

มุมมองทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับ การจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน

ดร. รพีสุภา หวังเจริญรุ่ง

เวทีวิชาการ : วิกฤติ P4P “ระดมพลัง
ปัญญาร่วมหาทางออก” 27 พฤษภาคม 2556

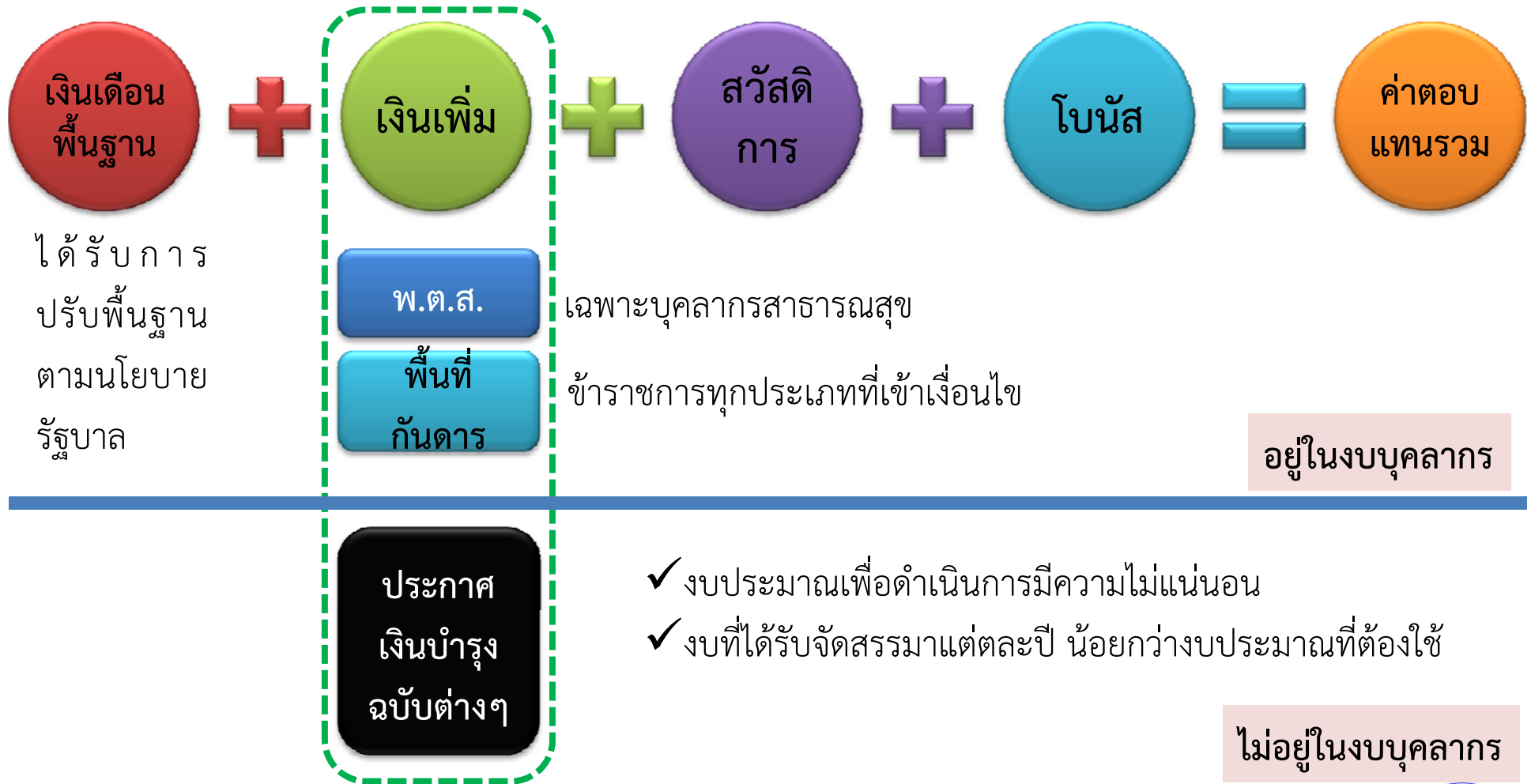


โครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการ

รวมเงินประจำตำแหน่ง



การได้รับค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการกระทรวง สาธารณสุขในปัจจุบัน



แนวคิดการพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับสายงาน สาธารณสุขโดยหน่วยงานภายนอก

ระบบราชการพลเรือนกำหนดค่าตอบแทนเท่ากัน
ในแต่ละระดับ ซึ่งไม่ได้สะท้อนถึงราคา
ค่าตอบแทนในตลาดแรงงานทั่วไปที่จะพิจารณา
ตามสายงานหรือสายวิชาชีพด้วย



