

อัตราการออกของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2543-2549

ปริศนา ไจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, ดวงดาว ประทีพอาราม, ฟานเพชร รุ้ปัญญา
หน่วยการเจ้าหน้าที่ งานบริหารและธุรการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Turnover Rate of Personnel of the Faculty of Medicine, Khon Kaen University since the Fiscal Years 2000 to 2006

Prisana Jaiboon, Prasit Chiangnangarm, Doungdaw Pratiparam, Phanphet Roopanya
Personnel Division, General Affairs, Faculty of Medicine, Khon Kaen University

หลักการและเหตุผล: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการสูญเสียกำลังคนจากการออก โดยเฉพาะในสายผู้สอนและตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรักษาพยาบาล ที่เป็นกำลังคนสายงานหลัก ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีอัตราการลาออกโดยเฉลี่ยประมาณปีละ 200 คน ผู้วิจัยจึงศึกษาอัตราการออก ของบุคลากรในปีงบประมาณ 2543-2549

วัตถุประสงค์: เพื่อวิเคราะห์หาอัตราการออก และสาเหตุการออกของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2543-2549

รูปแบบการศึกษา: การศึกษาเชิงพรรณนา ประกอบด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สถานที่ทำการวิจัย: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการ: ศึกษาข้อมูลบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ที่ออก ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ 2543-2549 จากระบบฐานข้อมูลบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ปี และสัมภาษณ์บุคลากรแต่ละกลุ่มที่ยื่นตรวจสอบสวนคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษา: 1. พบว่าบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ที่ออกในปีงบประมาณ 2543-2549 เป็นสายสนับสนุนเฉลี่ยร้อยละ 5.2 สายผู้สอนเฉลี่ยร้อยละ 1.6 สำหรับประเภท เป็นลูกจ้างโครงการเฉลี่ยร้อยละ 21.6 ซึ่งเป็นอัตราที่มีความมั่นคง

Background: The Faculty of Medicine, Khon Kaen University has lost a lot of its faculty and teaching staff as a result of the flow-out of the personnel, especially the members whose jobs involve health care service. During the last three years it was found that there were about 200 retirees each year. Therefore, researchers want to explore the flow-out rate of personnel since the fiscal years 2000-2006.

Objectives: To analyze the rate of various personnel groups, and to study the causes of the turnover of personnel.

Study Design: This descriptive study involved both qualitative and quantitative methods.

Setting: The Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

Methods: Data on the study group collected from the Personnel Division data base of Khon Kaen University were examined. The duration of data collection was one year. The retirees who requested debt check-up were also interviewed.

Data Analysis: Descriptive statistics using percentages and means were employed, and in dept interview was made to obtain qualitative information.

Results: It was found that the turnover rates were as follows; 5.2 percent were support line personnel; 1.6 per cent were teaching staff; 21.6 per cent were project employees whose careers were not secure; 3.5 per cent were nurses; and 3.8 percent were nursing assistants who were relatively scare. The reasons why nurses and

ในอาชีพน้อย ตามตำแหน่งเป็นตำแหน่งพยาบาลเฉลี่ยร้อยละ 3.5 ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลเฉลี่ยร้อยละ 3.8 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความขาดแคลนสูงสุด 2. สาเหตุที่ออก ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล พบว่า ลักษณะงานหนักและไม่จูงใจ สวัสดิการรักษายาพยาบาลเป็นระบบประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร มีสัญญาจ้างที่ทำให้ไม่เชื่อต่อการทำนิติกรรมต่างๆ ไม่ได้รับเงินค่าวิชาชีพ ส่วนข้าราชการในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

สรุป: อัตราการออกของสายผู้สอนมีเกณฑ์ต่ำกว่า ดัชนีชี้วัดอัตราการออกของสายผู้สอนของคณะซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 2 แสดงว่า การออกของสายผู้สอนไม่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแต่ในสายสนับสนุนโดยเฉพาะตำแหน่งพยาบาล และตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลยังมีความขาดแคลนสูง คณะแพทยศาสตร์ควรหาวิธีจูงใจและพยายามรักษานักวิชาการที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่
คำสำคัญ: การออก ปิงบประมาณ สายผู้สอน สายสนับสนุน

nursing assistants resigned and transferred were hard work, unattractive job, social welfare which did not cover health service of their parents and their own children, employment contract unable to be evidence of legal transaction arrangement, and non-professional allowance. In addition, there was no chance of career advancement for nursing assistants.

