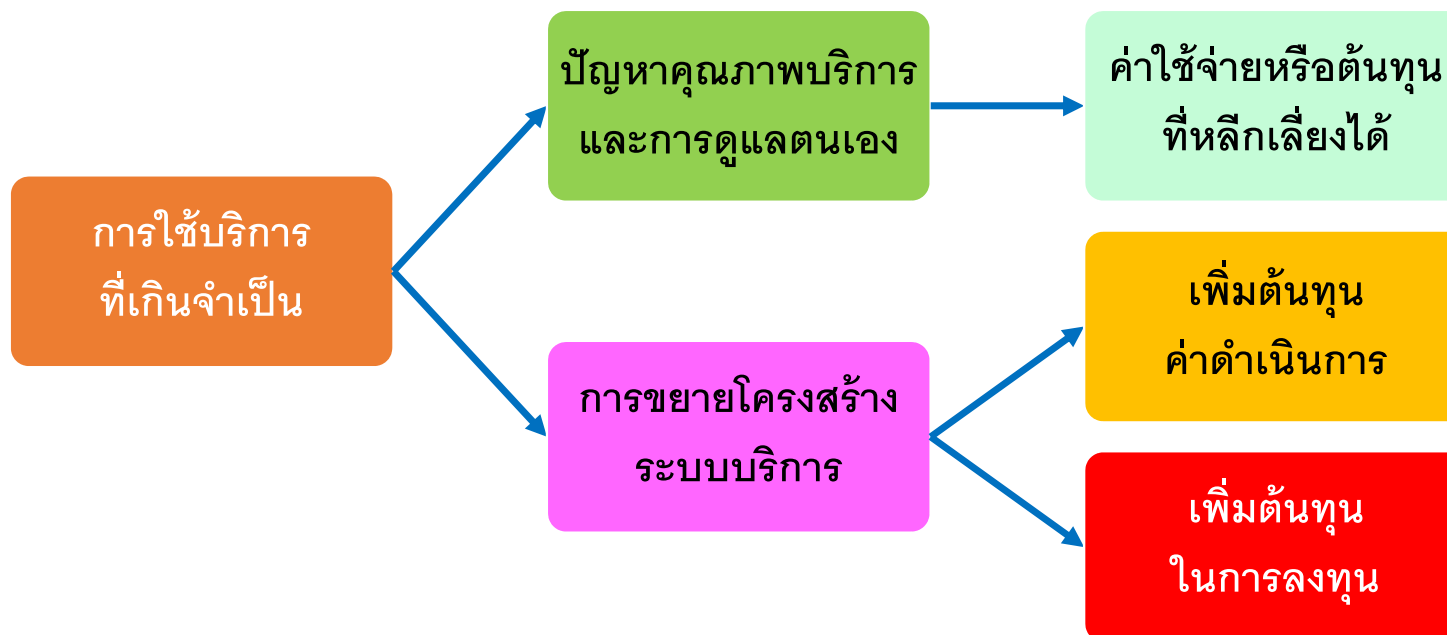


**ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล  
เพื่อรองรับแผนพัฒนาประสิทธิภาพของ  
ระบบการดูแลสุขภาพ เพื่อความยั่งยืนของ  
ระบบหลักประกันสุขภาพ**

