

สถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

วิราสิริ วสิริสวัสดิ์ Ph.d.Ed.

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150

Abstract : The Situations and Problems on Public Health Administration of Directors of Tambon Health Promoting Hospitals in Banmi District Lopburi Province

Waseeweerasi W

Lecturer in Public Health Western University, Lumlukka, Pathum Thani, 12150

(E-mail : wirasiri_wasee@hotmail.com)

The purpose of this qualitative research was to study the situations and problems on public health administration of directors of tambon health promoting hospitals. The samples were 20 tambon health promoting hospital directors. Data were collected using an in-depth interview during 12th – 31st May 2017. The data were then analyzed using content analysis method. The results showed that the directors of tambon health promoting hospitals were responsible for the administration, and had the main responsibilities including planning, organizing, commanding, coordinating, controlling, and monitoring. Besides this, the directors had the main responsible jobs and they also had a working integration with the network to make all the work to be more effective and beneficial to the people. The problems on public health administration consisted of insufficient funds, personnel, and materials. Regarding the solutions of the problems, there should be budget allocation, adequate personnel, and proper supporting materials. According to the administration recommendations, working with the community requires community participation including co-thinking, implementation, problem-solving, benefit sharing, and available a sources of funding from the community. In addition, the chief executive administrators should support the workers some knowledge and better understanding in working, and should create morale for the workers. This research suggests that the relevant agencies should support adequate budget allocation, personnel, and materials for the operation.

Keywords: Situations and problems, Public health administration, Directors of Tambon Health Promoting Hospitals

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี จำนวน 20 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างวันที่ 12-31 พฤษภาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลพบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำหน้าที่บริหารงานหน้าที่หลักคือ การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุมกำกับและมีการดูแลหมู่บ้านที่รับผิดชอบมีภาระงานที่บูรณาการกันกับเครือข่าย เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีแก่ประชาชน ปัญหาอุปสรรคการบริหารงานคือ เงินบำรุง บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไขปัญหา ควรมีการจัดสรรงบประมาณ จัดอัตรากำลังอย่างเพียงพอและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม ข้อเสนอแนะการบริหารงานคือ การทำงานกับชุมชนต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผลประโยชน์ หาแหล่งเงินทุนจากชุมชนในระดับบริหารที่สูงกว่าควรสนับสนุนทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สถานการณ์และปัญหา การบริหารงานด้านสาธารณสุข ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560¹ มาตรา 55 รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุดบริการสาธารณสุขตามวรรคหนึ่ง ต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย ซึ่งสถานบริการสาธารณสุขที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสถานบริการสาธารณสุขที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ มีผลทำให้เกิดความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการอย่างถ้วนหน้าประชาชนได้รับการรักษาพยาบาล และการป้องกันโรคที่จำเป็นอย่างทั่วถึง นอกจากนี้เป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยอีก 20 ปี ข้างหน้ามีเป้าหมายอายุเฉลี่ยประชาชนเท่ากับ 80 ปีและอายุเฉลี่ยที่มีสุขภาพดีเท่ากับ 72 ปี² กระทรวงสาธารณสุขจึงให้บริการประชาชนทุกระดับตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดีเนื่องจากเน้นการส่งเสริมป้องกันมากกว่ารักษาและเป็นกลไกที่คุ้มค่าแก่การลงทุน อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขมีการดำเนินการโครงการพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีชื่อเรียกว่า รพ.สต.ติดดาว³ ซึ่งจะมีเนื้อหาการประเมินครอบคลุมยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข คือ ความเป็นเลิศ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. การส่งเสริมสุขภาพ

ภาพและการป้องกันโรค 2. ระบบบริการ 3. การพัฒนคน 4. ระบบบริหารจัดการ⁴ โดยเน้นการทำงานเชื่อมกับหน่วยบริการแม่ข่าย ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในชุมชน เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไรร้อยต่อ นอกจากนั้นมีการพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันในชุมชน ได้แก่ ระบบป้องกันควบคุมโรค ระบบส่งเสริมสุขภาพ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบคุ้มครองผู้บริโภค และระบบธรรมาภิบาล