Conclusion: The turnover rates of teaching staffs' resignation were below 2 per cent. This indicated that such proportions were not higher than the standard criterion. The authors recommended that the Faculty of Medicine boost the morale and motivation of support line personnel, especially nurses and nursing assistants, in order to keep its existing personnel.

Key words: turnover, fiscal year, teaching staff, and support line personnel

ศรีนครินทร์เวชสาร 2551; 23(4): 366-72 • Srinagarind Med J 2008; 23(4): 366-72

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ หากผู้ที่ปฏิบัติงานลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุราชการ เป็นข้าราชการหรือนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ และศักยภาพในการทำงานสูงหรือเป็นบุคลากรสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันย่อมทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการเป็นอย่างมาก จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้าน การเรียนการสอน การบริการต่างๆ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบการผลิตบัณฑิตแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งทำนุบำรุง ให้บุคลากร สาขาขาดแคลนวิชาชีพต่างๆ ยังคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ปัจจุบันผู้ที่อยู่ในระบบราชการมีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เกี่ยวกับปัญหาการลาออกจากราชการและการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงาน

ในสายงานที่ใช้วุฒิปริญญา ในปีงบประมาณ 2535-2537 พบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนในภาพรวมช่วง 3 ปีนี้เป็นสายงานที่ใช้วุฒิปริญญาร้อยละ 3.6 และมีแนวโน้มของการสูญเสียมากขึ้นทุกปี สาขาแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เกษัตริกรรมและทันตแพทย์ จะเป็นสายงานที่มีผู้ลาออกเป็นส่วนใหญ่¹ และผลการศึกษารื่องการคาดการณ์การผลิตและความต้องการพยาบาลวิชาชีพสำหรับประเทศไทยในทศวรรษหน้า พบว่า การสูญเสียพยาบาลจากการลาออกและโอนย้าย มีผลต่อตลาดแรงงานของพยาบาลมากที่สุด แสดงว่า การลาออกและการโอนย้าย เป็นสิ่งบ่งชี้สำคัญของการขาดแคลนพยาบาล ทำให้จำนวนพยาบาลที่คงอยู่ในโรงพยาบาลลดจำนวนลงไป²

อัตราการลาออก โอนย้าย รวมทั้งการเกษียณอายุราชการเป็นทั้งข้อมูล และตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ต่อไป ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (2540-2542) พบว่า มีอัตราการลาออก โอนย้าย ในปีงบประมาณ 2540 จำนวน 201 คน ปีงบประมาณ 2541 จำนวน 189 คนและปีงบประมาณ 2542 จำนวน 220 คน³ จะเห็นว่าจำนวนการลาออกของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีต่อเนื่องแนวโน้มการสูญเสียกำลังคนจากการออกของบุคลากรข้างต้นเป็นเหตุทำให้งานหรือโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ต้องล่าช้าออกไป หรืออาจหยุดชะงักลง การสูญเสียกำลังคนโดยเฉพาะในสายผู้สอนและตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรักษาพยาบาล ที่เป็นกำลังคนสายงานหลักที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง และหากมีการสูญเสียบุคลากรในลักษณะเช่นนี้เรื่อยไป ย่อมทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา ตลอดจนเวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน² รวมทั้งต้องพยายามรักษาบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันไปพร้อมๆ กันด้วย⁴

