

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

สถานีนามัยในประเทศไทย เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2456 โดยมีการจัดตั้งโอสถสภาขึ้นในบางจังหวัดเป็นสถานที่บำบัดโรคและสำนักงานของแพทย์สาธารณสุข ต่อมาใน พ.ศ. 2475 ได้เปลี่ยนแปลงชื่อเป็นสุขศาลา สุขศาลาชั้นสองคือ สุขศาลาที่ไม่มีแพทย์ประจำ เปลี่ยนชื่อเป็นสถานีนามัย เมื่อ พ.ศ. 2515 ส่วนที่มีแพทย์ให้บริการประจำเรียกว่าเป็น สุขศาลาชั้นหนึ่ง แล้วเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2517 (สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข 2539) สถานีนามัย เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นหน่วยงานอยู่ได้บังคับบัญชาของสาธารณสุขอำเภอ โดยมีบทบาทหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขผสมผสาน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ ทั้งในและนอกสถานบริการ อันได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ นามัยสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนบริการวิชาการ และการบริหาร รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขและพัฒนาชุมชน ตลอดจนการวางแผนแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2553) ต่อมา มีการพัฒนาระดับสถานีนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) นโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ 2553) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานเชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพิ่มคุณภาพการรักษาพยาบาล ระบบส่งต่อยาและเวชภัณฑ์ ให้สามารถเชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่าย (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ 2554) การจัดบริการที่ไม่เน้นการรักษาโรคแต่เพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีความเข้าใจ ความละเอียดอ่อนของมิติสังคม วัฒนธรรม และใส่ใจความเป็นมนุษย์รวมทั้งสามารถให้การดูแลอย่างต่อเนื่องในทุกภาวะสุขภาพ ตั้งแต่สุขภาพดี ภาวะเสี่ยง การเจ็บป่วยระยะแรก จนระยะสุดท้ายมีความซับซ้อนมีความละเอียดเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ บุคคล ครอบครัว สังคม ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วม (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ 2545) จึงถือว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการ ด้านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และชุมชนมากที่สุด ที่มีเป้าหมายสำคัญของการจัดระบบสุขภาพแนวใหม่ตามทิศทางของการปฏิรูประบบสุขภาพ และ

การกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสุขภาพ ด้วยการประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรต่างๆ ในลักษณะของการเป็นภาคีร่วม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดระบบการดูแลสุขภาพของชุมชน อันจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพ (สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ 2553) สำหรับเป้าหมายระยะยาวของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ ประชาชนมีสุขภาพดีสามารถจัดการตนเองทางสุขภาพได้ (self care) ระบบสนับสนุนในการทำงานของหน่วยคู่สัญญาของบริการปฐมภูมิ (CUP) และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การสร้างการมีส่วนร่วม หน่วยบริการมีคุณลักษณะที่ดี เจ้าหน้าที่ปรับบทบาทการทำงานของตนเอง จากผู้ให้บริการ (Health Provider) ไปสู่ผู้จัดการสุขภาพ (Health Manager)

องค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จในการเดินสู่จุดหมายดังกล่าวถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความมุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานเนื่องจากบุคลากรในองค์กร เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (อมรรัตน์ บุญอมรัตน์ 2550) ดังนั้นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในฐานะผู้บริหารงานทั้งในการบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด และการประสานงานกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดเป้าหมายสุดท้าย คือ ประชาชนสามารถจัดการสุขภาพของตนเองได้และเกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จังหวัดกาญจนบุรี มีสถานบริการที่พัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในปี 2552 - 2553 จำนวน 26 แห่ง และในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 115 แห่ง รวมทั้งสิ้น 141 แห่ง และจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ายังมีปัญหาที่หลากหลาย เช่น ปัญหาการจัดกำลังบุคลากร การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ปัญหาการจัดการสุขภาพของประชาชน คิดเป็น สัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อประชากรที่รับผิดชอบ ไม่ผ่านเกณฑ์ ถึงร้อยละ 30.50 การมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 29.08 และผลการประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ผ่านเกณฑ์ระดับดี ร้อยละ 43.97 ผ่านเกณฑ์ระดับดีมาก ร้อยละ 2.13 ผ่านเกณฑ์ระดับดีเยี่ยม ร้อยละ 24.82 ยังมีบางส่วนที่ยังไม่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 29.08 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี 2553) ซึ่งชี้วัดความสามารถของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จต่อการดำเนินงานซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนผู้มารับบริการได้รับบริการสุขภาพที่ดีเมื่อประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบมีสุขภาพดีแล้วย่อมหมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของหน่วยงานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย (ปภาชуда อึ้งภากรณ์ 2552) ดังนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นสำคัญเพราะถ้าขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแล้วก็จะเป็นการทำงานอย่างไร้ทิศทาง แต่ถ้ามีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารดีก็จะช่วยให้การวางแผนการดำเนินงานเป็นไปด้วยดี (ธงชัย สันติวงษ์ 2533) ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ที่เป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาท

ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานรวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยและตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน การดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน สิ้นสุดลง (ประจักษ์ บัวพันธ์ 2552) ต้องมีความรู้และทักษะในการให้บริการแบบผสมผสานมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทำงานเป็นทีม และทำงานเชิงรุกในชุมชนได้เป็นอย่างดี (กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข 2552) จากที่กล่าวมาจะพบว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่จะจัดการหรือนำองค์กรให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะเชื่อมประสานกับระดับต่างๆ ทั้งในระดับบนและระดับภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและแก่ประชาชน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารยังต้องแสดงบทบาทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการภายในสถานบริการทั้ง ด้านกำลังคน การเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่จำกัดความสามารถในการประสานงานกับส่วนต่างๆ ทั้งในสายบังคับบัญชาและภาคีเครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนของภาคีด้านสุขภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งในด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ และการบริหารคุณภาพเพื่อการให้บริการ การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี ว่าเป็นอย่างไรและปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี

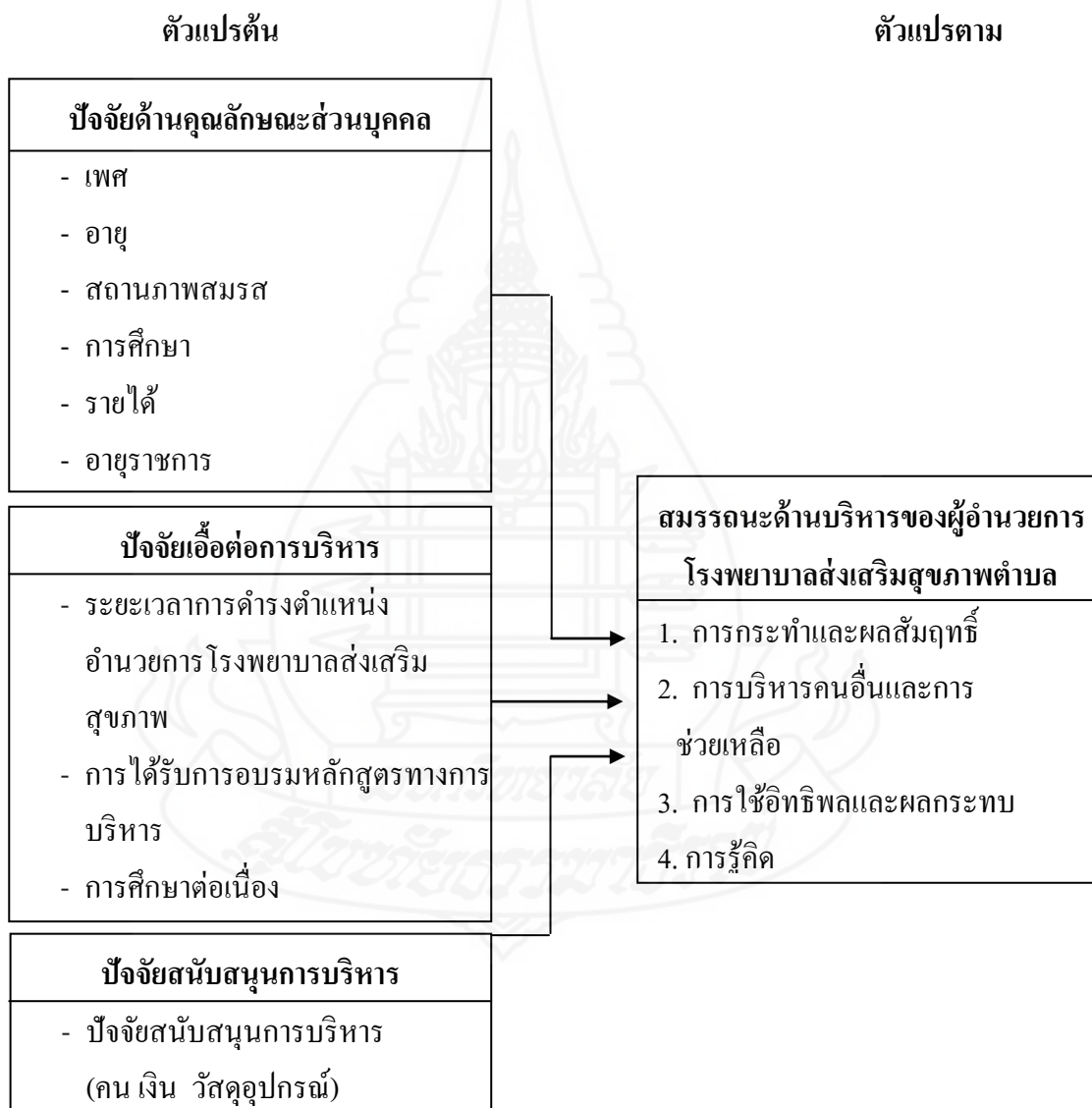
2.2 เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชวราชากร

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร การศึกษาต่อเนื่อง

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนการบริหารด้านกำลังคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์

2.5 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยเอื้อต่อการบริหาร ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร กับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต.) ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือทำหน้าที่รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2555 ถึงเดือนสิงหาคม 2555

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ

5.1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต.) ในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ

5.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร การศึกษาต่อเนื่อง

5.1.3 ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์

5.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.2.1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์

5.2.2 การบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ

5.2.3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ

5.2.4 การรู้จัก

5.2.5 ประสิทธิภาพส่วนตน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบล ซึ่งได้รับการพัฒนาศักยภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่ใช่สถานพยาบาลที่มีผู้ป่วยนอนค้างคืน ยกเว้นการนอนเพื่อสังเกตอาการระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

6.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อยุราชการ

6.3 ปัจจัยเอื้อต่อการบริหาร ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร การศึกษาต่อเนื่อง

6.4 ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

6.4.1 ปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน หมายถึง ทรัพยากรการบริหารด้านกำลังคน ได้แก่ จำนวนคน ความพอเพียง ความรู้ การพัฒนา

6.4.2 ปัจจัยการบริหารด้านเงิน หมายถึง ทรัพยากรการบริหารด้านการเงิน ได้แก่ ความพอเพียงงบประมาณ แหล่งเงิน การจัดสรร ความพอเพียง กฎระเบียบ

6.4.3 ปัจจัยการบริหารวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ความพอเพียง คุณภาพ การจัดสรร การจัดหา

6.5 สมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานด้านสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.5.1 การกระทำและสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานโดยมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อผลการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยมาพัฒนาเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1) **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ มีเป้าหมาย มุ่งที่ผลของงาน ผลผลิตของงาน ทันตามกำหนดเวลา

2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง หมายถึง การเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่ ใส่ใจในคุณภาพของงานที่ทำ โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎระเบียบ

3) ความคิดริเริ่ม หมายถึง มีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จ

4) การแสวงหาข่าวสาร หมายถึง การหาข้อมูลที่ต้องการและทันสมัย จากแหล่งที่เชื่อถือได้มาใช้ประกอบหรือพัฒนางาน

6.5.2 การบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการและมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการบริการที่ดี ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) การบริหารคนอื่น หมายถึง การกระทำ ระหว่างคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดการกระทำหรือกิจกรรมตอบสนองต่อความต้องการ ของคนส่งสื่อ

2) การช่วยเหลือ หมายถึง การมุ่งบริการผู้รับบริการ โดยมีการให้บริการ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และมีขั้นตอนการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนในการให้บริการ

6.5.3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ หมายถึง ความสามารถในการแสดงบทบาทดำเนินงาน โดยนำความต้องการของประชาชนมาประกอบ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1) การใช้อิทธิพลผลกระทบ หมายถึง บทบาทของผู้นำในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองมาอธิบาย ตรวจสอบ สั่งการ ให้ขวัญกำลังใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2) การตระหนักถึงองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก รับรู้ คิดได้มองเห็นประโยชน์ต่อการนำความต้องการของประชาชนและนโยบายมาประกอบกันในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3) การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนและหน่วยงานอื่นด้วยการสร้างความเป็นกันเอง ประสานงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างดี

6.5.4 การรู้จัก หมายถึง ความสามารถรวบรวม คัดวิเคราะห์ บริหารจัดการ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1) การคัดวิเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาในพื้นที่โดยอาศัยข้อมูลมาประกอบการการวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์

2) *การคิดรวบยอด* หมายถึง การมีความสามารถที่จะรวบรวม แยกแยะ และสรุปงานออกมาได้รวดเร็ว แม่นยำได้

3) *ความชำนาญในการบริหารจัดการ* หมายถึง การมีความชำนาญในการสร้างความร่วมมือ สร้างทีมงาน ลดข้อขัดแย้งในองค์กร ทรัพยากร เตรียมชุมชน และสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.5.5 ประสิทธิภาพส่วนตัว หมายถึง ความสามารถควบคุม และแสดงออกของตนเอง เพื่อที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1) *การควบคุมตนเอง* หมายถึง การแสดงออกว่าสามารถที่จะควบคุมตนเองในการแสดงออก ทั้ง แนวคิด พฤติกรรมเหมาะสมกับสถานการณ์

2) *ความมั่นใจตนเอง* หมายถึง การมีความรู้สึกในทางบวกต่อการทำงาน และไม่กังวลต่อสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้

3) *ความยืดหยุ่น* หมายถึง การมีความสามารถในการปรับแนวคิด ลดข้อขัดแย้ง เพื่อที่จะให้สามารถทำงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

4) *ความมุ่งมั่นในองค์กร* หมายถึง มีความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีใช้ในการวางแผนเพื่อรักษากำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล