

การฝึกงานก่อนได้รับอนุมัติให้ประกอบวิชาชีพเภสัชกร ความคิดเห็น ณ กุมภาพันธ์ 2552

สมัยก่อนยังไม่มีสภาเภสัชกรรม การฝึกงาน (หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่าการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ) ในหลักสูตรเภสัชศาสตร์เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ไปเห็น เรียนรู้และลองทำ ใช้เวลาฝึกงานไม่กี่เดือนตามโรงพยาบาล โรงงานและร้านยา ส่วนใหญ่จะเลือกให้ได้หลาย ๆ อย่างให้ได้เห็นทุกอย่างเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกงานหรือสมัครงานให้ตรงกับความชอบ โอกาสที่ได้เห็นได้ลองทำบ้างทำให้ได้รู้จักตัวเอง ได้ลองรับผิดชอบงานเล็ก ๆ ในความดูแลของรุ่นพี่เภสัชกรเป็นประสบการณ์ที่ดีที่ปลูกฝังความรักในการงานอาชีพนี้ รุ่นพี่ก็ช่วยกันดูแลเลี้ยงข้าว บางท่านก็ลงทุนเปิดมุมในร้านตั้งโต๊ะประชุมห้อง ๆ (ฝึกหลายคนพร้อม ๆ กัน) บอกกล่าวพูดคุยกับน้องก็คุยกันถึงสอน ทำให้พี่ร่น้องและน้องก็ศรัทธาในตัวพี่และอยากเป็นอย่างพี่ อยากเอาอย่างพี่ที่ประสบความสำเร็จไปก่อนหน้าแล้ว ในยุคสมัยนั้นการฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งที่คณะเภสัชศาสตร์เป็นผู้กำหนดทางเดินให้นักศึกษาเพื่อให้ได้เห็น เรียนรู้และลองดู การควบคุมทางเดินของนักศึกษามีทั้งที่มีคะแนนเป็นตัวบังคับและบ้างก็ไม่มีคะแนนเก็บชั่วโมงให้ครบถ้วนก็เป็นอันว่าจบกระบวนการฝึก ต่อมาการฝึกงานของมหาวิทยาลัยมีคะแนนบังคับ ทำให้เข้มข้นขึ้น นักศึกษาต้องทำตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ถูกประเมินด้วยคู่มือเป็นเล่ม ๆ การฝึกงานที่เคยมีความหลากหลายก็ต้องปรับให้เป็นระบบ จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นทุกปีบวกกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมทำให้การปฏิบัติวิชาชีพต้องระมัดระวังมากขึ้น ความผิดพลาดในการปฏิบัติวิชาชีพทำให้มีความผิดมาถึงผู้ปฏิบัติวิชาชีพเอง ความรับผิดชอบกับการฝึกงานที่เคยมีลักษณะ “สบาย ๆ” อันที่พี่น้องกลายมาเป็น “ภาระ” ที่ไม่เพียงปรารถนาของเภสัชกรผู้ปฏิบัติวิชาชีพ คงมีพี่เภสัชกรจำนวนไม่น้อยที่ยังอยากเก็บบรรยากาศเก่า ๆ ไว้แต่การทำผิดจรรยาบรรณก็เป็นสิ่งที่น่ากลัวไม่น้อย ไม่มีใครอยากเสียชื่อเสียงกับ “ภาระ” ที่ไม่ใช่หน้าที่เลยแม้แต่น้อย มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็เลยจำเป็นต้องหันหน้าเข้าหากันร่วมกันจัดการฝึกงานด้วยระบบ ศศภท. (ประกอบด้วยคณะบดีคณะต่าง ๆ ประชุมร่วมกันเป็นระยะ ๆ และมีคณะกรรมการ/อนุกรรมการฝึกงานร่วมกัน) การจัดการฝึกงานร่วมไม่ใช่งานที่น่ารื่นรมย์ผู้เกี่ยวข้องเวียนว่ายอยู่ในระบบฝึกงานนี้จะเข้าใจความรู้สึกนี้ดี ทุกครั้งที่จะต้องถึงวันประชุมจะต้องมีความรู้สึกนั้นวนกลับมาเสมอ ๆ

