงพยาบาล พี่ชอบความรู้ ได้ใช้บ้าง มันทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่าบ้าง แบบมีญาติมาถามเราก็ให้ความรู้เขาได้ในเชิงที่กว้างมากขึ้นมากกว่าร้านยา” (ภก.ธนาคม)

3.2 ความแตกต่างจากประสบการณ์การฝึกงาน: ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ นักศึกษาเภสัชศาสตร์บางคนเกิดความประทับใจการให้บริการในร้านยาที่สามารถให้บริการทางวิชาชีพไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ จึงเป็นเหตุให้ตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเภสัชกรร้านยา แต่เมื่อทำงานจริง สถานการณ์ไม่เหมือนตอนฝึกปฏิบัติงานจากแหล่งฝึกที่ได้รับการคัดสรร ความแตกต่างนี้ทำให้เภสัชกรบางคนท้อ เบื่อ และออกจากการเป็นเภสัชกรร้านยา

“ตอนฝึกงานก็มีความรู้สึกว่าร้านยา มันก็สนุก มันได้เจอคน ... ก็เลยเลือกเป็นร้านยา แต่ก็รู้สึกท้อไปแล้วมันไม่เหมือนตอนฝึกงาน ตอนฝึกงานมันไม่ได้รับผิดชอบอะไรมาก แต่อนันมันเหมือนแบบ มันต้องพยายามขายอะไรแบบนี้ด้วย ไม่ชอบแล้วรู้สึกท้อไม่ชอบการโน้มน้าวการขาย แล้วก็เรื่องของเวลา มันไม่ค่อยมีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ตารางจะออกมาเป็นอาทิตย์ก็ต่อจะรู้แค่อาทิตย์ต่ออาทิตย์ มันจะไม่รู้ทั้งเดือน มันแพลนไม่ได้ ตอนนั้นก็เลยรู้สึกไม่ค่อยโอเคเท่าไร เหมือนมันแพลนชีวิตยาก ขอลวันหยุดตอนนั้นก็รู้สึก

ว่าขอค่อนข้างยาก อันที่ 3 คือมันเป็นความรู้สึกว่า เราเคยอยู่กับคนเยอะ ๆ มาก่อน พอมาอยู่กับคนไม่กี่คน รู้จักกันแค่สาขานั้นสาขาเดียว พี่ชอบแบบคนเยอะ ๆ ก็เป็นเหตุผลที่อันนี้ด้วย” (ภญ.ณัชชา)

การอภิปรายผล

ในประเทศไทย เภสัชกรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ร้อยละ 40) และปฏิบัติงานในร้านยาเป็นลำดับต่อมา (ร้อยละ 28) (11) แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุที่มากขึ้น สัดส่วนผู้ป่วยโรคเรื้อรังมากขึ้น และคนในสังคมให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพตนเองมากยิ่งขึ้น ร่วมกับการปรับตัวของระบบบริการสุขภาพ ที่จะผนวกร้านยาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดูแลผู้ป่วยในระดับปฐมภูมิ ดังจะเห็นได้จากโครงการร้านยาชุมชนอบอุ่นเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาล (12) ทำให้บทบาทเภสัชกรร้านยาในการบริการผู้ป่วยเป็นที่จับตามองมากขึ้น จึงต้องมีการปรับตัวทั้งในส่วนของคุณภาพการให้บริการ และการมีปริมาณเภสัชกรที่เพียงพอกับความต้องการ

ร้านยาเป็นแหล่งงานที่คาดหวังของผู้สำเร็จการศึกษาเภสัชศาสตร์ ไม่ว่าจะจากแผนการศึกษาใด จากการสำรวจบัณฑิตเภสัชศาสตร์ ปีการศึกษา 2559 ถึงแหล่งงานที่เภสัชกรคาดหวังว่าต้องการปฏิบัติงานวิชาชีพ ร้านยาถูกเลือกเป็นแหล่งงานอันดับที่สอง ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากทั้งหลักสูตรบริหารเภสัชกรรมและเภสัชกรรมอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะถูกเลือกจากผู้ที่มีการเรียนสะสมไม่สูงมาก รวมทั้งลักษณะงานที่ชอบ และความต้องการทำงานใกล้ชิดกับภูมิลำเนาเป็นเหตุผลหลักในการตัดสินใจเลือกงาน (9) ข้อมูลนี้สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เหตุผลในการตัดสินใจเลือกประกอบวิชาชีพในร้านยานั้นมักเกิดภายหลังจากที่เภสัชกรมีประสบการณ์การทำงานในแหล่งอื่น แล้วเกิดความไม่พึงพอใจ หรือมีความจำเป็นต้องย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว และด้วยเหตุผลว่าการทำงานในร้านยานั้นต้องการความรู้ในการรักษาโรคขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ว่าจากแผนใดหรือมีผลการเรียนเท่าใดสามารถเข้ามาทำงานได้ด้วยคามมั่นใจในสมรรถนะของตนเอง

