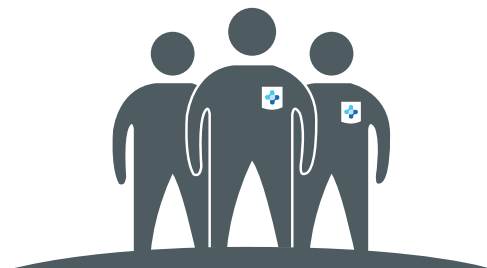


# คนและงานใน SW.สต.

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (sw.สต.) ได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากสถานีอนามัยเพื่อให้เป็นหน่วยบริการด้านหน้า (gate keeper) ของระบบบริการสุขภาพโดยเฉพาะในการควบคุม ป้องกันโรคเรื้อรัง ต่อมากระทรวงสาธารณสุขกำลังปรับเพิ่มภาระงานเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการดูแลต่อเนื่องและการดูแลระยะยาวในชุมชน เนื่องจากเป็นหน่วยบริการฐานรากที่ใกล้ชิดประชาชนในส่วนภูมิภาคมากที่สุด

ปัจจุบันมี sw.สต. 9,863 แห่ง กระจายอยู่ทุกตำบล บางตำบลมีมากกว่า 1 แห่ง



## บทบาทและภาระหน้าที่

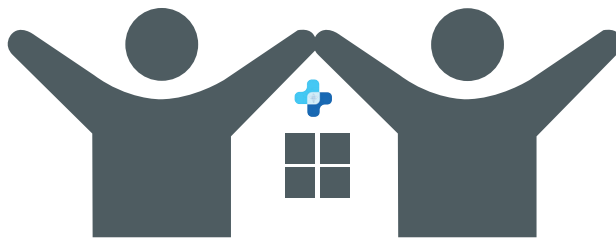
รพ.สต. ถูกคาดหวังให้ดำเนินบทบาทของหน่วยบริการปฐมภูมิ 3 ประการ

1. ดำเนินการเชิงรุก มุ่งเข้าหาประชาชนและชุมชนเพื่อสร้างสุขภาพเป็นหลัก และจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุปัญหาสุขภาพ

2. บริการอย่างต่อเนื่อง สามารถให้คำปรึกษาและส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา โดยมีการปรึกษาทีมแพทย์ในโรงพยาบาลพี่เลี้ยง หากมีกรณีฉุกเฉินให้มีระบบแพทย์ฉุกเฉินออกไปรับผู้ป่วยและให้การปฐมพยาบาลก่อนส่งต่อ

3. เชื่อมโยงกับระบบบริการสุขภาพระดับอื่นในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะทิศทาง รพ.สต. เน้นสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมต้องเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน โดยเฉพาะการปรับพฤติกรรม

การเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับตำบล รพ.สต. ถูกกำหนดให้มีภาระหน้าที่ที่สำคัญ 5 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข



## ขนาดของ รพ.สต.

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ รพ.สต. มี 3 ขนาด ตามจำนวนประชากรที่ต้องรับผิดชอบ

ขนาดเล็ก	ดูแลประชากรน้อยกว่า 3,000 คน	อัตรากำลังขั้นต่ำ 3 อัตรา
ขนาดกลาง	ดูแลประชากร 3,001 – 8,000 คน	อัตรากำลังขั้นต่ำ 5 อัตรา
ขนาดใหญ่	ดูแลประชากรมากกว่า 8,001 คน	อัตรากำลังขั้นต่ำ 7 อัตรา

ตัวเลขจริงพบว่า รพ.สต. มีบุคลากรเฉลี่ยเพียง 3.8 คน ต่อแห่ง แม้จะมีการจัดให้ทีมสหวิชาชีพหมุนเวียนมาช่วยงานใน รพ.สต. แต่ก็ยังไม่เพียงพอ

## ประเภทบุคลากรใน รพ.สต.

ประเภทและจำนวนบุคลากรใน รพ.สต. ขึ้นกับขนาดของสถานบริการ นอกเหนือจากบุคลากรที่กำหนดอาจมีแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด หรือบุคลากรแพทย์แผนไทยไปให้บริการตามความเหมาะสม

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน) แยกตามขนาด			หมายเหตุ
	ใหญ่	กลาง	เล็ก	
ผู้อำนวยการ	1	1	1	หัวหน้าสถานอนามัยเต็ม มีภารกิจให้บริการรักษาพยาบาลและทำงานเชิงรุกในชุมชนด้วย
พยาบาลเวชปฏิบัติ	1	1	1	ให้บริการรักษาพยาบาลและทำงานเชิงรุกในชุมชนด้วย
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน/ นักวิชาการสาธารณสุขชุมชน	3-5	2-3	1-2	ให้บริการรักษาพยาบาลและทำงานเชิงรุกในชุมชนด้วย
ทันตภิบาล	1	1	1	ให้บริการรักษาพยาบาลและทำงานเชิงรุกในชุมชนด้วย
พนักงานบันทึกข้อมูล/ จนท.การเงิน/ อื่นๆ ที่จ้างด้วยเงินบำรุง	2	1-2	1	ควรมีความสามารถหลากหลาย เช่น บันทึกข้อมูล ขับรถ และออกชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่ได้
รวม	8-10	6-8	5-6	