การให้ค่าตอบแทนสำหรับสายงาน
สาธารณสุข คาดว่าจะช่วยแก้ปัญหา
ภาระงานที่มีมากกว่าโดยเปรียบเทียบกับ
วิชาชีพอื่น และการลาออก

- ความแตกต่างของค่าตอบแทนในสายงาน และระหว่างการว่าจ้าง (ผลสำรวจพบความแตกต่างของ
ค่าตอบแทนที่รุนแรงโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน)
- ปัญหาการลาออกของบุคลากร และการขาดแคลนกำลังคน

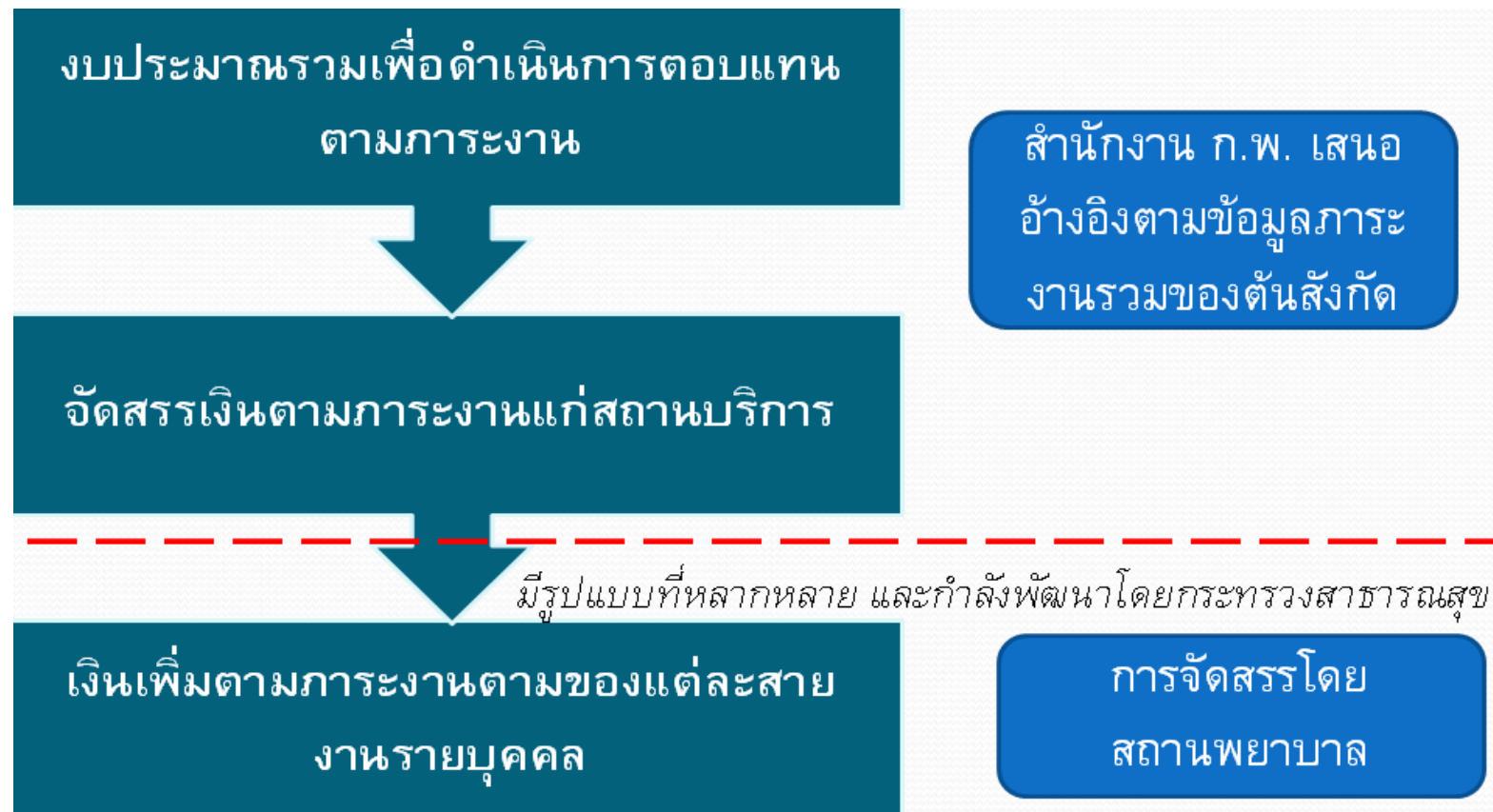
สำนักงาน ก.พ. พิจารณาจัดสรรวงเงินงบประมาณเพื่อให้ในการปรับปรุงค่าตอบแทน
ตามสายงานสาธารณสุขและกำหนดวิธีในการจัดสรรเงินงบประมาณแก่สถานพยาบาล