ต่อมาเมื่อมีสภาเภสัชกรรมควบคุมเภสัชกรในการปฏิบัติวิชาชีพ มีความคาดหวังที่จะทำให้วิชาชีพพัฒนาก้าวหน้าขึ้น มาตรการต่าง ๆ ที่สภาเภสัชกรรมกำหนดมามีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพของเภสัชกรได้ชัดเจนที่กล่าวมานี้รวมถึงการควบคุมการสอบใบประกอบวิชาชีพที่มีผลต่อนักศึกษาเภสัชศาสตร์ทุกคนที่จะจบไปประกอบวิชาชีพในประเทศไทยด้วย การกำหนดนโยบายเพื่อให้วิชาชีพเภสัชกรรมก้าวหน้ามีทิศทางชัดเจนมุ่งไปที่งานบริหารเภสัชกรรมซึ่งก็ไม่แปลกแต่อย่างใด ด้วยหวังผลงานที่รวดเร็วและเห็นการเปลี่ยนแปลงในงานบริหารเภสัชกรรมให้ชัดเจนสภาเภสัชกรรมจึงหันมากำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ควบคุมคณะเภสัชศาสตร์และหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต (ภบ.) ด้วย โดยออกเกณฑ์เกี่ยวกับการรับรองคณะเภสัชศาสตร์(มีเกณฑ์หลายข้อ) และหลักสูตร 6 ปี โดยขยายเวลาในเรื่องการฝึกงาน ทำให้ต้องใช้เวลาฝึกงานไม่น้อยกว่า 1 ปี นั่นก็คือการเพิ่มเวลาจากหลักสูตร 5 ปีเป็น 6 ปีนั้นเพื่อเพิ่มเวลาให้มีการฝึกงานเบ็ดเสร็จในหลักสูตร โดยที่บัณฑิตยังคงได้ปริญญาเทียบเท่าปริญญาตรีเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเท่านั้น จะเห็นได้ว่าสภาเภสัชกรรมไทยใช้วิธีการบังคับสถาบันการศึกษาทั้ง ๆ ที่การฝึกงานเป็นในความเป็นจริงของวิถีเภสัชกรรมไทยเป็นอำนาจอันแท้จริงของสภาเภสัชกรรมไม่ใช่สถาบันการศึกษา สภา

เภสัชกรรมโทษาสถาบันการศึกษาสอนนักศึกษาแล้วจบออกมาก็ใช้งานไม่ได้ตรงตามความต้องการของสังคม คณะเภสัชศาสตร์ทุกสถาบันตั้งเครียดมากขึ้นกับการฝึกงาน นับวันมีเงื่อนไขผูกมัดเรียกร้องต้องการสูงขึ้น การจัดการเป็นไปด้วยความยากเย็นเพิ่มขึ้น