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอัตราการออกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำไปสู่การวางแผนด้านกำลังคนในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอัตราออก จำแนกตามกลุ่มของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2543-2549
2. เพื่อศึกษาสาเหตุการออกของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

วิธีการศึกษา

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ลูกจ้างโครงการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ยกเว้นตำแหน่ง

นายแพทย์ ตำแหน่งแพทย์ประจำบ้าน ที่ออกตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ 2543-2549 จากระบบฐานข้อมูลบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่นและแฟ้มประวัติ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในกรณีข้อมูลไม่ครบถ้วน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ปี

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัญหาและเหตุผลที่ต้องลาออกของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่มาขึ้นตรวจสอบหนังสือในการออกจากราชการ ในตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ตำแหน่งละ 8 ราย

คำจำกัดความของอัตราการออก ที่มีการใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

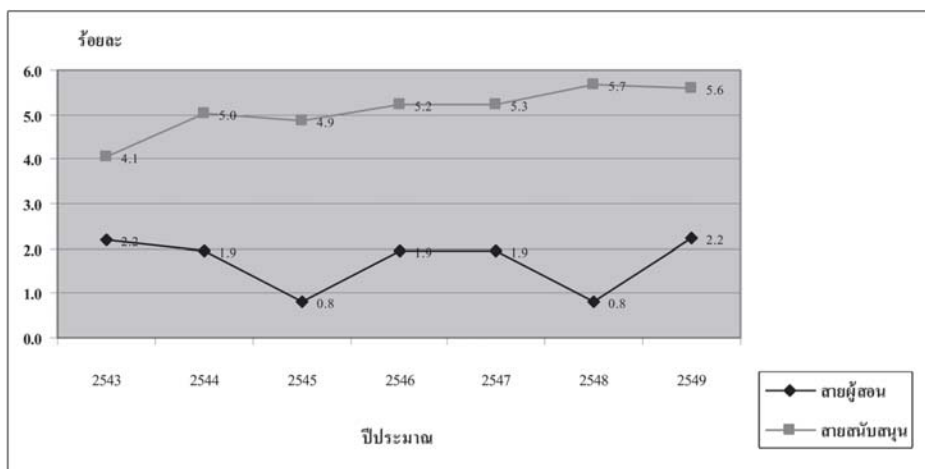
1. การออก หมายถึง การลาออก โอนย้าย เลิกจ้าง เกษียณอายุราชการ เกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ปี หมายถึง ปีงบประมาณ ที่เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม-30 กันยายนของปีถัดไป

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งวิเคราะห์หากลุ่มเนื้อหาสร้างข้อสรุปตามประเด็นและปัจจัยในเชิงคุณภาพ⁵

ผลการศึกษา

อัตราการออก

1. จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรที่ออกในปี 2543-2549 เป็นสายสนับสนุนเฉลี่ยร้อยละ 5.2 ส่วนสายผู้สอนเฉลี่ยร้อยละ 1.6 (รูปที่ 1)



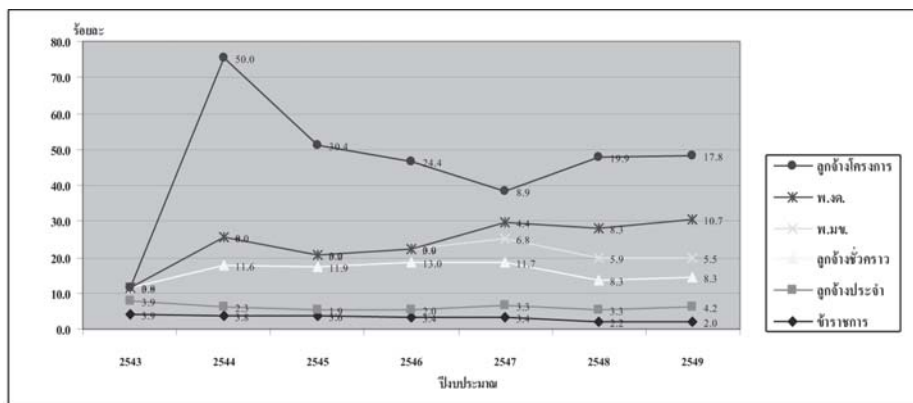
รูปที่ 1 อัตราที่ออกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามสายงาน ในปี 2543-2549