ศึกษาแนวคิด และความเป็นไปได้ในปี 2553



แนวคิดการดำเนินการ

ข้อเสนอเป็นเงิน On Top



ข้อเสนอการตั้งงบประมาณ และการจัดสรรให้สถานพยาบาล

งบประมาณตั้งขึ้น



การจัดสรรให้สถานพยาบาล

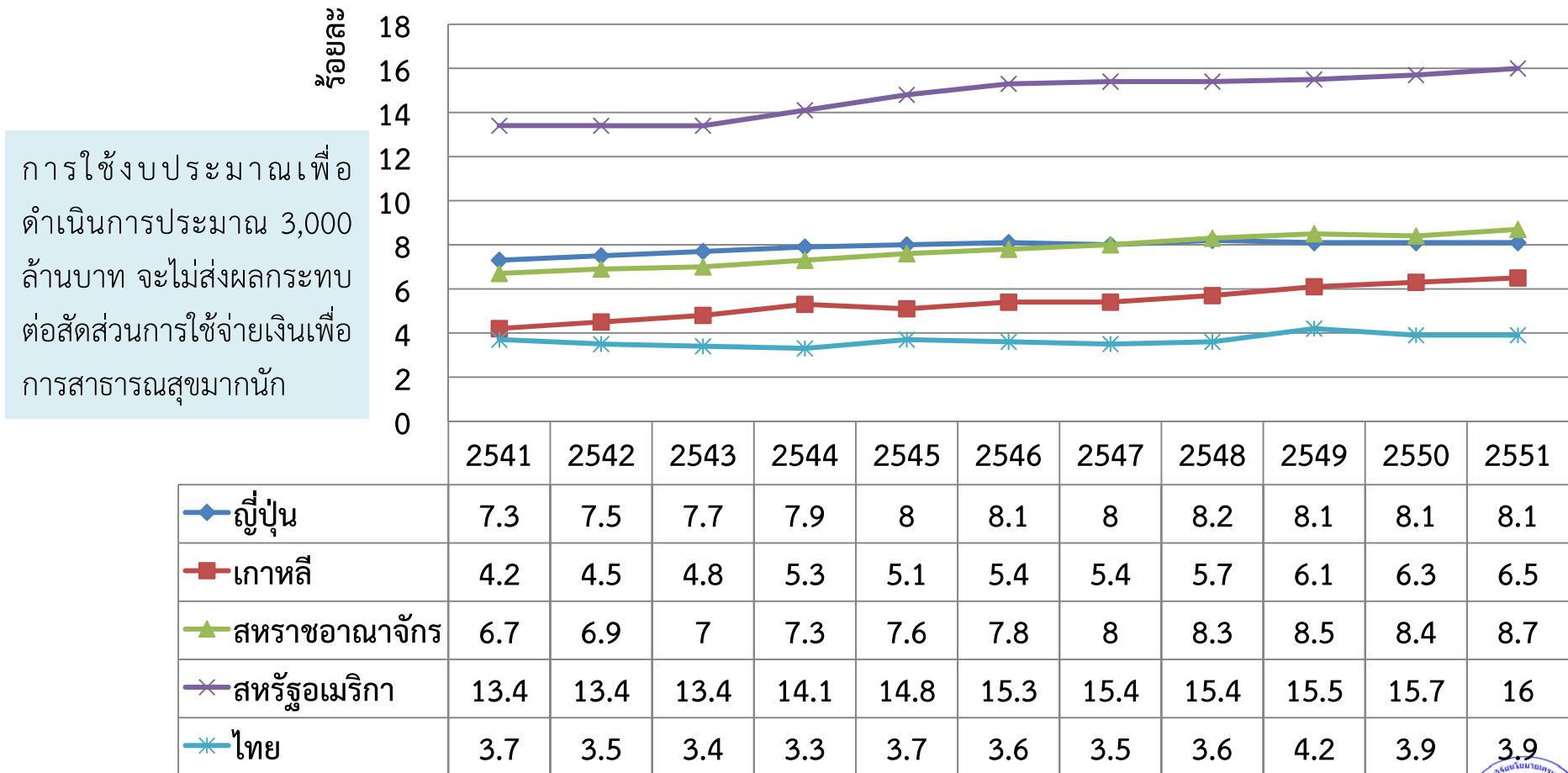
- ปริมาณงานต่อบุคลากรทางการแพทย์ (Workload to Manpower) ในภาพรวม และจัดสรร
- ปริมาณงานครอบคลุมการให้บริการ OPD IPD และ PP
- บุคลากรครอบคลุมในกลุ่มบริการทุกระดับ