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจในการทำงานร้านยาของเภสัชกรนั้นมีหลายปัจจัยที่มากกว่าลักษณะงาน แต่ยังรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลและการมีอิทธิพล

ของครอบครัว ดังนั้นแล้วการมีร้านยาที่กระจายอยู่ในทุกจังหวัด ทำให้เภสัชกรสามารถเลือกงานที่อยู่ในเขตหรือใกล้กับเขตภูมิลำเนาได้ การที่ร้านยาเป็นแหล่งงานที่กระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ และเภสัชกรที่สำเร็จการศึกษาจากทุกแผนการศึกษาสามารถเข้าปฏิบัติงานได้ จึงน่าจะเป็นกลไกในการดึงดูดเภสัชกรให้ปฏิบัติงานในร้านยาเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ที่สังคมต้องการให้เภสัชกรให้บริบาลทางเภสัชกรรมในระดับปฐมภูมิมากขึ้น (13) อาจจำเป็นต้องมีกลไกเพื่อให้มั่นใจได้ว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานมีสมรรถนะเพียงพอในการให้การบริบาลกับผู้ป่วยเพื่อพัฒนาบทบาทวิชาชีพในร้านยาต่อไป

เป็นที่น่าสนใจว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายออกจากการงานของเภสัชกรประกอบด้วย การขาดอิสระในการตัดสินใจและชั่วโมงการทำงานทั้งในส่วนระยะเวลาและช่วงเวลางาน ทั้งสองปัจจัยเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เภสัชกรตัดสินใจออกจากงานเดิมเพื่อเริ่มทำงานในร้านยา เช่นเดียวกับการตัดสินใจเดินออกจากการทำงานร้านยา งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ขาดอิสระในการตัดสินใจให้บริการ (14) จากการที่ต้องจ่ายยาตามแบบแผนการรักษาที่ทำให้ผู้ป่วยไม่ได้รับประโยชน์มากที่สุด ทำให้เภสัชกรตัดสินใจออกจากงานโรงพยาบาล หรือการถูกกดดันในการเลือกหยิบผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มยอดขายที่อาจจะไม่จำเป็นสำหรับผู้ซื้อ ทำให้เภสัชกรร้านยารู้สึกไม่สบายใจเมื่อเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องก็ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงานได้

ปัจจัยเรื่องภาระงานที่หนักหรือชั่วโมงในการทำงานยาวนานในแต่ละวัน การต้องทำงานในเวลาวิกาล รวมถึงการต้องทำงานในวันหยุด ทำให้เภสัชกรตัดสินใจออกจากงานผู้แทนยาและโรงงาน ก็เป็นปัจจัยเดียวกันที่ทำให้เภสัชกรตัดสินใจออกจากงานร้านยา เนื่องจากเป็นกำหนดเวลาของธุรกิจที่ให้บริการสอดคล้องกับเวลาในการใช้บริการของผู้บริโภค แม้ว่าจะเป็นเหตุผลทางธุรกิจ แต่สภาวะการทำงานนี้ก็ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เกิดภาวะหมดไฟในคนทำงาน ซึ่งสภาวะดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่แสดงให้เห็นว่าเภสัชกรร้านยาถูกใช้มีภาระงานและสภาวะการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานของเภสัชกร (15) ซึ่งในสภาวะที่มีการขยายงานบริบาลผู้ป่วยในร้านยา ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องให้มีการออกแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการกำหนดจำนวนบุคลากร และให้เจ้าของกิจการกำหนดความยาวของชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม (16)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่นำเข้ามาและย้ายออกของการตัดสินใจทำงานในร้านยาของเภสัชกรรุ่นใหม่ นั้น หากพิจารณาตามประเด็นใหญ่ ๆ ล้วนเป็นปัจจัยเดียวกัน แตกต่างตรงบริบทของตัวเภสัชกรแต่ละคนและปัจจัยด้านครอบครัว ณ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ ปัจจัยเหล่านี้มีความซับซ้อนไม่สามารถแยกแยะ แจกแจงให้ขาดออกจากกันอย่างชัดเจน และขึ้นกับการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งตรงกับคุณลักษณะของรุ่นใหม่ซึ่งมีความเป็นปัจเจกสูง เจ้าของกิจการหรือนายจ้างควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการของบุคคลเหล่านี้ การเลือกสถานที่ปฏิบัติงานของเภสัชกรนั้นมีปัจจัยที่มากกว่าลักษณะของการให้บริการทางวิชาชีพ นอกจากเรื่องของครอบครัวแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะของงานบรรยากาศการทำงาน ผู้ร่วมงาน ตารางการปฏิบัติงาน และความคาดหวังต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของงาน ต่างเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญที่องค์กรวิชาชีพและแหล่งงานควรพิจารณาในการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานเพื่อจะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ลักษณะของการทำงานร้านยา รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกงาน ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของกำลังคนเภสัชกรในการปฏิบัติงานวิชาชีพในร้านยา ข้อมูลดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการวางแผนกำลังคนเภสัชกรให้มีปริมาณเพียงพอต่อการให้บริการทางเภสัชกรรมแก่ผู้ป่วยที่ร้านยาอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ในการเตรียมกำลังคนเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติงานในร้านยา ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านในร้านยาควรถูกบรรจุในหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบสถานการณ์และบริบทการทำงานที่นอกเหนือไปจากบทบาททางวิชาชีพ นอกจากนั้นองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาเภสัชกรรมหรือสมาคมที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีบทบาทในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งเรื่องการบริการ การศึกษาต่อเนื่อง และชั่วโมงการทำงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน สนับสนุนการสร้างคุณค่าในงานเพื่อให้เภสัชกรคงอยู่ และพัฒนางานบริการในงานร้านยาอย่างต่อเนื่องต่อไป