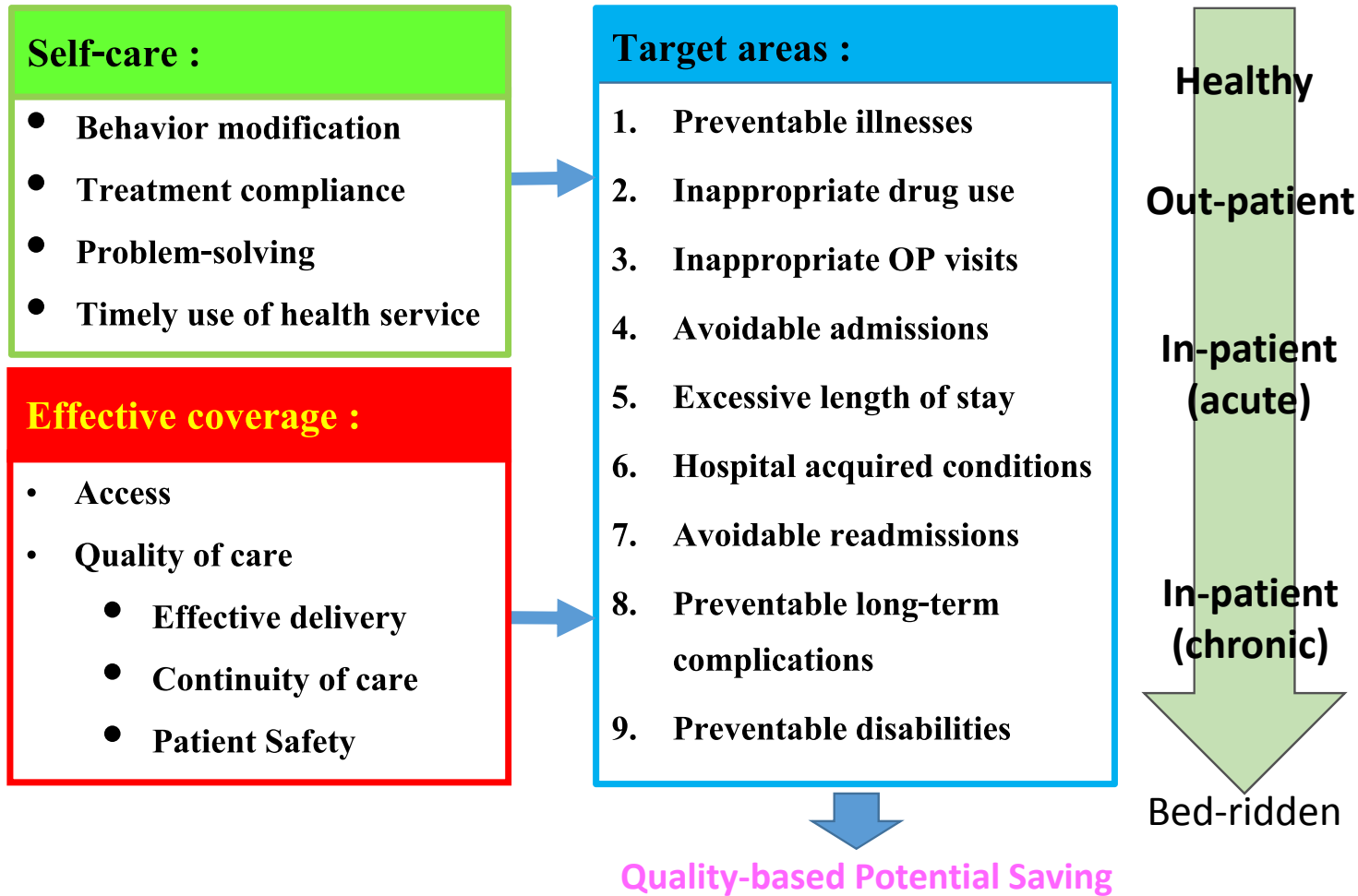
**แนวคิดจาก ทีมวิจัยของคณะทำงานพัฒนาประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิภาพของระบบการดูแลสุขภาพ**

**11 ตุลาคม 2559**

แนวคิดการปฏิรูปและขับเคลื่อนการพัฒนาหลักประกัน  
สุขภาพถ้วนหน้า คู่ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร  
โดยยกระดับประสิทธิผลของระบบการดูแลสุขภาพ