สิ่งที่สำคัญที่สุดในแหล่งฝึกงานก็คือเภสัชกรผู้ปฏิบัติวิชาชีพ การกล่าวถึงแหล่งฝึกที่ดีก็มักจะคิดถึงถึงเภสัชกรที่เป็นรุ่นพี่ที่ดี ๆ ที่มีคุณภาพ สภาเภสัชกรรมก็จัดการประเมินรับรองคุณภาพร้านยาขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นเรื่องราว แหล่งฝึกประเภทร้านยาที่พัฒนาเพื่อการรับรองของสภาเภสัชกรรม ผู้ที่ทำการพัฒนาตรงนี้ก็คือแหล่งฝึก นี่เป็นตัวอย่างการดูแลของสภาเภสัชกรรมในเชิงระบบต่อสถานประกอบการ หากแต่ยังขาดส่วนสำคัญของการดูแลสนับสนุนการฝึกงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และบทบาทที่แท้จริงของสภาเภสัชกรรม เภสัชกรที่ปฏิบัติวิชาชีพอยู่ในการกำกับดูแลตามกฎหมายของสภาเภสัชกรรมโดยตรง นอกจากสภาเภสัชกรรมจะมองแหล่งฝึกในแง่ของสถานประกอบการแล้วหากจะมองให้ชัดแจ้งถึงแก่นของเรื่องนี้ต้องมองให้เห็นในเชิงของบุคคลมิใช่สถานประกอบการอย่างที่เคยทำ การที่จะให้สถาบันการศึกษาไปเฝ้าร้องขอความช่วยเหลือจากแหล่งฝึกใน “ภาวะ” ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งนอกจากจะต้องจัดสรรงบประมาณให้แก่แหล่งฝึกเพื่อขอให้ช่วยฝึกงานให้นักศึกษาแล้วยังต้องยอมรับเงื่อนไขการรับนักศึกษาฝึกงานในทุกกรณี ต่อรองได้ยากเพราะแหล่งฝึกเห็นนักศึกษาฝึกงานเป็นภาระส่วนเกินมากกว่าเป็นหน้าที่ กลายเป็นความไม่ลงตัวของระบบการจัดการฝึกงานซึ่งไม่มีใครได้ประโยชน์อย่างแท้จริง นักศึกษากลายเป็น “ภาระ” ของแหล่งฝึก ถ้าได้นักศึกษาดีก็ถือว่า “โชคดี” แต่ถ้าได้นักศึกษากลาง ๆ หรือเฉย ๆ ก็ทำตามที่ควรจะทำพอไม่ให้รู้สึกผิดว่าตกลงรับไปแล้วก็ต้องทำให้ผ่าน ๆ ไป แหล่งฝึกไม่ได้ทุ่มเท ไม่ได้ใช้โอกาสนี้ในการพัฒนาตนเองทั้งที่การบังคับกลายเป็นของสภาเภสัชกรรมให้แหล่งฝึกใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองของแหล่งฝึกตรงนี้จะทำได้ง่ายมาก ๆ ไม่ต้องไปเก็บ CE หรือหาแต้มจากที่ไหนเลย การทุ่มเทเตรียมเนื้อหาการสอนให้นักศึกษาเต็มที่เอามาเป็นส่วนเก็บคะแนน CE เป็นหนทางที่ทำได้ง่ายและช่วยให้แหล่งฝึกก็พัฒนาตนเองได้จากงานด้วยหน่วยงานก็ชอบเพราะว่าการพัฒนาตนเองของเภสัชกรในหน่วยงานแบบนี้เท่ากับได้งานดี ๆ เกิดขึ้นด้วย

ดังนั้น ลองมองกลับมามุมให้สอดคล้องกับความเป็นจริงตามสภาพวิถีวัฒนธรรมชาวเภสัชกรรมของประเทศไทย ทุกวันนี้เภสัชกรที่ประกอบวิชาชีพจะต้องระวังไม่ให้เสียใบประกอบวิชาชีพไป สภาเภสัชกรรมควบคุมความประพฤติและการพัฒนาตนเองของเภสัชกร ทุกคนต้องต่ออายุใบประกอบวิชาชีพด้วยการสะสมชั่วโมงการเข้าอบรมหรือทำแบบฝึกหัดที่ได้รับการรับรองของสภาเภสัชกรรม เป็นวิถีที่ใช้เวลาพุ่มพักจนเป็นที่ยอมรับเป็นวัฒนธรรมวิชาชีพไปแล้ว เภสัชกรจึงยอมรับในอำนาจการควบคุมของสภาเภสัชกรรมนี้ ไม่มีเภสัชกรคนไหนคิดว่าการควบคุมอยู่ที่คณะเภสัชศาสตร์ ดังนั้นเมื่อต้องรับผิดชอบการฝึกงานของนักศึกษาที่คณะเภสัชศาสตร์ส่งมาก็เลยรู้สึกว่าเป็นภาระส่วนเกิน ทำด้วยความเสียดสีไม่ใช่หน้าที่ ถ้าหากการจัดการฝึกงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่กล่าวมานี้ ด้วยการให้สภาเภสัชกรรม(ซึ่งมีอำนาจเต็มในการควบคุมเภสัชกร) รับผิดชอบการฝึกงานของผู้จบใหม่ ผู้จบใหม่จะไปฝึกงานที่ไหนได้ถ้าจะให้ดีก็ไปอยู่ในที่ ๆ สภาเภสัชกรรมรับรองเป็นแหล่งฝึก รับรองตัวเภสัชกรที่เลี้ยงการฝึกงานไปด้วยเลย ควบคุมคุณภาพได้ด้วย ขณะเดียวกันถ้าจะให้ incentives กับเภสัชกรที่เลี้ยงก็ให้เป็นคะแนนสะสมชั่วโมง(ถ้าทำได้ตามคุณภาพ) ด้วยวิธีนี้ก็จะได้ผลตามที่ต้องการทุกประการกล่าว คือ

1. การฝึกงานตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งก็คือเภสัชกรแหล่งฝึกที่ทำหน้าที่ที่เลี้ยงการฝึกงานมาโดยตลอด แต่ในอดีตฝึกตามกรอบของคณะเภสัชศาสตร์ แต่เมื่อจัดระบบใหม่ให้ถูกต้อง การฝึกงานให้ตรงกับความต้องการของโรงพยาบาลจะได้ใช้งานได้เต็ม ไม่ต้องกังวลเกณฑ์การประเมินของคณะเภสัชศาสตร์

2. เกสซ์กรแหล่งฝึกได้สะสมชั่วโมงการพัฒนาตนเองผ่านการพัฒนาผู้อื่น หากสภาเกสซ์กรเป็นผู้ endorse การฝึกงานนี้และรับรองคุณภาพการฝึกงานรวมทั้งมองว่าการลงทุนลงแรงฝึกงานให้ “ว่าที่เกสซ์กร” เป็นการพัฒนาเกสซ์กรที่ปฏิบัติวิชาชีพอยู่จริง เป็น on-site trainers ก็น่าจะได้คะแนนการพัฒนาตนเองด้วย เพราะการจะไปฝึกให้คนอื่นได้ตนเองก็ต้องทบทวนต้องพินความรู้ด้วยเหมือนกัน
3. เนื้อหาสาระของการฝึกงานกำหนดโดยสภาเกสซ์กรตามนโยบายหรือมาตรการที่ปรับได้คล่องตัว ตลอดเวลา การกำหนดเนื้อหาสาระของการฝึกงานที่ทำโดยสถาบันการศึกษามีความหลากหลาย แหล่งฝึกแต่ละแห่งที่รับนักศึกษาจากต่างสถาบันจะพบว่าเหน็ดเหนื่อยกับการประเมินตามเกณฑ์และเนื้อหา สาระของแต่ละสถาบัน แทนที่จะเป็นมาตรฐานเดียวกันเกณฑ์เดียวกัน การปรับให้เป็นเกณฑ์เดียวกันทำได้ยากหากกำหนดให้แต่ละสถาบันการศึกษาไปทำหลักสูตรของตนเองซึ่งก็จะมีเงื่อนไขของแต่ละสถาบัน อีก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการฝึกงานที่ทำโดยสถาบันการศึกษาก็จะวนปัญหาเดิม ๆ อยู่ปีแล้วปีเล่า ไม่สามารถทำให้เป็นสูตรสำเร็จแบบเดียวกันทั่วประเทศ นิสิตนักศึกษาแต่ละแห่งที่ไปฝึกงานในแต่ละแหล่งก็นั่งดูกันเองว่าแต่ละแห่งอาจารย์ประเมินและสนใจเนื้อหาแตกต่างกันอย่างไร เป็นอย่างนี้รึไป

