

<http://www.moph.go.th/hsri>

ฉบับกระแส



จดหมายข่าวสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ปีที่ 3 ฉบับที่ 8 (32) กุมภาพันธ์ 2541 ISSN 0859-9351

สวรส.ร่วมมือสธ.มุ่งลดรายจ่ายค่ายาโรงพยาบาลรัฐและภาระผู้ป่วย วางมาตรการพัฒนาระบบบริหารเวชภัณฑ์

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ร่วมมือกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์สถานการณ์การ จัดหาและการใช้ยาอย่างเหมาะสม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารเวชภัณฑ์ ให้ได้ยาดี ราคาถูก และลดภาระผู้ป่วย โดย สวรส. สนับสนุนด้านองค์ความรู้ร่วมจัดทำคู่มือการจัดซื้อยา รวมถึงดัชนีชี้วัดการดำเนินงาน จากปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน-การคลังของประเทศไทยในขณะนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อระบบ

การเงินและการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐทุกหน่วย รวมถึงโรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ก็กำลังประสบปัญหาด้านการเงินเช่นกัน โดยเฉพาะรายจ่ายเพื่อการซื้อยาและเวชภัณฑ์เข้าโรงพยาบาล เนื่องจากทุกๆ ปีโรงพยาบาลแต่ละแห่งต้องใช้เงินจำนวนมาก โดยเฉพาะเงินนอกงบประมาณกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้แต่ละโรงพยาบาลในการจัดซื้อ และในขณะนี้ราคาขายได้รับผล

กระทบโดยตรงจากค่าเงินบาทที่อ่อนตัวลง จึงมีการปรับราคาสูงขึ้นมาก โดยเพิ่มขึ้น 12-15% สำหรับยาภายในประเทศ และกว่า 20% สำหรับยานำเข้าจากต่างประเทศ ดังนั้น สถานพยาบาลภาครัฐจึงจำเป็นต้องเร่งปรับตัวและกำหนดมาตรการด้านยา เพื่อควบคุมต้นทุนในการให้บริการ

นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ ผู้อำนวยการ สวรส. ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ขณะนี้ สวรส. ได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข โดยกองโรงพยาบาลภูมิภาคซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบระบบยาของกระทรวงฯ พิจารณาถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ แล้วกำหนดหลักการ และมาตรการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารเวชภัณฑ์ในสถานพยาบาลทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุขในระบบย่อย ได้แก่ การคัดเลือก การจัดการ การกระจาย และการใช้ให้มีประสิทธิภาพ (ดูรายละเอียดในกรอบ) อันจะส่งผลทำให้ได้ยาดี มีคุณภาพ ราคาประหยัด และมีการสั่งใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งนอกจากเป็นการลดภาระแก่ผู้ป่วยแล้วยังช่วยระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมด้วย ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยประกาศมาตรการในเชิงบริหารออกมาก่อน ขณะเดียวกันก็เร่งจัดทำเป็นระเบียบกระทรวงฯ เพื่อให้มีผลในการบริหาร



สวรส. ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข โดยกองโรงพยาบาลภูมิภาค ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารเวชภัณฑ์ในสถานพยาบาลทุกระดับของกระทรวง เพื่อลดรายจ่ายค่ายาที่เป็นภาระของสถานพยาบาลและผู้ป่วยในขณะนี้



อ่านต่อหน้า 2

โครงการปฏิรูปโรงพยาบาลรัฐ
(ต่อจากหน้า 3)

อีกประเด็นหนึ่งที่เราเห็นว่าจำเป็นต้องพัฒนาและปรับโครงสร้างกันใหม่ ก็คือ การบริหารบุคลากร ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาหลายประการ ได้แก่ การใช้ทักษะและอำนาจของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การมีคนมากกว่างาน รวมถึงความพึงพอใจต่อระบบราชการ และความจำเป็นต้องเป็นอิสระจากระบบราชการ ซึ่งบุคคลแต่ละคนคิดไม่เหมือนกัน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานภาพของตัวผู้บริหารองค์กร ก็ยังเป็นที่ยังคำถามกันว่าควรจะเป็นข้าราชการหรือมาจากการว่าจ้างตามข้อผูกพันในสัญญา เนื่องจากผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่นี้จะมิมีบทบาทสำคัญ