ข้อจำกัด: ต้องมีข้อมูลประกอบการคำนวณในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

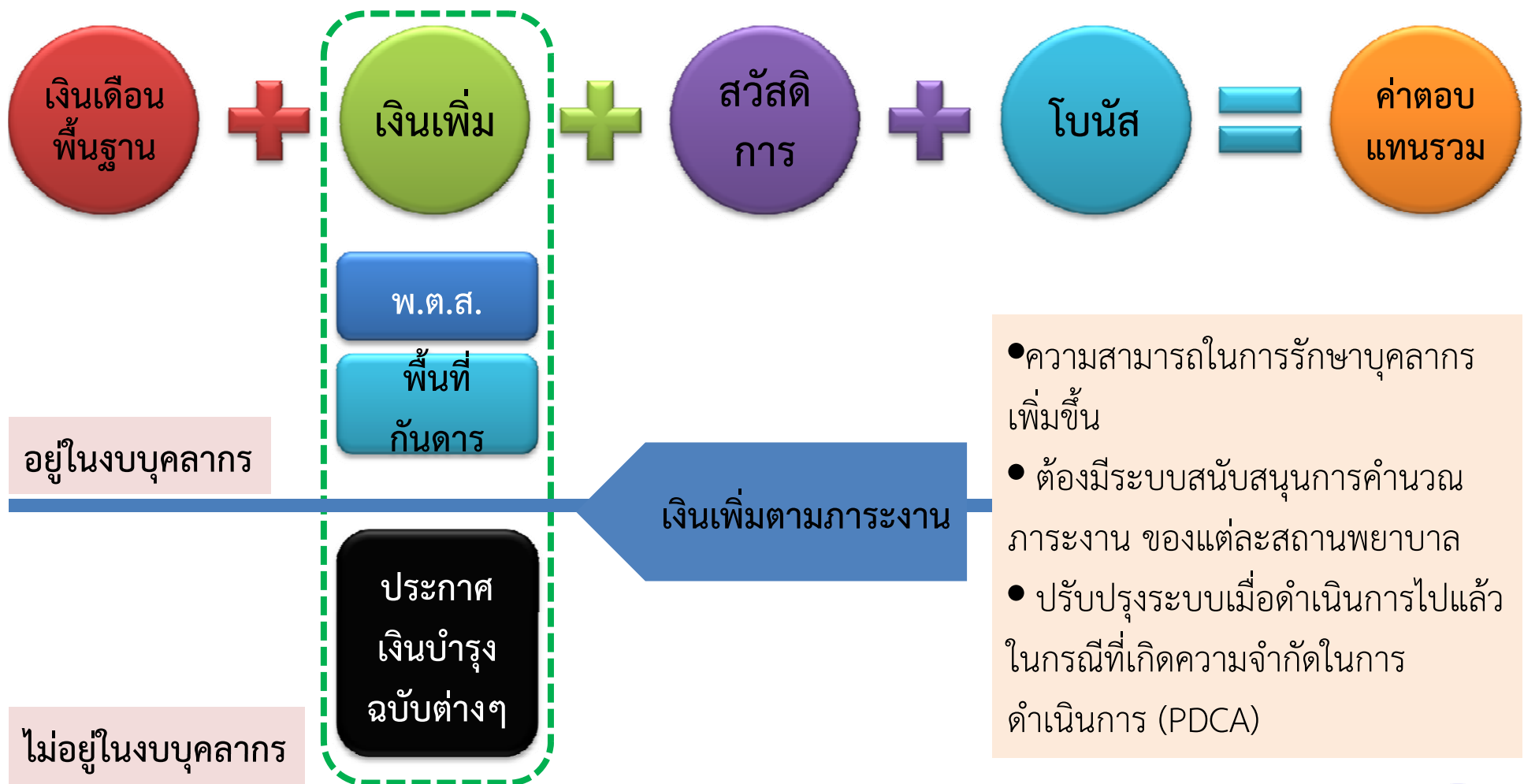
เปรียบเทียบกับรัฐนอกสังกัด เอกชน รัฐวิสาหกิจ และ อปท.

ความเป็นไปได้ในการดำเนินการตามข้อเสนอ

ร้อยละการคลังสาธารณสุขของประเทศไทยกับประเทศในกลุ่ม OECD บางประเทศ ตั้งแต่ปี 2541-2551



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และข้อคิดเห็น



- ความสามารถในการรักษาบุคลากรเพิ่มขึ้น
- ต้องมีระบบสนับสนุนการคำนวณภาระงาน ของแต่ละสถานพยาบาล
- ปรับปรุงระบบเมื่อดำเนินการไปแล้ว ในกรณีที่เกิดความจำกัดในการดำเนินการ (PDCA)