2. จำแนกตามประเภท พบว่า บุคลากรที่ออกในปี 2543-2549 เป็นข้าราชการ เฉลี่ยร้อยละ 3.2 ลูกจ้างประจำ เฉลี่ยร้อยละ 2.9 พนักงานมหาวิทยาลัยเฉลี่ยร้อยละ 5.6 พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 7.8 ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 9.8 ลูกจ้างโครงการเฉลี่ยร้อยละ 21.6 (รูปที่ 2)

3. จำแนกตามตำแหน่งพบว่า

3.1 ตำแหน่งอาจารย์แพทย์และอาจารย์ไม่ใช่แพทย์ เฉลี่ยร้อยละ 1.6

3.2 ตำแหน่งพยาบาลเฉลี่ยร้อยละ 3.5 ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลเฉลี่ยร้อยละ 3.8 (รูปที่ 3) เมื่อแจกแจงเป็นประเภท พบว่า ตำแหน่งพยาบาลที่ออก เป็นข้าราชการเฉลี่ยร้อยละ 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยเฉลี่ยร้อยละ 8.6 พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 8.8 ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 3.3 ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลที่ออกเป็นข้าราชการเฉลี่ยร้อยละ 1.9 พนักงานมหาวิทยาลัยเฉลี่ยร้อยละ 3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 6 ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เฉลี่ยร้อยละ 8.6 (ตารางที่ 1)

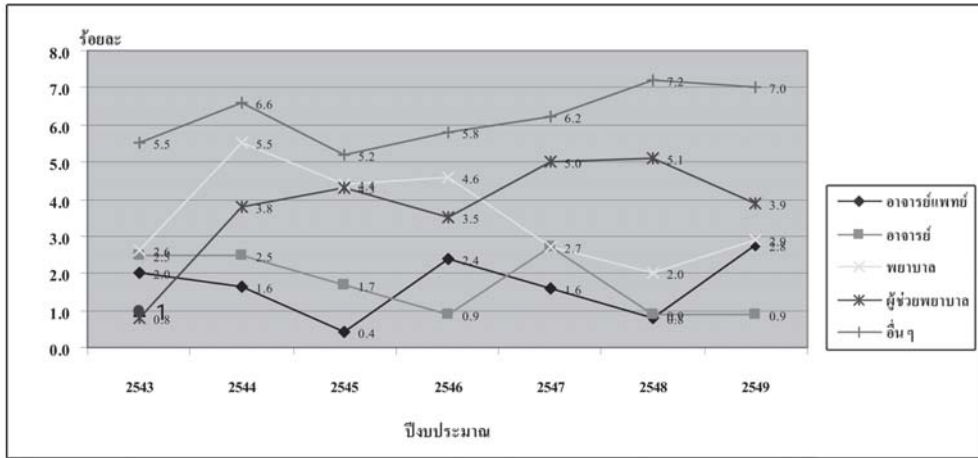


รูปที่ 2 อัตราที่ออกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามประเภท ในปี 2543-2549

ตารางที่ 1 อัตราที่ออกของตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามประเภท ในปี 2543-2549