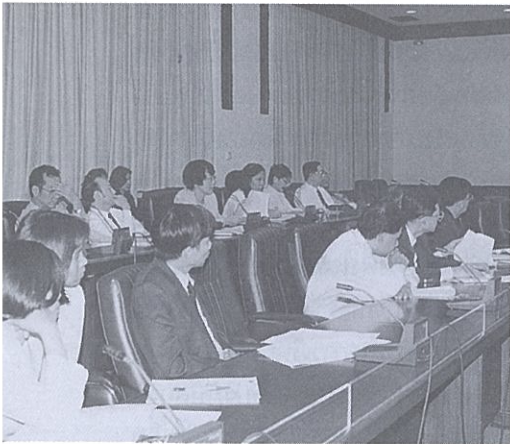
มากต่อการบริหารและจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

นอกเหนือจากนี้ ก็คือ ปัญหาประสิทธิภาพของระบบบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการชั้นปฐมภูมิ และการส่งต่อผู้ป่วย เนื่องจากพบว่าสภาพที่เป็นอยู่ยังขาดประสิทธิภาพและขาดวินัยในการให้บริการ ซึ่งหากได้แก้ไขปัญหานี้ไปพร้อมๆ กับทดลองทำโครงการปฏิรูปาก็เท่ากับจะช่วยให้การบริหารงานของโรงพยาบาลรัฐในอนาคตมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น รวมถึงหากได้รับความร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่น และองค์กรบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่น สจ. หรือ อบต. ก็จะเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลรัฐให้เข้มแข็งขึ้นด้วย

สำหรับการทดลองดำเนินงานในโรงพยาบาลนำร่องนั้น ผู้เข้าประชุมส่วนใหญ่เห็นว่าน่าจะทำมากกว่า 1 แห่ง เนื่องจากสถานพยาบาลของรัฐในแต่ละภูมิภาคประสบปัญหาต่างกัน อีกทั้งยังเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้เพื่อหาข้อสรุปด้วย ทั้งนี้ มีผู้เสนอให้ทำเป็นระบบเดียวกันทั้งจังหวัดเนื่องจากจะเกิดการคั่งทุน และเกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วยมากกว่าการทดลองทำในโรงพยาบาลรัฐของจังหวัดเพียงแห่งใดแห่งหนึ่ง

นอกจากนี้ จากแบบสอบถามที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำเพื่อสอบถามผู้เข้าร่วมประชุม ถึงความเป็นไปได้ที่จะปรับปรุงโรงพยาบาลรัฐ ใน 7 ประเด็นคือ การเพิ่มผลิตภาพ ระบบตรวจสอบระบบบริหารงานบุคคล ระบบการตอบแทนบุคลากร รายได้-รายจ่ายของโรงพยาบาล ความสัมพันธ์กับชุมชน และระบบส่งเสริมและรับรองคุณภาพ พบว่าคำตอบโดยรวมเห็นว่ามีความเป็นไปได้สูงที่จะปรับปรุงองค์ประกอบหลายๆ ในการบริหารงานโรงพยาบาล แต่ยังคงต้องจัดทำรายละเอียดอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

อย่างไรก็ดี ในช่วงสุดท้ายของการประชุม นพ.ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กล่าวสรุปว่า ขอให้สวรส. ช่วยศึกษาและนำเสนอรูปแบบของการปฏิรูปมาเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับการตัดสินใจดำเนินการต่อไป โดยที่รูปแบบนั้นจะต้องมีความหลากหลาย เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของเมืองไทย เพื่อจะได้นำมาเข้าที่ประชุมพิจารณาเลือกและลงความเห็นกันอีกครั้งว่ารูปแบบใดเหมาะสม จากนั้นจะได้นำข้อสรุปที่ได้เสนอขอความเห็นชอบจากผู้บริหารกระทรวงในท้ายที่สุด