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดคือ ผู้ให้ข้อมูลเป็นเภสัชกรที่สำเร็จการศึกษาในคณะเภสัชศาสตร์ไม่เกิน 10 ปีที่ยังมีโอกาสในการโยกย้ายงานอยู่มาก และจำกัดอยู่ในขอบเขตของร้านยาในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นผลการศึกษานี้จะไม่สามารถขยายผลไปยังเภสัชกรร้านยากลุ่มอายุอื่น และมีบริบทที่แตกต่างจากจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว อีกทั้งการศึกษานี้มีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบลูกโซ่ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีแนวคิดที่คล้ายกัน และขาดความหลากหลายของผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อศึกษาถึงเหตุจูงใจในการเคลื่อนย้ายเภสัชกรร้านยาว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และขอขอบคุณเภสัชกรร้านยาในจังหวัดเชียงใหม่ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Drug Act B.E. 2510. Royal Gazette. No. 88, Part 101. (Oct 25,1967).
2. Juntaparsar K, Jaisa-art R, Kasemsombun N. Migration of pharmacy manpower in Thailand since past until now. Journal of Health Systems Research. 2008; 1: 47-55.
3. The Pharmacy Council of Thailand. The Assembly of Pharmacy in Thailand to celebrate one hundred years anniversary of pharmacy in Thailand. Bangkok: U-sa publishing; 2013.
4. The Committee of Pharmacy Academics. The past, present and future of pharmacy academic in Thailand (Part 1). Isan Journal of Pharmaceutical Sciences. 2014; 10: 1-15.
5. Public Health Ministerial Rule in 2013 on license application and licensing of modern drug selling. Royal Gazette No.130, Part 126A (Dec 27, 2013).
6. National Health Security Office. Community pharmacy. [online]. 2019. [cited Jun 14, 2020]. Available from: www.nhso.go.th/FrontEnd/page-contentdetail.aspx?CatID=MTI4OA==.
7. Sanatorium Act B.E. 2541. Royal Gazette. No. 115, Part 15A. (March 15,1998).
8. Suttajit S, Suwannaprom P, Supapaan T, Eakanunkul S, Tangkiatkumjai M, Kongkaew C, et al. Are we on the right track? Answers from a national survey of Thai graduates' perceptions during the transition to the 6-year PharmD program. Adv Med Educ Pract 2018; 9: 713-22.
9. Suttajit S, Suwannaprom P, Chanakit T, Tangkiatkumjai M, Kongkaew C, Eakanunkul S, et al. Professional competency and perceptions toward the pharmacy profession and pharmacy curriculum among pharmacy graduates 2016. Chiang Mai: Center for Community Drug System Research and Development; 2017.
10. Pumpoung S. Factors influencing staff resignation trend of at a private hospital in Rat-Burana District [independent study]. Bangkok: Rajamangala University of Technology Rattanakosin; 2016.
11. Suwannaprom P, Suttajit S, Plodpai P, Prapaso N, Srisuphan V. Pharmacy workforce: a call for professional cohesion to meet the rising healthcare demand. Journal of Health Science 2020; 29: s141-51.
12. National Health Security Office. Ministry of Public Health. Explaining the guidelines for filling prescriptions from drugstores-Increase convenience for patients, reduce congestion in the hospital before D-Day [online]. 2019. [cited May 16, 2020]. Available from: www.nhso.go.th/frontend/NewsInformationDetail.aspx?newsid=MjU5MA==.
13. Waleekhachonloet O, Suksai N, Rattanachotphanit T, Limwattananon C, Srithamrongsawat S. Knowledge on policy supporting health services for chronic disease and hospital pharmacist participation at primary care unit. Journal of Health Systems Research 2012; 6: 446-54.

14. Tezuka K. Physicians and professional autonomy. Jpn Med Assoc J 2014; 57: 154-8.
15. Tsao NW, Gastonguay L, Marra CA. Factors associated with pharmacists' perceptions of their working conditions and safety and effectiveness of patient care. Can Pharm J 2016; 149: 18-27.
16. Lamp S, Tsuyuki RT. Pharmacists vs employers: A showdown over professional autonomy and patient care? Can Pharm J 2017; 150: 138-9.