ที่มา ไพจิตร วราชาติ และคณะ, 2552



## เกณฑ์การจัดกำลังคนใน sw.สต.

ตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) พ.ศ.2555-2559 กำหนดให้ รพ.สต. ควรมีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต่อประชากร 2,500 คน นักวิชาการสาธารณสุข 1 คน ต่อประชากร 1,250 คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างน้อย 1 คน ผู้ช่วยทันตแพทย์ 1 คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 1 คน ผู้ช่วยเภสัชกรรม 2 คน นักกายภาพบำบัด 1 คน ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด 1 คน และแพทย์แผนไทย 1 คน

## ตัวเลขจริง จำนวนบุคลากรใน sw.สต. ทั้งประเทศ\*

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
นักวิชาการสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุข	22,513
พยาบาล	10,280
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1,882
บุคลากรด้านอื่นๆ	2,477
รวม	37,152

การกำหนดอัตรากำลังคนใน sw.สต. คิดสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อประชากร 1:1,250 คน

ที่มา กลุ่มงานบริหารบุคคล สป.สธ., 2558



## จำนวนคนและภาระงานจริง ของบุคลากร SW.สต.

ปี 2551 วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ ทำการศึกษาภาระงานและผลิตภาพกำลังคนใน รพ.สต. พบว่าอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงใน รพ.สต. ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เช่น บางแห่งไม่มีเจ้าพนักงานเภสัชกรรมเลย หลายแห่งมีพยาบาลวิชาชีพ และนักวิชาการ/ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงานจริงประมาณครึ่งหนึ่งของกรอบอัตรากำลัง มีเพียง 1 ใน 6 ของ รพ.สต. ทั้งหมดมีบุคลากรครบทุกตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข นักวิชาการแพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานธุรการ

ในด้านของภาระงานพบว่า ภาระงานของ รพ.สต. ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. ภาระงานบริหาร: งานบริหาร งานธุรการ งานสารบรรณ
2. ภาระงานบริการและเวชปฏิบัติครอบครัว: งานสาธารณสุขผสมผสาน เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ งานเฝ้าระวังและควบคุมโรค งานป้องกันโรค งานรักษาพยาบาล งานฟื้นฟูสุขภาพ งานดูแลผู้ป่วยระยะท้าย
3. ภาระงานโครงการ: แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์/ KPI แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงานอื่นๆ เช่น แผนฉุกเฉิน แผนเฉพาะกิจ ในพระราชดำริ
4. ภาระงานวิชาการ: งานฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม งานนิเทศติดตาม ประเมินผล และการวิเคราะห์

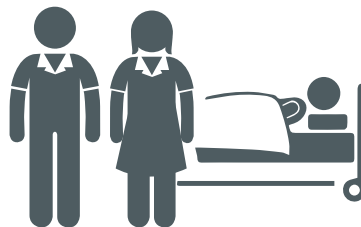
### การกระจายเวลาทำงานของบุคลากร SW.สต.

- งานรักษาพยาบาล ร้อยละ 26.1
- งานบริหาร ร้อยละ 16.4
- งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ร้อยละ 14.5
- งานเภสัชกรรม ร้อยละ 12.1
- งานบันทึกข้อมูล ร้อยละ 9.2
- อื่นๆ ร้อยละ 21.77



## ปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณภาระงาน ของบุคลากรใน รพ.สต.

1. งานบางอย่างต้องใช้ความชำนาญเฉพาะเช่น งานการเงิน ทำให้ต้องใช้เวลานาน
2. งานเอกสารค่อนข้างเยอะ
3. ขาดงบประมาณจ้างเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
4. การส่งต่อผู้ป่วยโรคเรื้อรังกลับมารับบริการที่ รพ.สต.
5. ภาระงานตาม KPI ค่อนข้างมาก
6. การโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนสายงานของบุคลากร
7. การทำงานไม่ตรงกับสายงาน
8. มีงานเกี่ยวข้องกับกระทรวงอื่น
9. ภาระที่นอกเหนืองานประจำ และงานตามนโยบาย



### แหล่งข้อมูล

ไพจิตร วราชิต และคณะ. (2552). คู่มือการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ. (2561). โครงการวิจัยการศึกษาภาระงานและผลผลิตกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เข้าถึงได้ที่ [www.hrdo.org](http://www.hrdo.org)