อุ้นเครื่องรับประชุมวิชาการ “ส่งเสริมสุขภาพฯ” สวรส.เชิญทุกเพศ-วัยร่วมประกวดบทความ
ร่วมแรงร่วมใจ สู้ศัตรูรชใหม่เพื่อสุขภาพ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เชิญชวนประชาชนทุกอาชีพ-เพศ-วัย ร่วมประกวดบทความเรื่อง **“ร่วมแรงร่วมใจ สู้ศัตรูรชใหม่เพื่อสุขภาพ”**

การประกวดบทความดังกล่าว เป็นกิจกรรมหนึ่งของการประชุมวิชาการครั้งที่ 2 ของสวรส. เรื่อง **“ส่งเสริมสุขภาพ บทบาทใหม่แห่งยุคของทุกคน”** ที่จะจัดขึ้นในเดือนพฤษภาคมนี้ โดยเนื้อหาของบทความที่ส่งเข้าประกวดต้องครอบคลุมสาระสำคัญคือ อธิบาย

ความหมายของ “สุขภาพ”, ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่ทำลายสุขภาพ, ผู้ที่ควรมิบทบาทในการรณรงค์เพื่อสุขภาพของคนไทย, การสร้างภาคีสุขภาพที่เข้มแข็ง

การประกวดแบ่งเป็น 5 ประเภทคือ
1. ประชาชนทั่วไป 2. เยาวชนอายุไม่เกิน 24 ปี 3. แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข 4. สื่อมวลชน 5. ครู อาจารย์ นักวิชาการ โดยมีรางวัลเป็นเงิน 10,000 บาท

ผู้สนใจส่งบทความความยาวไม่เกิน 3 หน้ากระดาษพิมพ์สี่น (A4) พร้อมสำเนาบัตรประชาชนหรือหนังสือแสดงสถานภาพผู้ประกวด ได้ที่ สวรส. ภายในวันที่ 20 มีนาคม ศกนี้

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นส.ดวงพร เสงบุญพันธ์ โทร. 951-1286-9 ต่อ 113

รายงานพิเศษ

การโรงพยาบาลจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ และคณะทำงานขึ้นมา ก่อน จากนั้น คือการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ TQM แก่กลุ่มแกนนำและผู้บริหารระดับกลางเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อในทีมงาน ซึ่งในระยะต่อมาทีมงานเหล่านี้จะได้รับการชักชวนและจูงใจให้เข้ามาทำงาน โดยใช้ชื่อว่าเป็นกลุ่มคุณภาพงานนำร่อง การปฏิบัติงานของกลุ่มคุณภาพงานฯจะถูกติดตามและประเมินผลก่อน จากนั้นกลุ่มคุณภาพงานฯจึงเป็นสื่อถ่ายทอดไปยังสมาชิกอื่นๆ ภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติต่อไป

ขั้นตอนของการทำ TQM ไม่ได้หยุดลงเพียงเท่านั้น ทุกครั้งหลังจากที่ได้ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติจริงแล้ว กลุ่มแกนนำจะต้องขยายผลด้วยการชักชวนให้มีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพงานฯใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอีก การปลูกฝังวิธีการพัฒนาคุณภาพงานได้ถูกสอดแทรกเข้าไปในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำกันได้ และภายหลังจากที่ทุกกลุ่มได้ปฏิบัติงานกันไป คณะกรรมการฯก็จะเปิดโอกาสให้นำเสนอผลงานเป็นระยะๆ รวมถึงการติดตามผล พิจารณารางวัลและความคิดความชอบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นระยะๆ ด้วย

หากไม่นับการประเมินผลในโครงการโรงพยาบาลนำร่อง ซึ่งได้รับคะแนนสูงที่สุดแล้ว ในรอบสามปีที่ผ่านมาโรง



มุมเล็กๆ หน้าห้องผู้ป่วย ช่วยเติมกำลังใจได้แยะ

พยาบาลนพรัตนฯยังได้รับหลักประกันของความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจจากหน่วยงาน 3 แห่งด้วยกัน คือ รางวัลสถานพยาบาลดีเด่นด้านบริการจากกรมการแพทย์ สถานพยาบาลพัฒนาประกันสังคมดีเด่นจากกระทรวงแรงงานและประกันสังคม และล่าสุดคือ รางวัลโรงพยาบาลพัฒนาระบบบริการดีเด่นจากกระทรวงสาธารณสุข นพ.ชาติรี ได้กล่าวถึงปัจจัยของความสำเร็จว่า