นอกจากนี้ ถ้าจัดระบบใหม่ให้ดีกว่าเดิม การฝึกงานในปีที่ 6 (หลังจบหรือเรียกว่า intern) สภาเกสซ์กรอาจจะออกไปประกอบวิชาชีพฉบับผู้จบใหม่ (สอบก่อนก็ได้) ผู้จบใหม่ก็น่าจะได้คำตอบแทนแต่ถ้าว่าเกสซ์กรเมื่อฝึกงานเสร็จจึงจะมีสิทธิ์สอบประกอบวิชาชีพเกสซ์กรจริง การทำเช่นนี้ได้สอบ 2 ครั้ง ผู้จบใหม่ต้อง alert ตลอดเวลาอย่างน้อยก็ 2 ปี ความก้าวหน้าในวิชาชีพจะมหาศาลกว่าเดิม ความคิดนี้ไม่ใช่ของใหม่หากแต่เป็นระบบที่ได้คิดทบทวนว่าอังกฤษและสกอตแลนด์เคยคิดทบทวนแบบนี้มาก่อนและใช้มาแล้วเป็นผลให้สกอตแลนด์ลดจำนวนปีที่นักศึกษาเรียนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง

ในช่วงแรกของการปรับเปลี่ยนอาจทำทันทีไม่ได้ อาจจะต้องอาศัยคณะเกสซ์ศาสตร์โดยระบบเดิมที่มีอยู่ในการเป็น training the trainers ไปก่อนก็ยอมทำได้ไม่ยาก ถ้าหากว่าสภาเกสซ์กรมองเห็นบทบาทที่แท้จริงของสภาวิชาชีพอันทรงเกียรติและอำนาจที่มีอยู่นี้ตรงกันแล้วทำให้สอดคล้องโดยไม่จำเป็นต้องลอกแบบของวิชาชีพแพทย์หรือ Pharm.D. ของอเมริกา ประเทศเราก็อาจสร้างเกสซ์กรที่ทำงานบริหารเกสซ์กรได้เร็วขึ้นกว่าและตรงกับความต้องการของสังคมมากกว่าด้วย ถ้าคิดในเชิงกว้าง บทบาทของสภาเกสซ์กรที่ก้าวมากำหนดสถาบันการศึกษาในรายละเอียดเรื่องคนและหลักสูตรเป็นสิ่งที่อาจจะไม่จี้รังยั้งยืนนัก แต่ถ้าทำงานในเชิงยุทธศาสตร์และวางรายละเอียดในการพัฒนาเกสซ์กรที่ปฏิบัติวิชาชีพอยู่ก่อนและ “ว่าที่เกสซ์กร” ที่จะก้าวมาแทนที่เกสซ์กรปัจจุบัน สิ่งนี้น่าจะเป็นงานเชิงรุกที่สำคัญและเป็นรากฐานที่ดีและยืนยงกว่ากันมากนัก ในช่วงหลายสิบปีมานี้ เชื่อว่าเกสซ์กรไทยส่วนใหญ่เคยชินกับการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนหลักสูตรจาก 5 ปีเป็น 6 ปีเป็นก้าวใหญ่ที่สำคัญซึ่งเกสซ์กรที่จบแล้วอาจจะไม่ตระหนักและไม่ได้สนใจเท่ากับผู้ปกครองที่กำลังจะส่งบุตรหลานเข้าเรียน stake-holders ที่สำคัญกลุ่มนี้มีใครเคยรับฟังความคิดเห็นของเขาด้วยหรือไม่ คิดว่ายังไม่มีและหากรับฟังก็คงมีแต่คำว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การเพิ่มเวลาเรียนอีก 1 ปีอาจจะไม่มีความหมายในสายตาของคนที่ไม่เดือดร้อน แต่ถ้าต้องกู้เงินเรียนทุก ๆ บาทและคิดว่าจบแล้วเทียบเท่าปริญญาโทในความหมายของปริญญาตรีก็ไม่ต่างอะไรกับคิดติดขัดกับการเป็นข้าราชการไปตลอดชีวิต หากแต่ชีวิตจริงของเกสซ์กรมีเส้นทางเลือกมากกว่านี้ อีก 1 ปีที่จะต้องลงทุนจึงควรคิดให้ละเอียดรอบด้านกว่านี้ หรือปล่อยให้ไปตามยถากรรมของผู้ไม่เคยมีสิทธิ์คิดหรือเลือกของสังคมไทย