ประเภท	ปีงบประมาณ														เฉลี่ย ร้อย ละ
	2543		2544		2545		2546		2547		2548		2549		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
พยาบาล (ข้าราชการ)	16/637	2.5	19/643	3	16/632	2.5	17/625	2.7	11/627	1.7	14/614	2.2	8/605	1.3	2.3
พยาบาล (พ.ม.ช.)	-	-	-	-	-	-	-	-	6/52	11.5	-	-	4/70	5.7	8.6
พยาบาล (พ.จ.ด.)	-	-	-	-	-	-	-	-	2/13	15.4	1/95	1.0	11/109	10.1	8.8
พยาบาล (ชค.)	2/61	3.3	19/54	3.5	13/33	3.9	14/56	2.5	-	-	-	-	-	-	3.3
ผู้ช่วยพยาบาล (ข้าราชการ)	3/370	0.8	8/346	2.3	7/344	2.1	4/333	1.2	6/307	1.9	8/306	2.6	8/292	2.7	1.9
ผู้ช่วยพยาบาล (พ.ม.ช.)	-	-	-	-	1/27	3.7	-	-	3/58	5.2	1/61	1.6	2/78	2.6	3.2
ผู้ช่วยพยาบาล (พ.จ.ด.)	-	-	-	-	-	-	-	-	1/32	3.1	1/61	1.6	6/45	13.3	6.0
ผู้ช่วยพยาบาล (ชค.)	1/105	0.9	9/102	8.8	11/76	14.5	11/69	15.9	10/38	2.6	-	-	-	-	8.6

ขร.= ข้าราชการ, พ.ม.ช = พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ, พ.จ.ด = พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้, ชค.= ลูกจ้างชั่วคราว



รูปที่ 3 อัตราที่ออกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่ง ในปี 2543-2549

3.3 ตำแหน่งอื่นๆ เฉลี่ยร้อยละ 6.2 (รูปที่ 3) โดยรวมเป็นตำแหน่งในสายสนับสนุนทุกตำแหน่งและทุกประเภท **สาเหตุการออก** จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากตัวแทนตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ตำแหน่งละ 8 คน ซึ่งสรุปตามประเด็นถึงสาเหตุการออกดังนี้

1) ตำแหน่งพยาบาล

- ได้มีการบรรจุเข้ามาในอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน และโดยใช้เงินรายได้) ซึ่งมีข้าราชการ จึงไม่ได้สวัสดิการรักษาพยาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร เงินค่าวิชาชีพของตำแหน่ง เท่าเทียมกับสวัสดิการข้าราชการ ไม่มีการจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ

- ไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและในตำแหน่งสายบริหารเหมือนพยาบาลที่บรรจุเป็นข้าราชการ
- ต้องปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีตำแหน่งพยาบาลที่ว่าง เป็นหอผู้ป่วยที่มีการระงับ และมีความเสี่ยง

2) ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล

- ไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกับข้าราชการในส่วนราชการอื่น เช่น สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดเทศบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถเลื่อนระดับสูงได้ และที่มีวุฒิทางสาธารณสุขหรือสูขศึกษาเพิ่มขึ้นสามารถเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพได้

- ลักษณะการปฏิบัติงานที่ ส่วนราชการอื่นจะปฏิบัติงานในวันและเวลาราชการ ต่างจากการปฏิบัติงานที่คณะแพทยศาสตร์ต้องมีการขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก

วิจารณ์

อัตราการลาออกสายผู้สอน เฉลี่ยร้อยละ 1.6 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งพบว่าสายผู้สอนที่เป็นแพทย์และไม่ใช่วิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย พบว่า มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2531- 2535 เฉลี่ยร้อยละ 4.81, 6.94, 8.92,

ของฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁶ พบว่าบุคลากรสาย ก ลาออก โอนย้าย เฉลี่ยร้อยละ 2.41 ของสาย ก. ทั้งปี และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการตั้งดัชนีชี้วัด (KPI) ด้านอัตราการลาออกของสายผู้สอนปีงบประมาณ 2551 ไว้ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของการออก โอนย้ายบุคลากรสายผู้สอน คณะแพทยศาสตร์ ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าการศึกษาของสาย ก ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และดัชนีชี้วัดด้านอัตราการลาออกของสายผู้สอนของคณะแพทยศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสายผู้สอนมีความก้าวหน้าในด้านวิชาการ การได้ปฏิบัติงานตรงกับแขนงวิชาชีพ และระบบราชการมีการพัฒนาด้านสวัสดิการ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า อัตราการลาออกสายสนับสนุนเฉลี่ยร้อยละ 5.2 เป็นอัตราลูกจ้างโครงการ และลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ที่ออก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่านโยบายการปฏิรูประบบราชการ มีการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเมื่ออัตราข้าราชการว่างลงจะดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยการบรรจุใหม่ไม่ได้ ลูกจ้างประจำว่างให้ยุบเลิกอัตรา⁷ ทางคณะจึงมีการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ในตำแหน่งต่างๆ เพื่อลดการขาดแคลนของอัตรากำลัง ซึ่งการบรรจุบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ส่งผลทำให้อัตราการเข้า-ออกจากราชการสูงอาจเนื่องมาจากลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้จ้างปีต่อปีและใช้อัตรากำลังเท่ากับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ อีกทั้งไม่มีการขึ้นเงินเดือน

จากรูปที่ 3 พบว่า ตำแหน่งพยาบาลและตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลที่ออก เฉลี่ยร้อยละ 3.5 ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของชื่นชม เจริญฤทธิ์⁸ ได้ศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย พบว่า มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2531- 2535 เฉลี่ยร้อยละ 4.81, 6.94, 8.92,

10.76 และ 8.33 คนต่อโรงพยาบาล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการสูญเสียพยาบาลต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลชุมชน

ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการดูแลบุคลากร เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารทุก 4 ปี คาบเกี่ยวนโยบายผู้บริหาร 3 รุ่น นโยบายด้านบุคคลค่อนข้างสอดคล้องกันและไม่มี ความแตกต่างในด้านการปฏิบัติ เนื่องจากมีข้อจำกัดทางนโยบายกำลังคนภาครัฐในระบบราชการไม่เพิ่มอัตราข้าราชการและดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยการบรรจุใหม่ไม่ได้ ลูกจ้างประจำเมื่อว่างลงต้องยุบเลิกอัตราทำให้ต้องแก้ไขในด้านอัตรากำลังให้เพียงพอเพราะมีภารกิจทางด้านการศึกษาและการบริการรักษาพยาบาล

แม้ว่าบุคลากรมีอัตราการเข้า-ออกตลอดเวลา คณะแพทยศาสตร์ได้คำนึงถึงการรักษารักษาบุคลากรซึ่งเป็นกำลังในการพัฒนางาน นอกจากนโยบายสวัสดิการที่พึงอาศัยได้มีการจัดสรรเงินกู้สำหรับซื้อที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ ส่งเสริมการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ อีกทั้งได้มีการวางแผนอัตรากำลังทดแทนอัตราที่ไม่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ ดังนี้

1. ผลักดันให้มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณในสายสนับสนุน สาขาวิชาชีพขาดแคลน ทดแทนอัตราข้าราชการ

2. จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ในตำแหน่งสาขาขาดแคลนและสายสนับสนุนที่เริ่มวุฒิปริญญาตรี ทดแทนอัตราที่ไม่ได้มีการจัดสรรตั้งแต่ปี 2543 และเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เข้าสู่ตำแหน่งที่มั่นคง

3. กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ เป็นตำแหน่งอาจารย์พิเศษ ทำหน้าที่สายผู้สอน เพื่อเป็นการลดการขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรสายผู้สอน

4. ปรับปรุงการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ต้องมีเวลาการปฏิบัติงานระยะเวลา 1 ปี⁹

5. ปรับวุฒิและเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เมื่อมีวุฒิเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานแล้วอย่างน้อย 3 ปี

6. การคิดสรรบุคลากรเข้าสู่องค์กร ตำแหน่งพยาบาล
6.1 การให้ทุนการศึกษา¹⁰ เพื่อให้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์หลังจากสำเร็จการศึกษา โดยความสมัครใจ

- ระยะสั้นในปีการศึกษา 2546 ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3, 4 ทุนละ 30,000 บาทต่อปี

