

# การดำเนินงานของสถานเอนามัยในจังหวัดมหาสารคาม ที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) Community Health Center Process in Upgrading to be Sub-district Health Promotion Hospital, Mahasarakham Province

วรพจน์ พรหมสัตยพรต<sup>1</sup>, สุมัทธา กลางคาร<sup>2</sup>  
Vorapoj Prommastayaprot<sup>1</sup>, Sumattana Glangkarn<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จัดได้ว่าเป็นโครงการที่ใหม่ ด้านความพร้อมในการให้บริการ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสถานเอนามัยที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 17 แห่ง มีบุคลากรจำนวน 68 คน เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.9 อายุเฉลี่ย 35.7 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 18,473.8 บาท ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 12.8 ปี เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 64.7 ซึ่งศึกษาในตำแหน่ง ผู้บริหารหน่วยงาน นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มวิชาชีพ (แพทย์ พยาบาล) และเจ้าหน้าที่ ความพร้อมของบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกรายด้าน พบว่าด้านบุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ด้านการเงินการคลังและระบบสนับสนุนมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโครงสร้างองค์กรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบบบริการมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง

โดยสรุป โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับการบริการที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพเป็นหลัก และมีการดำเนินงานในด้านอื่นควบคู่ไปด้วย อันเกิดจากความร่วมมือทุกภาคส่วนในการดำเนินงานอย่างมีระบบ ซึ่งในส่วนของความพร้อมด้านระบบบริการนั้นหากมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรก็จะทำให้ความพร้อมในด้านนี้เพิ่มขึ้นและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

**คำสำคัญ :** การดำเนินงาน, ความพร้อม, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.).

<sup>1,2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



## Abstract

Sub-district Health Promotion Hospital process is a new project in relation to the readiness of health service. This study aimed to describe Community Health Centers (CHC) process, where were upgraded to be Sub-district Health Promotion Hospital (SHPH). A cross- sectional study conducted in 17 CHCs, consisting of 68 health officials. Quantitative data were presented by percentage, mean and standard deviation.

The results show that most of health officials were female, average age was 35.7 years, educated bachelor degree 72.1%, average salary was 18,473.8 Baht/month, and average work experience was 12.8 years. 64.7% used to participate in training course about Sub-district Health Promotion Hospital. In general, the readiness of health official to run Sub-district Health Promotion Hospital process was at a high level. For each aspect, the readiness of staff, basic structure, and service system aspects were at the high levels. Financial and support systems, and organization structure aspects were at the medium levels.

It could be suggested that Sub-district Health Promotion Hospitals need development to support the services which focus mainly on health promotion. Moreover, others health services are also run which the participation of all stake holders. Staff training is important for the readiness of service systems and can improve health care services to people effectively. Those are associated to the objectives of Sub-district Health Promotion Hospital process.

**Keywords** : process, readiness, Sub-district Health Promotion Hospital.

## บทนำ

จากการดำเนินการงานตามโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จัดได้ว่าเป็นโครงการที่ใหม่ด้านความพร้อมในการให้บริการ ทั้งด้านบุคลากรทางสาธารณสุขเจ้าหน้าที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อาคารสถานที่ สาธารณูปโภค ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ด้านการเงินการคลัง รวมทั้งระบบสนับสนุน ระบบการให้บริการสาธารณสุข<sup>1</sup> ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากบทบาทหน้าที่ โครงสร้างในการบริหารจัดการระบบบริการสาธารณสุข อนึ่ง การพัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในช่วงแรกหรือระยะแรก (1 -3 ปี) จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ แต่จะมีลักษณะที่คล้ายกันในการจัดการบริการที่เน้นการจัดบริการเชิงรุกเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมตามสายงานวิชาชีพของตนเอง ส่วนมากได้แก่พยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องศึกษาเรื่องเวชปฏิบัติครอบครัว เวชปฏิบัติทั่วไป เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการรักษาโรค การส่งเสริมสุขภาพ ในระยะต่อไปจะเป็นการพัฒนา นักวิชาการสาธารณสุข และนักบริหาร เพื่อให้เข้าใจแนวทางการบริหารงานยุคใหม่<sup>2</sup>

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการดำเนินงานของสถานีนอามัยที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดมหาสารคาม ในประเด็นความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณในการดำเนินงาน วัสดุและครุภัณฑ์ทางการแพทย์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานีนอามัยให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และการประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ด้วย และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับความพร้อมด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเงินการคลังและระบบสนับสนุนในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพของบุคลากร ความจำเป็นของการใช้งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์ทางการแพทย์ ตลอดจนแนวทางในการให้บริการและการมีส่วนร่วมของชุมชน และโรงพยาบาลชุมชน (รพช.)

นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาแหล่งศึกษาหาประสบการณ์ด้านสุขภาพให้กับนิสิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีกต่อไปด้วย

## วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ซึ่งเป็นการวิจัยของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกันที่ต้องการจะพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางานที่เหมาะสม มีคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานการณ์ของสังคมนั้น ๆ ในการพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ในจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานีนอามัยที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ในจังหวัดมหาสารคาม ระหว่างปีงบประมาณ 2552 - 2555 (ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2552 ถึงเดือนกันยายน 2555) จำนวน 17 แห่ง บุคลากรจำนวน 68 คน โดยแบ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) จำนวน 16 แห่ง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) 1 แห่ง ทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกัน การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interviewing) การทำกลุ่มสนทนา (Focus Group) การจัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming) การสัมมนาสาธารณะ (Public Workshop) และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและชุมชน (Participation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การถอดบทเรียนและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

## ผลการศึกษา

พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.9 กลุ่มอายุที่มากที่สุดคือระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 39.7 ส่วนใหญ่การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท ร้อยละ 26.5 ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 35.1 ในส่วนของตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีตำแหน่ง

ผู้บริหารหน่วยงาน นักวิชาการสาธารณสุข กลุ่มวิชาชีพ (แพทย์ พยาบาล) และเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ร้อยละ 25.0 ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือการได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 64.7

ผลการศึกษาความเห็นด้านความพร้อมของบุคลากรในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดมหาสารคาม มี 5 ด้าน คือ

1) บุคลากรผู้ดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร ประเภทของบุคลากร เจ้าหน้าที่ พนักงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับสูง แต่เกี่ยวกับบุคลากรปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ จำนวนเจ้าหน้าที่ พนักงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการและจำนวนบุคลากรทางการแพทย์และการสาธารณสุข มีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการและตรงตามเกณฑ์ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานของบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสาธารณูปโภค เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุข และเวชภัณฑ์ ในภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง แต่เกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์ รถจักรยานยนต์ในการให้บริการประชาชนที่พร้อมให้บริการอย่างเพียงพอ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องคอมพิวเตอร์พร้อมระบบวิดีโอ Conference เครื่องข่ายเชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่ายหรือที่พร้อมและเพียงพอในการให้บริการ มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3) ด้านการเงินการคลังและระบบสนับสนุนของบุคลากร ในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านงบประมาณจากรัฐ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

4) ด้านโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านโครงสร้างองค์กรบริหารจัดการมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องมีคณะกรรมการที่มาจากทุกภาคส่วน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) โรงพยาบาลแม่ข่ายที่พร้อมในการบริหารจัดการ มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ด้านองค์กรที่ให้การสนับสนุนมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาการวางแผนการดำเนินงาน และการประเมินผล มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5) ในส่วนระบบบริการของบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ และมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการจัดการป้องกันโรค มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านหน่วยบริการเวชปฏิบัติฉุกเฉิน มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดบริการเยี่ยมบ้าน มีความพร้อม อยู่ในระดับสูง และด้านการปฏิบัติงานทั่วไป มีความพร้อม อยู่ในระดับสูง ดังแสดงในตาราง 1