“หลักของ TQM ก็คือปรับทัศนะของคน ทำให้เกิดความคิดรวมในเรื่องเจตคติในการให้บริการ เหมือนการพรวนดินเตรียมปลูกต้นไม้ที่นี้พอปรับแล้วก็นำเข้าสู่กระบวนการสร้างกลุ่มคุณภาพงานซึ่งเท่ากับการปลูกต้นไม้



TQM ในทัศนะผู้ปฏิบัติ

บุษยา นพวงศ์ ณ ออยุธยา
วิทยากรประจำโครงการฯ

“ครั้งแรกเราก็งงๆ ไม่รู้เรื่องว่ามันคืออะไร แต่จุดดีของนพรัตนฯก็คือทุกคนยังอายุไม่มากนัก อยู่ในวัยที่อยากทำโน่นทำนี่ ก็มาศึกษารูปแบบกัน ไปสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร ก็ต้องเปิดใจกัน entertain กันเพื่อลดช่องว่าง ทำแล้วจะรักกันค่ะ ทำโครงการนี้ผู้บริหารต้องเก่ง มี vision กว้าง แล้วที่สำคัญคือกลุ่มพยาบาล เพราะกลุ่มนี้มีคนมากที่สุดยิ่งหัวหน้าพยาบาลยิ่งสำคัญเพราะต้องสามารถทำให้องค์กรร่วมมือกันได้ เพราะต้องเสียสละมากขึ้นทั้งงานทั้งเวลา ต้องประชุมบ่อยมาก แต่ทั้งที่งานเหนื่อยเวลาจัดประชุมก็มากันเพียบ 90 เปอร์เซ็นต์เลยคะ”

เราเริ่มจาก 4 ทีมก่อน จากนั้นจาก 4 ก็เป็น 8 เป็น 10 ปัจจุบันมีทั้งหมด 76 ทีม

“เราให้ความสำคัญกับการเตรียมคนมาก ปรับความคิด สัมมนา ให้ผู้บริหารอยู่กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทำ 2 ปี ใช้เงินลงทุนปีละเกือบ 2 ล้าน สร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้น มีที่เลี้ยงคอยดู มีการให้รางวัล เช่น เจ้าหน้าที่ดีเด่น เดือนนี้ผู้ให้บริการและเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีความสุขมากที่ได้ทำงาน ได้บริการ ผมว่านี่คือสิ่งสำคัญที่ทำให้เขาอยู่ในระบบราชการได้”

ดอกและผล

ของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานฯ

จนถึงวันนี้ โรงพยาบาลนพรัตนฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรไปแล้ว 5 หมวดใหญ่ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การอบรมสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรม 5ส และที่โดดเด่นก็คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการไปเยี่ยมชมงานผู้เขียนขอหยิบยกตัวอย่างมาถ่ายทอดสัก 2-3 เรื่อง

เรื่องแรกคืองานของกลุ่มงานพยาบาลเด็กผู้ป่วยเด็กที่ใช้ชื่อว่า “กลุ่มเด็กก้าวหน้า” เป็นการแก้ปัญหาหน้าเกลื้อรื้อจากการให้น้ำเกลือแก่ผู้ป่วยตัวน้อยๆ (ซึ่งมักไม่ยอมให้ความร่วมมือ) โดยนอกจากการปรับโคมห้อง treatment ด้วยสีส้มของเครื่องตกแต่งห้องที่ดูสดใส สนุกสนานแล้ว พยาบาลชุดขาวที่มีหน้าที่ฉีดเข็มน้ำเกลือยังมีลูกเล่นแปลงร่างเป็นนางฟ้าใจดี สวมเอี๊ยมและหมวกผ้าลายการ์ตูนคอยแจกสติ๊กเกอร์สีสวยๆ แก่เด็กที่เชื่อฟังและไม่ดิ้นอาละวาดอีกด้วยวิธีนี้ช่วยลดอัตราการรื้อของน้ำเกลือจาก 90% เหลือเพียง 9% เท่านั้น และยังประหยัดเวลาได้มากขึ้น คือจากเดิมรายละเอียด 10 นาที ก็เหลือเพียง 7 นาที นอกจากนี้พยาบาลยังได้แนะนำวิธีการสังเกตอาการของผู้ป่วยแก่ญาติที่เฝ้าใช้เพื่อจะได้สามารถดูแลผู้ป่วยได้เองด้วย ถัดมาเป็นตัวอย่างจากที่ทีมงานหอ