- ระยะยาวในปีการศึกษา ปี 2547-2549 ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ตลอดหลักสูตร ทุนละ 41,930 บาท นอกจากนี้ได้ให้ค่าบริหารจัดการแก่คณะพยาบาลศาสตร์ 5,000 บาท ต่อปีต่อนักศึกษา 1 คน

ในส่วนมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลและตำแหน่งอื่นๆ ในปีงบประมาณ 2547-2549 จากงบประมาณแผ่นดินและได้คำนึงถึงการรักษามูลค่าจึงมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อหาแนวทางแก้ไขในความต้องการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้¹¹ ซึ่งมีหลักการเห็นชอบด้านจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ ส่วนด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการให้ในรูปแบบของเงินเดือนรวมสวัสดิการทุกเดือนตั้งแต่บรรจุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงมีความต้องการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร สวัสดิการการศึกษาบุตร กองทุนเลี้ยงชีพ การกู้ยืมเงินธนาคารระยะยาวเกินสัญญาจ้างเพื่อซื้อที่พักอาศัยเป็นอย่างมาก รวมทั้งเงินค่าวิชาชีพของตำแหน่ง

ข้อจำกัดในการศึกษา ข้อมูลปี พ.ศ. 2540-2542 มีการบันทึกไม่ครบถ้วน อีกทั้งข้อมูลทั้งหมดไม่มีการบันทึกสาเหตุการออกที่แท้จริงทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลเพียงบางด้าน จึงควรรวบรวมข้อมูลสาเหตุการออกจากราชการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วนที่สามารถสะท้อนภาพได้ชัดเจนซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการวางแผนด้านอัตรากำลังและการพัฒนาข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่สนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงานและมีความผูกพัน คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

2. มีการติดตามประเมินผลการให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาล และการคงอยู่ทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลทุน

สรุป

อัตราการลาออกของสายผู้สอนมีเกณฑ์ต่ำกว่า ดัชนีชี้วัดอัตราการออกของสายผู้สอนของคณะซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 2 แสดงว่า การออกของสายผู้สอนไม่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแต่ในสายสนับสนุนโดยเฉพาะตำแหน่งพยาบาล และตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลยังมี ความขาดแคลนสูง คณะแพทยศาสตร์ควรหาวิธีจูงใจและพยายามรักษามูลค่าที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับคำแนะนำและการให้คำปรึกษาจาก รศ.ดร.ศาสตราจารย์อมร เปรมกมล และคุณสุพจน์ คำสะอาด ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้คำแนะนำจนบรรลุวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

1. แนน้อย ศรีวรธาธนบูลย์, ชุตติมา เทศศิริ, วิภาจรี ภูมิ. อัตราการลาออกของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ในปีงบประมาณ 2538. กรุงเทพฯ : กลุ่มวิจัยและพัฒนาาระบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2539.
2. ชื่นชม เจริญยุทธ์. การคาดประมาณการผลิตและความต้องการพยาบาลวิชาชีพสำหรับประเทศไทยในทศวรรษหน้า. วารสารพยาบาล 2535; 41:149-58.
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
4. แสงทอง ประสูวรรณ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
5. ศิริพร จิรวัดมนกุล. การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
6. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาการลาออกโอนย้ายของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
7. คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. การดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ ที่ นร 0406/ 17660 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2545. สำนักงบประมาณ, 2545.
8. ชื่นชม เจริญยุทธ์. การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย กรุงเทพฯ : ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
9. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ฉบับที่ 736/2550 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2550.
10. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. เรื่องความร่วมมือผลิตพยาบาลตามความต้องการของโรงพยาบาลศรีนครินทร์. สำนักงานคนบดี ที่ ศร 0514.7.1/219 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2547. (เอกสารอัดสำเนา)
11. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย คำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 1150/2549 ลงวันที่ 12 เมษายน 2549 และคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 1348/2549 ลงวันที่ 25 เมษายน 2549. (เอกสารอัดสำเนา)