จังหวัดลพบุรี อำเภอบ้านหมี่ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริการด้านปฐมภูมิ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 23 แห่ง แบ่งการทำงานตามพื้นที่ของงานสาธารณสุขเป็นโซนประกอบด้วย 4 โซน คือ โซนแสงตะวัน โซนก้าวใหม่ โซนช้างเผือกและโซนลุ่มน้ำ ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภารกิจที่สำคัญ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ 2. ด้านการรักษาพยาบาล 3. ด้านการควบคุมป้องกันโรค 4. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ 5. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค รวมถึงมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว จากการประเมินตนเองพบว่าไม่มี รพ.สต.แห่งใดที่มีคะแนนรวม 5 หมวดมากกว่า 90 เปอร์เซนต์ จากข้อมูลดังกล่าว การจัดบริการตามบทบาทหน้าที่และโครงสร้างของระบบบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งการดำเนินงานด้านสาธารณสุขดำเนินการตามหลักการบริหารงาน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันและอาจทำให้เกิดสถานการณ์และปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องสถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี วัตถุประสงค์และวิธีการโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน เก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการระหว่างวันที่ 12-31 พฤษภาคม 2560 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการดัดแปลงมาจากการทบทวนวรรณกรรม มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา มี 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานภาพรวมและการบริหารงานด้วยหลัก 4 M จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานด้านสาธารณสุขตามภารกิจ 5 ด้านของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 ข้อ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผล

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อายุเฉลี่ยเท่ากับ 52.45 เพศชายร้อยละ 35.0 และเพศหญิงร้อยละ 65.2 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีร้อยละ 80.0 ปริญญาโทร้อยละ 20.0 รายได้ต่ำสุด 25,340 บาท รายได้สูงสุด 65,000 บาท รายได้เฉลี่ย 42,884.5 บาท

การบริหารงานโดยภาพรวมและการบริหารงานด้วยหลัก 4 M

1. การศึกษาพบว่าสถานการณ์การบริหารงานโดยภาพรวมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีดังนี้ การบริหารงานโดยภาพรวม ดำเนินการทุกขั้นตอน ครบ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจ้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ให้คนทำงาน การบังคับบัญชา สั่งการ การประสานงาน และการควบคุมกำกับ มีการควบคุมกำกับงาน เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยภาพรวมผู้บริหารคือผู้ที่ทำให้งานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยคนอื่นทำโดยมีระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคือการบริหารบุคคลและการบริหารงาน

2. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคการบริหารงานในภาพรวมพบว่าปัญหาอุปสรรคการบริหารงาน คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะมีงานที่เป็นเรื่องนโยบายมาก รวมทั้งยังงานฝักจากกระทรวงอื่นๆ อีก ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ประมาณ 3 คน มีภารกิจที่เป็นการประชุม การอบรม ทำให้ทำงานไม่ทัน ภาระงานมีมากแต่บุคลากรมีเท่าเดิม เงินบำรุงเหลือน้อยทำให้วางแผนในการพัฒนา รพ.สต. ได้ไม่เต็มที่มีความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณทำให้การดำเนินงานทุกส่วนล่าช้าตามและงบประมาณมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถปรับปรุงด้านโครงสร้างอาคารที่คับแคบและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ดูสวยงาม การบริหารจัดการอาศัยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แต่ในบางครั้ง ความถูกต้องหรือความแม่นยำในระเบียบยังไม่เพียงพอ อีกทั้งระเบียบต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการเสริมความรู้ อาจทำให้การดำเนินการมีความผิดพลาดได้ ยกตัวอย่างการจัดซื้อจ้างพัสดุ ระเบียบได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว เป็นต้น ไม่ค่อยมีเวลาตรวจสอบงานเท่าที่ควร เพราะรับผิดชอบงานอื่นร่วมด้วย ขาดบุคลากรทำให้งานภาพรวมบางส่วนยังตกเกณฑ์ตัวชี้วัด

3. แนวทางแก้ไขการบริหารงานโดยภาพรวม พบว่าควรมีการจัดประชุม แบ่งงานกัน ช่วยเหลืองานกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และมีการกระจายงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเสียสละ สามัคคี ร่วมมือกันทำงานเต็มใจให้บริการ หาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติม ขอรับการสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้จากแม่ข่าย ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพประจำปีและแผนการเงินการคลัง ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4. ข้อเสนอแนะการบริหารงานโดยภาพรวม พบว่าควรจะมีกรอบอัตรากำลังอย่างเพียงพอ ลดการประชุม อบรม ซึ่งต้องเดินทางไป เพราะจะทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานใน รพ.สต.ได้ ในการทำงานกับชุมชน ต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผลประโยชน์ หาแหล่งเงินทุนจากชุมชน ในระดับบริหารที่สูงกว่า ควรสนับสนุนทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ ทั้งในเชิงนโยบาย การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์การบริหารงานบุคคลของ ผอ.รพ.สต. มีความแตกต่างกันของพื้นที่ ประชากร ทำให้จำนวนบุคลากรแตกต่างกัน บางแห่งมีอัตรากำลังพอเพียง บางแห่งไม่พอเพียง มีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาอุปสรรคการบริหารงานบุคคลคือการประชุมบ่อย ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่