ผู้ป่วยไอซียูเด็ก ใช้ชื่อว่า “จิวแต่แจ้ว” ที่มันมักจะพบว่าเด็กมีปัญหา secretion obstruction (ภาวะอุดตันทางเดินหายใจส่วนบนซึ่งอาจทำให้เสียชีวิตได้) ในช่วง 04.00-06.00 น. อันเป็นช่วงที่พยาบาลใช้เวลาปฏิบัติงานอื่น ดังนั้นทีมงานจึงได้ทดลองย้ายงานไปไว้ในช่วงอื่น แล้วใช้เวลาช่วงนั้นมาดูแลเด็กแทน ผลปรากฏว่าจากที่เคยพบปัญหาเดือนละ 1-2 ครั้ง กลับกลายเป็นว่าไม่พบปัญหาแล้ว

หรืออีกตัวอย่างหนึ่งที่เห็นชัดเจนก็คือ การรอรยาที่บริเวณหน้าห้องจ่ายยาชั้นล่าง ซึ่งปัจจุบันมีการจัดพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการติดต่อยา วิธีนี้เมื่อเทียบกับของเดิมที่ไม่ได้จัดระบบ ผู้ป่วยต้องรอรยานานถึง 40 นาทีต่อมาได้ลดลงตามลำดับจนกระทั่ง



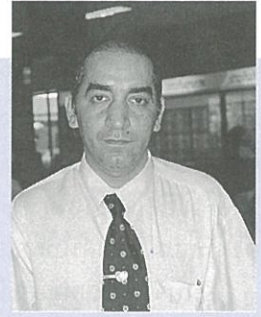
พี่นางฟ้ากับสติ๊กเกอร์สำหรับเด็กที่ไม่ทำสายน้ำเกลือหลุด

ในทัศนะพุมายีออน

นพ.กัมมัล กุมาร ปาวา

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการ

รพ.ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



“เหตุที่ผมสนใจโครงการนี้คือ ผมว่ามันคล้ายๆ กัน โรงพยาบาลที่เกิดใหม่จะถูกผู้ป่วยประเมินว่าคุณภาพการรักษาและคุณภาพบริการต่ำ อีกประการหนึ่งผมได้ไปเรียนเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขมา มีความรู้สึกที่ว่าโรงพยาบาลรัฐใช้ทรัพยากรใช้เงินเยอะมาก แต่สิ่งที่ให้ประชาชนยังไม่คุ้มกับสิ่งที่เราลงทุนเลย และประการที่สามผมทำงานเอกชนมาหลายแห่ง มีความรู้สึกว่ามันมีความต่างกันในเรื่องของคุณภาพการรักษา การบริการ และสิทธิของผู้ป่วย เราก็เลยคิดว่า เอ๊ะ น่าจะปรับปรุงบ้านที่อยู่ของเราให้ดีกว่านี้ แต่คงต้องเริ่มต้นช้านิดหนึ่งเพราะคนในองค์กรยังไม่รู้จักแนวคิดนี้ คิดว่าไปได้ แต่ต้องใช้จิตวิทยาในการบริหารเยอะ”

ปัจจุบันเหลือเพียง 8 นาทีเท่านั้น เนื่องจากนำเอาคอมพิวเตอร์และบัตรคิวเข้ามาใช้ โดยกลุ่มที่รับผิดชอบคือ กลุ่มงานเภสัชกรรม