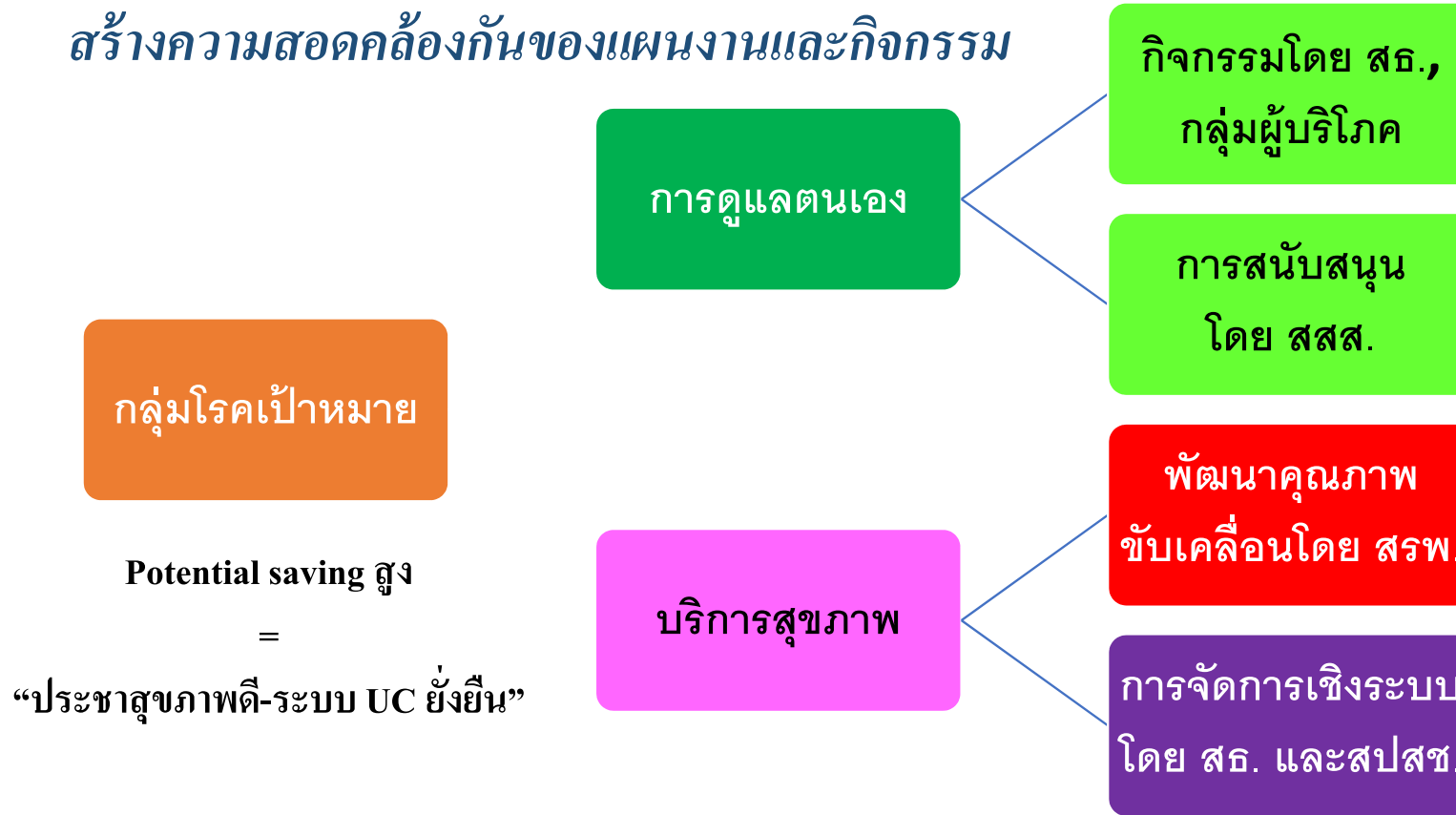
# กรอบแนวคิดของการเพิ่มประสิทธิผลของระบบการดูแลสุขภาพ โดยการลดการใช้บริการสุขภาพที่หลีกเลี่ยงได้ หรือป้องกันได้



(ร่าง) ข้อเสนอของการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพโดยการเพิ่มประสิทธิผลของระบบการดูแลสุขภาพ

- เพิ่มประสิทธิภาพจากการเพิ่มประสิทธิผลของการป้องกันโรคในกลุ่มโรคที่ป้องกันได้
- เพิ่มประสิทธิภาพจากการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล
- มุ่งเน้นการจัดการการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง (Chronic disease management)
- ส่งเสริมการใช้บริการสุขภาพด้วยความเหมาะสม
- ป้องกันเหตุการณ์หรือกรณีที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างพักรักษาตัวในโรงพยาบาล (Hospital-acquired conditions)
- ป้องกันภาวะพิการ (Preventable disabilities) ที่เป็นภาระระยะยาวต่อระบบหลักประกันสุขภาพ

# ขับเคลื่อนสุขภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ในระบบหลักประกันสุขภาพไปด้วยกัน ตามหลัก “ประชารัฐ”



# จาก “ประเด็นของระบบ” สู่ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล



ปัจจัยอื่นๆ ในระบบสุขภาพ

ความต้องการอื่นๆ ด้านทรัพยากรบุคคล  
ในระบบสุขภาพ



# ตัวอย่างความต้องการต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล

	ความต้องการต่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	ปัจจัยหรือการจัดการที่จะช่วยลด ภาระด้านทรัพยากรบุคคล
เพิ่มประสิทธิภาพจาก การเพิ่มประสิทธิผลของ การป้องกันโรคในกลุ่ม โรคที่ป้องกันได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มการเข้าถึงองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของอาสาสมัครสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาระการบริการที่ลดลงจากการลดกลุ่มโรคที่ป้องกันได้</li> <li>ระบบสารสนเทศในการจัดการสุขภาพเป็นรายบุคคล</li> </ul>
เพิ่มประสิทธิภาพจาก การใช้ยาอย่าง สมเหตุสมผล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น เภสัชกร คลินิก</li> <li>เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจการใช้ยาในการรักษาโรคอย่างสมเหตุสมผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบ Tele-consultation</li> <li>ระบบห้องปฏิบัติการและสารสนเทศเพื่อการบริหารการใช้ยาปฏิชีวนะ</li> <li>ระบบให้คำปรึกษาและ Call center ด้านการใช้ยา</li> </ul>