**ตาราง 1** ความพร้อมในภาพรวมในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม

ความพร้อมในการดำเนินงาน	Mea	S.D.	ระดับความพร้อม
1. ความพร้อมด้านบุคลากร	2.37	0.256	สูง
- จำนวน บุคลากร ประเภทของบุคลากร เจ้าหน้าที่ พนักงาน	2.37	0.256	สูง
2. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน	2.37	0.374	สูง
- อาคารสถานที่	2.57	0.434	สูง
- สาธารณูปโภค เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุข และเวชภัณฑ์	2.26	0.440	ปานกลาง
3. ความพร้อมด้านการเงินการคลังและระบบสนับสนุน	1.86	0.511	ปานกลาง
- งบประมาณจากรัฐ	2.01	0.585	ปานกลาง
- งบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ	1.80	0.522	ปานกลาง
4. ความพร้อมด้านโครงสร้างองค์กร	2.27	0.387	ปานกลาง
- โครงสร้างองค์กรบริหารจัดการ	2.31	0.477	ปานกลาง
- องค์กรที่ให้การสนับสนุน	2.27	0.419	ปานกลาง
- การวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนา และการประเมินผล	2.26	0.413	ปานกลาง
5. ความพร้อมด้านระบบบริการ	2.51	0.399	สูง
- การป้องกันโรค	2.8	0.331	สูง
- การปฏิบัติงานทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	2.58	0.435	สูง
- การจัดบริการเยี่ยมบ้าน	2.61	0.481	สูง
- การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ	2.39	0.401	สูง
- การจัดบริการหน่วยบริการเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	1.97	0.674	ปานกลาง
ความพร้อมในการดำเนินงานภาพรวม	2.37	0.289	สูง

### วิจารณ์

ด้านบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการศึกษา บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านจำนวน บุคลากร ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ พนักงาน ส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับสูง ส่วนด้านบุคลากร ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ พนักงาน มีจำนวนเหมาะสมกับผู้มารับบริการ และบุคลากร ทางการแพทย์และการสาธารณสุข มีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการ ตรงตามเกณฑ์ ซึ่งมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>3</sup> ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา การประเมินโครงการจัดบริการนอกเวลาราชการของสถานื่อนามัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจำนวนเจ้าหน้าที่สถานื่อนามัยไม่เพียงพอต่อผู้มารับบริการ<sup>4</sup> และการศึกษาระดับความสามารถ ในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขระดับตำบล ในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 77.1 และผู้ร่วมงาน ร้อยละ 78.6 ในการสนับสนุนการดำเนินงานมีความพร้อม อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง<sup>5</sup> เช่นเดียวกับการศึกษาของบุคลากรในการปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดศรีสะเกษ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ด้านสาธารณูปโภค เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุขและเวชภัณฑ์ในภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับสูง แต่เรื่องพาหนะรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ในการให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>6</sup>

ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคอมพิวเตอร์พร้อมระบบวิดีโอ Conference เครือข่าย เชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่ายหรือที่พร้อมให้บริการอยู่ในระดับต่ำ

## ผลการศึกษา

บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านงบประมาณจากรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับการบริหารจัดการของโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ในการเข้าสู่ระบบองค์การมหาชน งบประมาณมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาในอนาคต เนื่องจากภาระหนี้สินมากกว่าเงินบำรุงคงเหลือ แต่การศึกษาความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการสนับสนุนในองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านโครงสร้างองค์กรของบุคลากรในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรบริหารจัดการ มีความพร้อมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการที่มาจากทุกภาคส่วน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) โรงพยาบาลแม่ข่ายที่พร้อมในการบริหารจัดการมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง บุคลากรในการเข้าสู่การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มีความพร้อมด้านนโยบาย ความมุ่งมั่น และตระหนักถึงความสำคัญในภาพรวมในระดับสูง ด้านองค์กรที่ให้การสนับสนุน มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาการวางแผนการดำเนินงาน และการประเมินผล มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และในระบบบริการของบุคลากรสุขภาพมีความพร้อมโดยรวม อยู่ในระดับสูง ด้านการจัดการป้องกันโรค มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง หน่วยบริการเวชปฏิบัติฉุกเฉิน มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการบริการเยี่ยมบ้าน มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปฏิบัติงานทั่วไป มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ปัญหาการดำเนินงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขตามนโยบาย หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบปัญหาในการดำเนินงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม อยู่ใน

ระดับมาก เกิดจากการจัดการจัดสรรงบประมาณล่าช้า ส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านขีดความสามารถในการให้บริการ รวมทั้งความคล่องตัวในการปฏิบัติงานส่งผลในภาพรวมต่อความพร้อมด้านระบบบริการของสถานบริการสาธารณสุข

## ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้

1) แนวคิดของของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นแนวคิดที่ดีหากสามารถปฏิบัติ ได้จริงตามรูปแบบ และวิธีการทำงาน แต่มีอุปสรรคมาก เริ่มต้นควรจะมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร ชุมชน สถานที่ และ ไม่สมควรจะใช้ชื่อโรงพยาบาล นำหน้า เนื่องจากทำให้ประชาชนมีความคาดหวังว่าหากเป็นโรงพยาบาลจะต้องมีแพทย์มาคอยให้บริการ ซึ่งในความจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น และควรมีการศึกษาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนมีการเปลี่ยนแปลง

2) การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเอง ยังไม่มีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ที่จะปรับปรุงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปี 2553 ในส่วนของชุมชน ถือว่ามีความพร้อมมาก เนื่องจากมีการทำประชาคมในพื้นที่ดำเนินงาน การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี และงบประมาณการปรับปรุงอาคาร สถานที่ และเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

3) โรงพยาบาลแม่ข่ายไม่มีความพร้อมในเรื่องระบบวิดีโอ Conference ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงได้ ควร มีงบประมาณสนับสนุนในการจัดหาบุคลากรที่ขาดแคลน เช่น นักกายภาพบำบัด เพื่อเพิ่มการบริการที่มีความหลากหลาย

4) โรงพยาบาลมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดหาโรงพยาบาลฉุกเฉิน

5) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามจริงมีไม่ครบ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จากเดิม และควรมีการให้ความสำคัญในเรื่องขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนงบประมาณในการทำงาน

6) ตำแหน่งของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล ควรมีความชัดเจนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในการบริการ และควรมีการประกาศออกมาให้ใช้อย่างถูกต้อง

7) จำนวนผู้ที่มารับบริการมีจำนวนมากขึ้นเจ้าหน้าที่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ควรมีการสนับสนุนจัดหาเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นอีกหากมีการจัดบริการตลอด 24 ชั่วโมง

8) นโยบายยกระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นนโยบายที่มีความใหม่ในการดำเนินงานจัดสรรงบประมาณ เนื่องจากมีความล่าช้าและความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน

9) กำหนดแนวทางและโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการกำหนดมาจากระดับสูง ทำให้ไม่เข้าใจในสภาพปัญหาอย่างแท้จริงของการดำเนินงาน ควรมีการทบทวนและทำความเข้าใจกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ควรมีการเปิดโอกาสในการเสนอแนวคิด รวมทั้งการดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

10) ด้านบุคลากร เมื่อเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตามกรอบ ไม่ได้ควรมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่

เช่น เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน ควรได้รับการฝึกอบรมด้านการให้บริการแพทย์แผนไทย 327 ชั่วโมง และเจ้าหน้าที่อื่นเพื่อให้เกิดความชำนาญการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดให้บริการเน้นการส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อพัฒนาความรู้ ให้สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมบ้านที่มีประสิทธิภาพ การดูแลแบบองค์รวม

11) โครงสร้างพื้นฐาน ควรมีการต่อเติมอาคาร ให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนและควรมีงบประมาณในการสร้างห้องประชุมหรือมีการปรับปรุงอาคาร

12) ด้านการเงินการคลังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ค่อยมีการสนับสนุน เนื่องจาก อ่างว้ายังไม่ได้รับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่หรือตำบลนั้นยังไม่ได้ดำเนินการ ซึ่งจะเริ่มในปี 2553 ส่วนโรงพยาบาลแม่ข่ายมีการให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อย และต้องขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการ ซึ่งไม่เป็นอิสระในการบริหารจัดการ

### กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ใคร่ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทุกแห่งในจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบคุณคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้เพื่อการศึกษาสำเร็จได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

1. ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ. **คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. กรุงเทพฯ : บริษัท ที คิว พี จำกัด; 2552.
2. กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. **“โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล”** 2552. (Internet) (เข้าถึงจาก :<http://bps.ops.moph.go.th/hospitaltumbon/index>.) (20 เม.ย. 2555).
3. คณิงเนตร อนุชวานิช. **การประเมินโครงการจัดบริการนอกเวลาราชการของสถานีนามัย จังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2541.
4. ภคินี ศรีสารคาม. **ระดับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2538.
5. จิราพรพรรณ โปธิ์กำเนิด. **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค จังหวัดศรีสะเกษ**. สถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์ คณะพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2545.
6. สุมัทนา กลางคาร และวรวจน์ พรหมสัตยพรต. **หลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์; 2543.
7. สุรเชษฐ์ แก่นทิพย์. **ความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขในการปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดศรีสะเกษ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2547.
8. รัชดา ตันติสารศาสน์ และคณะ. **ความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลทันตกรรม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2543.
9. ศิริศักดิ์ พนมแมน. **ปัญหาการดำเนินงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2543.