ไม่อาจจะปฏิเสธได้ว่าแนวคิดจากระบบ TQM ได้ก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงในเกือบทุกพื้นที่ของโรงพยาบาลขนาด 650 เตียงแห่งนี้ และไม่ใช่เพียงรอยยิ้มกับท่าทีที่เต็มอกเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ พยาบาล หรือเภสัชกรตลอดจนการปรับปรุงสถานที่ให้สะอาดสวยงามเท่านั้น เพราะแม้แต่พนักงานทำความสะอาดของโรงพยาบาลเองซึ่งแม้จะสังกัดบริษัทเอกชน ก็ยังมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล

อย่างเห็นคุณค่า

โครงการพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพของโรงพยาบาลนพรัตนฯ ยังคงดำเนินต่อไป ด้วยเป้าหมายที่ต้องการมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ตามโครงการ Hospital Accreditation ให้สำเร็จภายในปี 2541 อย่างไรก็ดีสำหรับมุมมองที่หลากหลายจากผู้ให้บริการ อาจยังคงมีข้อตำหนิและวิจารณ์อยู่บ้างแตกต่างกันไป ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนก็คงจะน้อมรับไว้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องต่อไป ดังเช่นความหมายในวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลที่ทุกคนได้ช่วยกันกำหนดไว้ว่า “นพรัตนฯ ก้าวไกล ร่วมใจฟันฝ่า รับผิดชอบต่อประชา ด้วยความสุขใจ” ▲

ใบสมัครเข้าร่วมการประชุมวิชาการครั้งที่ 2
ของ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข



การประชุมวิชาการ
**ส่งเสริมสุขภาพ :
บทบาทใหม่แห่งยุคของทุกคน**
6-8 พฤษภาคม 2541 ณ โรงแรมปรีชาสุภา

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....
สถานที่ติดต่อ.....

โทรศัพท์.....
ขอสมัครเข้าร่วมประชุมวิชาการ “ส่งเสริมสุขภาพ: บทบาทใหม่แห่งยุคของทุกคน” พร้อมกับได้ส่งธนาคัติเป็นเงินจำนวน 1,500 บาท ในนามสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ส่งจ่ายปณ.พ.ตลาดขวัญ นนทบุรี มาด้วยแล้ว

หากไม่ต้องการตัดหนังสือ ถ่ายเอกสารแทนได้

ป ล า ย ก ร : ๒ ส

“จับกระแส” ฉบับพิเศษ ว่าด้วยวิกฤตการณ์คลังโรงพยาบาลรัฐ **ควร**จะถึงมือผู้อ่านก่อนที่ “จับกระแส” ฉบับเดือนมกราคม 2541 จะติดตามไป แต่เอาเข้าจริง คงมีบางส่วนเท่านั้นที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากได้พบว่า มีข้อผิดพลาดอันเนื่องมาจากการโอนย้ายไฟล์งานระหว่างคอมพิวเตอร์ในช่วงตอนการส่งถ่ายฟิล์มเพื่อเตรียมพิมพ์ กว่าจะเห็นว่าพลาดก็เมื่อเตรียมจัดส่งทางไปรษณีย์แล้ว ต้องกลับมาแก้ไขกันใหม่ ใช้เวลาไปพอสมควร

อันที่จริง ปัญหาแบบนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ ทุกคนที่ทำงานบนคอมพิวเตอร์จะเจอปัญหาทำนองนี้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวรรณคดีที่ผิดเพี้ยนไป นานาปัญหาเรื่องฟอนท์ และการกำหนดค่ารายละเอียดต่างๆ เมื่อมีการโยกย้ายถ่ายงานข้ามเครื่อง หรือแม้กระทั่งการใช้งานกับต่างเครื่องพิมพ์ ความผิดพลาดแต่ละครั้งจะเตือนใจเราว่า ถึงที่สุดการตรวจทานซ้ำก็ยิ่งจำเป็นเสมอในแต่ละขั้นตอน

และในอีกแห่งหนึ่ง hard copy ยังคงมีความจำเป็น ตราบเท่าที่สิ่งที่ปรากฏบนหน้าจอยังมีมุมที่สายตาเรามักกวาดไปไม่ทั่วในคราวเดียว ตราบเท่าที่หน้าจอยังเป็นเพียงภาพ “เสมือน” ของสิ่งที่จะปรากฏจริงบนแผ่นกระดาษ

