

กระทู้ถามที่ ๑๐๘/ร.

สภาผู้แทนราษฎร

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง การบริหารจัดการการดำเนินงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

ข้าพเจ้าขอตั้งกระทู้ถาม ถามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

ด้วยปัจจุบันโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่ง โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัดกำลังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในการให้บริการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลให้เมื่อผู้ป่วยมาเข้ารับการรักษายังโรงพยาบาลแต่กลับไม่มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้การรักษาได้ จนบางครั้งทำให้ผู้ป่วยต้องย้ายโรงพยาบาลเพื่อเข้ารับการรักษาหรือบางรายอาจเสียชีวิตหรือทุพพลภาพ เนื่องจากได้รับการรักษาไม่ทันที่บางแห่งเงินบำรุงเหลือไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถานพยาบาลขนาดเล็ก บางแห่งมีเจ้าหน้าที่น้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาเรื่องจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับจำนวนผู้ที่มารับบริการ ปัญหาเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านกรอบอัตรากำลัง และปัญหาเรื่องศักยภาพในการส่งต่อที่รวดเร็วและคุณภาพในการบำบัดรักษา นอกจากนี้ โรงพยาบาลทั้งสองแห่งยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการรักษาพยาบาลของประชาชนในพื้นที่ จึงขอเรียนถามว่า

๑. กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและปัญหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วประเทศอย่างไร ขอทราบรายละเอียด

๒. กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางที่จะสนับสนุนและต่อยอดให้โรงพยาบาลรัฐบาลทุกแห่งมีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพอย่างไร ขอทราบรายละเอียด

๓. ปัญหาอัตรากำลังของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางสาธารณสุขที่ไม่เพียงพอ และ
ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางในการแก้ไข
ปัญหาดังกล่าวเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเหล่านี้ได้อย่างไร ขอทราบรายละเอียด
ขอให้ตอบในที่ประชุมสภา

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

จาตุรงค์ เพ็งนรพัฒน์

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคเพื่อไทย

จังหวัดศรีสะเกษ

คำตอบกระทู้ถามที่ ๑๐๘/ร.

ของ นายจาตุรงค์ เพ็งนรพัฒน์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดศรีสะเกษ พรรคเพื่อไทย
เรื่อง การบริหารจัดการการดำเนินงานในโรงพยาบาลรัฐบาล
และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้าพเจ้า นายสาธิต ปิตุเตชะ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบหมายจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นผู้ชี้แจงตอบกระทู้ถาม เรื่อง การบริหารจัดการ การดำเนินงานในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ข้าพเจ้าขอตอบกระทู้ถาม ของท่านสมาชิกผู้มีความเกียติ ดังนี้

คำถามที่ ๑ กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและปัญหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ในโรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั่วประเทศอย่างไร ขอทราบรายละเอียด

คำตอบ กระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า มีแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร สาธารณสุข ทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยการจัดทำแผน ด้านกำลังคนในระดับกระทรวง กรม และเขตสุขภาพ ดังนี้

๑. แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข (แผนระยะ ๑๐ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) เพื่อก้าวข้ามความขาดแคลนกำลังคน ยกยกระดับการให้บริการ สุขภาพที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ

๒. แผนการจัดระบบบริการสุขภาพและกำลังคนด้านสุขภาพโดยเขตสุขภาพ กระทรวง สาธารณสุข (Blueprint of Health Service and Human Resource) เพื่อให้เขตสุขภาพ มีแผนแม่บทในการจัดระบบบริการสุขภาพ และกำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพ มีแผนอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามบริบทพื้นที่ มีการบริหารจัดการกำลังคนรูปแบบใหม่เพื่อการกระจายกำลังคน ด้านสุขภาพที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

ในกรณีปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข มีการจัดสรรตามการวิเคราะห์ศักยภาพและความขาดแคลนของโรงพยาบาลเป็นหลัก รวมถึงปัญหาสุขภาพประชาชนในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การจัดสรรแพทย์/บุคลากรผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์ ในแต่ละพื้นที่จะมีความแตกต่างกัน

คำถามที่ ๒ กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางที่จะสนับสนุนและต่อยอดให้โรงพยาบาล รัฐบาลทุกแห่ง มีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพอย่างไร ขอทราบรายละเอียด

คำตอบ กระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า มีแนวทางสนับสนุนและต่อยอดให้โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง มีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. พัฒนาหน่วยงานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกระดับให้มีศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการให้มีความรวดเร็วและทันสมัย รวมทั้งพัฒนาระบบบริการตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่ครอบคลุม ทุกระบบในการให้บริการทุกพื้นที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันในเครือข่ายบริการ
๓. เพิ่มศักยภาพระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการส่งต่อที่เชื่อมโยงกัน อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ทัวถึง
๔. มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบริการ และเชื่อมโยงระบบข้อมูลกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง (big data)
๖. สร้างและพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเงินการคลังสุขภาพ
๗. พัฒนาระบบการแพทย์ทางไกล (Tele-Medicine) ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ทัวถึง
๘. สนับสนุนให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็น Smart Hospital เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

คำถามที่ ๓ ปัญหาอัตรากำลังของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางสาธารณสุขที่ไม่เพียงพอและไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเหล่านี้อย่างไร ขอทราบรายละเอียด

คำตอบ กระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการจัดทำแนวทาง/มาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสรุปดังนี้

๑. กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลในเขตสุขภาพ โดยให้เขตสุขภาพทั้ง ๑๒ เขตบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการจัดบริการตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ของแต่ละเขต เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกระจายอำนาจการบริหารตำแหน่งว่างการกระจายตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร

๒. มอบอำนาจให้เขตสุขภาพบริหารอัตรากำลัง โดยให้เขตสุขภาพสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ภายใต้กรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในแต่ละกลุ่ม

๓. กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การกระจายตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งอัตรากำลังเดิม และอัตรากำลังใหม่ให้เป็นไปตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขอนุมัติ และเป็นไปตามเงื่อนไขคณะรัฐมนตรีกำหนด

๔. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานอื่นที่มีความจำเป็นและเป็นสายงานหลักตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข

๕. การควบคุมกำกับการทำงานปรับปรุงแบบการทำงานจากลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด

๖. การเปิดสอบแข่งขันเพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้โดยเร็ว โดยเฉพาะในสายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้เป็นสายงานที่ต้องสอบบรรจุเข้ารับราชการ

สำหรับแนวทางในการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสาธารณสุข ทุกประเภทและทุกระดับที่ปฏิบัติในหน่วยบริการสาธารณสุข ประกอบด้วยส่วนที่เป็นแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน และส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

๑. แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) เป็นค่าตอบแทนเพิ่มเติมใน ๒ ลักษณะ คือ ๑) ค่าตอบแทนเหมาจ่าย และ ๒) ค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมตามภาระงานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง และที่เกินกว่าปริมาณภาระงานปกติ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. แรงจูงใจที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน (Non-Financial Incentive) ได้แก่ ๑) การสร้างความสุขให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ผู้บริหารทุกระดับใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรทุกระดับและธำรงรักษาบุคลากรโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล การขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัย (๒P Safety) ให้เกิดความเข้มแข็งของระบบความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การปรับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการจัดระบบเวรที่เหมาะสมในหน่วยบริการ ๒) มุ่งเน้นการดูแลความสุขและความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานทุกระดับตั้งแต่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ตามแนวคิดสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Happy Workplace)