ทุกคนช่วยกันทำงาน ทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้ เสนอแนะให้อบรมเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ และพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการเงิน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เงินบำรุงมีน้อย รายจ่ายมาก รายรับน้อย การเงินขาดสภาพคล่อง การจัดสรรงบประมาณล่าช้าและมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณ แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ จัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ วางแผนการใช้จ่ายอย่างประหยัด ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ โดยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการอบรมเรื่องการเงิน

7. สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ พบว่าได้รับการสนับสนุนแต่ยังขาดอุปกรณ์บางอย่าง วัสดุอุปกรณ์ได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียง มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานแต่อาจยังไม่สมบูรณ์ ปัญหาอุปสรรคขาดอุปกรณ์บางอย่าง ไม่เพียงพอต่อการใช้งานหรือใช้งานไม่ได้ แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ จัดสรรงบประมาณในการซ่อมบำรุง จัดอบรมการใช้เครื่องมือและเร่งรัดการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้น

8. สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ด้านประชาชน ไม่มีเวลาและไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ด้านเจ้าหน้าที่ มีการจัดทำแผนงานโครงการส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัยและต้องประยุกต์ให้เข้ากับวิถีชีวิตของประชาชน การดำเนินงานควรมีการประชาสัมพันธ์และประสานการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการรักษาพยาบาลมีดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา พบว่ามีผู้ป่วยโรคเรื้อรังมารับบริการใน รพ.สต. วัสดุเวชภัณฑ์มีเพียงพอ เจ้าหน้าที่อื่นนอกจากพยาบาลยังขาดความมั่นใจในการรักษาพยาบาลซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย อุปกรณ์ด้านการรักษาพยาบาลบางชนิดยังไม่เข้าใจในการทำงาน มีเพื่อสนองตัวชี้วัด พยาบาลมีภาระงานมาก มีประชุมบ่อย แนวทางแก้ไขการจัดทำมาตรฐานการรักษาพยาบาล จัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มเวลาในการมาตรวจของแพทย์ที่ รพ.สต. เพิ่มขีดความสามารถของ จนท.สาธารณสุข เรียนพยาบาลเพิ่มเติมให้สามารถดูแลผู้ป่วยที่มีอาการแทรกซ้อนได้ในเบื้องต้น เช่น การใส่สายสวน ปัสสาวะ สายยางให้อาหาร การทำแผล Bedsores ถ้ามีปัญหาอุปสรรคสามารถติดต่อกับแม่ข่ายได้โดยตรงมีผู้รับผิดชอบ

สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการควบคุมป้องกันโรค สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา พบว่าการทำงานด้านควบคุมป้องกันโรคมีทีมงานที่เข้มแข็ง มีงบประมาณเพียงพอ ภาศิเครือข่ายและประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุมป้องกันโรค แต่ยังมีประชาชนบางกลุ่มและบางพื้นที่ที่ภาคิเครือข่ายให้ความร่วมมือน้อย ภาศิรัฐต้องเร่งส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักและให้ความร่วมมือ และประสานการทำงานกับภาศิเครือข่ายให้ร่วมดำเนินการงานด้านควบคุมป้องกันโรคทุกพื้นที่

สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการฟื้นฟูสภาพมีดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา พบว่าขาดเจ้าหน้าที่ ผู้ป่วยและญาติไม่ให้ความร่วมมือ มีทีมสหวิชาชีพร่วมมือกันและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติในการฟื้นฟูสภาพ เจ้าหน้าที่มีน้อย

การทำงานไม่ครอบคลุมไม่ต่อเนื่อง ควรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ดูแลผู้ป่วย

สถานการณ์ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภคมีดังนี้ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา พบว่ามีทีมงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ทำหน้าที่ออกตรวจสอบปนเปื้อนและตรวจร้านค้า แต่มีภาระงานมากดูแลได้ไม่ทั่วถึง ร้านค้ายังมีการขายยาชุด มีการโฆษณาขายผลิตภัณฑ์เกินจริง ผิดกอบรม อาสาสมัครมาช่วยทำงาน