# ตัวอย่างความต้องการต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล

	ความต้องการต่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	ปัจจัยหรือการจัดการที่จะช่วยลด ภาระด้านทรัพยากรบุคคล
มุ่งเน้นการจัดการการ ดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มความรู้และความเข้าใจของผู้ประกอบวิชาชีพ และอาสาสมัครสาธารณสุขด้านระบบการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่สำคัญ</li> <li>• การทำงานร่วมกันเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบจัดการการเรื้อรังต่อเนื่องของบุคลากรสาธารณสุข</li> <li>• ระบบสารสนเทศในการจัดการสุขภาพเป็นรายบุคคล</li> <li>• แนวทางการดูแลสุขภาพโรคเรื้อรังแบบทีมสหสาขาวิชาชีพ</li> </ul>
ส่งเสริมการใช้บริการ สุขภาพด้วยความ เหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทบทวนกรอบอัตรากำลังของการดูแล Acute-care</li> <li>• พิจารณากรอบอัตรากำลังของระบบการดูแลแบบ Step-down</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นวัตกรรมระบบการดูแลผู้ป่วยแบบ Step-down</li> <li>• ระบบส่งต่อผู้ป่วย“ขาลง”ที่เข้มแข็ง</li> <li>• ระบบ Tele-consultation</li> </ul>

# ตัวอย่างความต้องการต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล

	ความต้องการต่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	ปัจจัยหรือการจัดการที่จะช่วยลด ภาระด้านทรัพยากรบุคคล
ป้องกันเหตุการณ์หรือ กรณีที่ไม่พึงประสงค์ที่ อาจเกิดขึ้นระหว่างพัก การรักษาตัวใน โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พิจารณาโครงสร้างและสายงานด้าน การพัฒนาคุณภาพและการจัดการ ความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างเป็น ระบบ</li> <li>• การฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การศึกษาวิจัยระบบ กระบวนการ และการจัดการทางกายภาพเพื่อ ป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล</li> <li>• ระบบพัฒนาคุณภาพที่เข้มแข็งทั้งใน ระดับสถานพยาบาลและประเทศ</li> </ul>
ป้องกันภาวะพิการ (Preventable disabilities) ที่เป็นภาระระยะยาวต่อ ระบบหลักประกัน สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความเชี่ยวชาญของการดูแลผู้ป่วย อุบัติเหตุและฉุกเฉิน</li> <li>• ผู้ดูแลผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน</li> <li>• เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในสถาน ประกอบการและชุมชน (จป.ชุมชน)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบสนับสนุนและพัฒนา อาสาสมัครสาธารณสุข</li> <li>• ระบบการดูแลสุขภาพระยะยาวแบบ มีส่วนร่วม</li> </ul>

เพื่อจัดการความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อหลักประกันสุขภาพที่ยั่งยืน  
ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่อง “หากคนมาเพิ่ม” แต่ต้องการ “นวัตกรรม” ของการจัดระบบ

ความต้องการทางสุขภาพ การจัดการในระบบ...	ความต้องการใช้บริการลดลง	ความต้องการใช้บริการเพิ่มขึ้น
ทำให้ความต้องการในการใช้ ทรัพยากรบุคคล <u>เพิ่มขึ้น</u>	<p style="text-align: center;"><b>นัก “กลิ้ง”</b></p> = โอกาสพัฒนาอันยิ่งใหญ่ของการ จัดการทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ	<p style="text-align: center;"><b>ผู้บริหารยอดนักวิ่ง</b></p> But, ของจริง vs ของเทียม ? อัตราส่วนและส่วนผสม ?
ทำให้ความต้องการในการใช้ ทรัพยากรบุคคล <u>น้อยลง</u>	<p style="text-align: center;"><b>ผู้จัดการอันสามารถ</b></p> = การจัดการทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพ	<p style="text-align: center;"><b>ผู้นำอันชาญฉลาด</b></p> = นวัตกรรมของการขับเคลื่อนและ จัดระบบบริการสาธารณสุข

**แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น...**