สมัยหนึ่ง-ยังไม่นานเท่าไร หลายคนคงเคยเคลิบเคลิ้มไปกับภาพฝันที่ว่า เรากำลังจะเข้าสู่ยุคของสำนักงานไร้กระดาษ มาถึงวันนี้ อย่างน้อยก็ในงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งพิมพ์ ประสบการณ์ของคนที่ผ่านมาตั้งแต่ยุคตัวเรียงตะกั่วกับบล็อกโลหะ การเรียงพิมพ์ด้วยแสงผ่านกระดาษเคลือบน้ำยาและเพลทโลหะ มาจนถึงการพิมพ์ตั้งโต๊ะและกำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัล-ทู-เพรสส์ บอกได้ว่าในกระบวนการต่างๆ ของการออกแบบงานในขั้นตอนก่อนพิมพ์ ไม่ได้ใช้กระดาษน้อยลงเลย และอาจจะมากขึ้นด้วยซ้ำ

แต่ฝันของยุคไร้กระดาษที่ยากจะเป็นจริงก็ไม่ได้ไปลดทอนคุณค่าของวิทยาการสมัยใหม่ที่ทำให้เราทำงานง่ายขึ้น เร็วขึ้น กว่าวันที่เรายังทำทุกอย่างด้วยมือ ประเด็นจึงอยู่ที่ว่า เราจะใช้กระดาษให้สมประโยชน์อย่างไร

อีกหลายๆ เรื่องก็คงไม่ต่างไปจากนี้

-ปดิธาน

ที่ปรึกษา

นพ.ปรากรม วุฒิพงศ์
ศ. นพ.ประเวศ วะสี
ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช

บรรณาธิการอำนวยการ

นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์

บรรณาธิการบริหาร

นายปดิธาน หล่อเลิศวิทย์

ผู้จัดการ

นส.ดวงพร เฮงบุญพันธ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นส.วราภรณ์ พันธุ์พงศ์

กองบรรณาธิการ

นพ.สุภกร บัวสาย
นพ.อนวัชณ์ ศุภชติกุล
นพ.วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร
นส.นวลอนันต์ ตันติเกตุ
นางงามจิตต์ จันทร์สาธิต
นส.เพ็ญจันทร์ ประดับมุข
นางเพ็ญศรี สงวนสิงห์
นส.เนาวรัตน์ ชุมยวง



“จับกระแส” เป็นจดหมายข่าวรายเดือน จัดทำโดยโครงการสำนักพิมพ์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยระบบสาธารณสุข และการดำเนินงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“จับกระแส” ยินดีที่จะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ขององค์กร หน่วยงานต่างๆ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกับระบบสาธารณสุข โดยสามารถส่งข่าวสารต่างๆ ได้ที่ **บรรณาธิการ**

การขอรับเป็นสมาชิก และการติดต่อขอรับข้อมูล บทความที่ตีพิมพ์ไปเผยแพร่ต่อ กรุณาติดต่อ **ผู้จัดการ**

จับกระแส

ชำระค่าฝากส่งเป็นรายเดือน
ใบอนุญาตที่ 4/2537
ปณฝ. ตลาดขวัญ



นางสาวดวงพร เฮงบุญพันธ์

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

อาคาร 3 ชั้น 5 ตึกกรมสุขภาพจิต ถ.ติวานนท์ อ.เมือง นนทบุรี 11000

เหตุขัดข้องที่นำจ่ายผู้รับไม่ได้

- 1. จ่าหน้าไม่ชัดเจน
- 2. ไม่มีเลขที่บ้านตามจ่าหน้า
- 3. ไม่ยอมรับ
- 4. ไม่มีผู้รับตามจ่าหน้า
- 5. ไม่มารับภายในกำหนด
- 6. เลิกกิจการ
- 7. ย้ายไปทราบที่อยู่ใหม่
- 8. อื่นๆ

ลงชื่อ.....