วิจารณ์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องสถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จากการศึกษาพบว่า สถานการณ์การบริหารงานโดยภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งมีจำนวนบุคลากรแตกต่างกัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำหน้าที่บริหารคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม มีการแบ่งหน้าที่ให้คนทำงานมีการทำงานบูรณาการกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีแก่ประชาชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้คือ “โดยภาพรวมผู้บริหารคือผู้ที่ทำให้งานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยคนอื่นทำโดยมีระบบที่เกี่ยวข้องกับบริหารคือบริหารบุคคลและบริหารงานซึ่งผู้บริหารต้องมีหน้าที่หลักคือ การวางแผน การจัดองค์การ การแบ่งหน้าที่ให้คนทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม” และ “มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนในเรื่องของงาน แบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบ มีการทำงานแบบบูรณาการกับเครือข่าย โรงเรียน วัด ผู้นำหมู่บ้าน มีการทำงานร่วมกับเครือข่าย อสม. เป็นหลัก” รวมถึงการทำงานที่ว่า “มีการควบคุมกำกับงาน เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Fayol⁶ ซึ่งได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานว่าประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงานและการควบคุม Fayol⁶ ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารไว้คือหลักของการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัดโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานทางด้านการบริหารหรือทางด้านเทคนิค ทั้งนี้เป็นไปตามหลักของการใช้ประโยชน์ของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

ปัญหาอุปสรรคการบริหารงานโดยภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีภาระงานมาก การจัดสรรงบประมาณ คน วัสดุ ไม่เพียงพอ การจัดสรรล่าช้า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้คือ “การบริหารงานเป็นไปได้อย่าง มีการขัดแย้งสูงในด้านความคิด ความรู้และทัศนคติ” สอดคล้องกับการศึกษาของเกรียงไกร⁷ ได้กล่าวถึงอุปสรรค 9 ประการของทีมงาน คือความแตกต่างระหว่างบุคลิก ดังนี้ ความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจจะเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ เพราะเราแต่ละคนอาจจะมียึดติดต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่างหรือทำให้เราไม่พอใจ ทำให้เราไม่อยากติดต่อสื่อสารหรือทำงานด้วย

แนวทางแก้ไขการบริหารงานโดยภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแนวทางแก้ไขการบริหารงานโดยภาพรวมคือการจัดประชุมแบ่งงานกัน ช่วยเหลืองานกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และมีการกระจายงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเสียสละ สามัคคี ร่วมมือกันทำงาน เต็มใจให้บริการ หาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติม ขอรับการสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้จากแม่ข่าย ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพ

ประจำปีและแผนการเงินการคลัง ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้คือ “ควรจะมีการวางแผนควบคุมกำกับในการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อให้มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ” “ให้พื้นที่ดำเนินงานเป็นนโยบายที่จำเป็น ไม่ใช่ทำทุกอย่าง เพื่องานมีคุณภาพมากขึ้น” “จัดเจ้าหน้าที่เพิ่ม” “เพิ่มบุคลากรให้ครบตามกรอบของหน่วยงาน” “ควรจะมีการวางแผนควบคุมกำกับในการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อให้มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ” “ควรมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เร่งหารายได้จากใบเสร็จให้เพิ่มเงินบำรุงเพิ่มมากขึ้น ลดรายจ่ายในการดำเนินงานของ รพ.สต. เน้นการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น” “ควรมีการวางแผนควบคุมกำกับในการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อให้มีการดำเนินงานไปอย่างเรียบร้อย และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ” “สร้างจิตสำนึกด้านดีงามและคุณธรรมที่ดีแก่บุคลากร” “ต้องมีการศึกษาหาความรู้ทางด้านกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ กล้าลงมือปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้า” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ McNamara⁸ แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา กล่าว่วิธีการแก้ปัญหามีหลากหลายวิธี ไม่มีการแก้ปัญหาใดที่จะสามารถแก้ปัญหาย่อยได้ แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ โดยต้องมีการฝึกใช้เสียก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ขั้นตอนต่างๆคือระบุปัญหา เลือกรูปแบบการแก้ปัญหา หรือจัดทำแผนปฏิบัติการและดูแลควบคุมการปฏิบัติตามแผน

ข้อเสนอแนะการบริหารงานโดยภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ควรจะมีการรอบคอบกำลังอย่างเพียงพอ ลดการประชุม อบรมซึ่งต้องเดินทางไปเพราะจะทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ ในการทำงานกับชุมชน ต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผลประโยชน์ หาแหล่งเงินทุนจากชุมชน ในระดับบริหารที่สูงกว่า ควรสนับสนุนทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ ทั้งในเชิงนโยบาย การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้คือ “ควรจะมีการรอบคอบกำลังอย่างเพียงพอ ลดการประชุม อบรมซึ่งต้องเดินทางไปเพราะจะทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานใน รพ.สต.ได้” “ในการทำงานกับชุมชน ต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผลประโยชน์ หาแหล่งเงินทุนจากชุมชน” “ปฏิบัติตามสายงาน ไม่ใช่ทำมั่วทุกเรื่อง” “ควรเสียสละและทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน” “ให้รับผิดชอบงานอื่นน้อยลง” “ข้อเสนอเพื่อ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2560; <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
2. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายละเอียดตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 20 ปี กระทรวงสาธารณสุข (ข้อมูล ณ วันที่ 8 มีนาคม 2560); เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2560; http://bps.moph.go.th/new_bps/node/91
3. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เกณฑ์การประเมิน รพ.สต.ติดดาว ปี 2560; เข้าถึงเมื่อ 11 เมษายน 2560; www.cbo.moph.go.th/DOWNLODA/star%20hospital%20291159.pdf
4. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านหมี่. รายงานการประเมินตนเองของ รพ.สต. ติดดาว ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2560. (ไม่มีเลขที่เอกสาร)
5. ทฤษฎีการจัดการ. เข้าถึงเมื่อ 2 ก.ค. 2560; <https://www.gotoknow.org/posts/449253>
6. ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม. เข้าถึงเมื่อ 2 ก.ค. 2560; <http://www.uptraining.co.th/index.php/knowledge-2/515-problems-to-teamwork.html>
7. ทฤษฎีการแก้ปัญหาและแนวปฏิบัติพื้นฐาน. เข้าถึงเมื่อ 2 ก.ค. 2560 ;<https://www.gotoknow.org/posts/73287>
8. McNamara C. Basic guidelines to problem solving and decision making. Available HTTP.1999; Available from : <http://www.authenticityconsulting.com>

ให้การจัดการบริหารงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพอยากให้ผู้บริหารระดับสูงๆขึ้นไปพิจารณาดูว่า รพ.สต.ซึ่งอยู่ในชุมชนมีการขาดแคลนในบุคลากรและเงินในการพัฒนางาน ทำให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ จากภาระงานที่ท่วมท้น” “ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ กับงานและตรงตามสาขาวิชาชีพ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร” “ควรมีการสนับสนุนทีมจากแม่ข่ายให้ รพ.สต.มากขึ้น ขอให้หน่วยงานส่วนกลางเร่งจัดสรรบุคลากรให้ส่งรพ.สต.มากขึ้น เช่นพยาบาลวิชาชีพ นวก.แพทย์แผนไทยและจพ.เภสัชฯ” “ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและรายงานที่ไม่จำเป็น เพื่อที่จะมีเวลาไปดูแลประชาชนในชุมชนบ้าง เพิ่มเจ้าหน้าที่ให้พอเพียง เพียงงบประมาณตามภาระงานและความจำเป็นเร่งด่วน เพิ่มการนิเทศและติดตามประเมินผล เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายและการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ McNamara⁸ แนวปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา ซึ่งมีประเด็นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมไว้ว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นอีก

สรุป

สถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พบว่าการบริหารงานโดยภาพรวม ดำเนินการทุกขั้นตอน ครบ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจัดองค์กร การแบ่งหน้าที่ให้คนทำงาน การบังคับบัญชา สั่งการ การประสานงาน และการควบคุมกำกับ มีการควบคุมกำกับงานเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยภาพรวมผู้บริหารคือผู้ที่ทำให้งานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยคนอื่นทำ โดยมีระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คือการบริหารบุคคลและการบริหารงาน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ดร.มนมณีฉาย สาธารณสุขอำเภอบ้านหมี่ ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในการทำวิจัย รศ.ดร.สุรีย์ จันทน์ไม่ลี รศ.ดร.ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ รศ.ดร.สุธรรม นันทมจกชัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องและความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ ขอขอบคุณผู้ช่วยวิจัยนางศิริวรรณ วิเศษแก้ว และนางทิพสุคนธ์ ศรีลาธรรม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีส่วนในการตอบแบบสัมภาษณ์ และขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้