

ทบทวนทางเลือกของการกระจายอำนาจ

องค์การมหาชน

วีระศักดิ์ พุทธาศรี

1 ธันวาคม 2553

เวทีสู่ความเป็นธรรมด้านสุขภาพ ครั้งที่ 1

10ปี การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ: สังเคราะห์บทเรียนเพื่อค้นหาทางออกร่วมกัน

รูปแบบองค์การในการกระจายอำนาจ

1. สถานพยาบาลที่ท้องถิ่นมีส่วนร่วม
2. การร่วมบริการ
- 3. องค์การมหาชน**
4. องค์การนิติบุคคลระดับจังหวัด
5. ให้สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละระดับ

พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๔ รมต.สธ. รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๖ วัตถุประสงค์

- (๑) รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ฟื้นฟูสภาพ
- (๒) เวชศาสตร์ป้องกัน สนับสนุนการสาธารณสุขชนโยบายรัฐ
- (๓) อื่นๆที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และความต้องการของชุมชน

มาตรา ๑๒ คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล

- (๑) ประธาน
- (๒) กรรมการ โดยตำแหน่ง ๓ คน (สธ. ผวจ. สสจ.)
- (๓) ผู้แทนชุมชน ๓ คน
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน
- (๕) ผู้อำนวยการ รพ. เป็นเลขานุการ

มาตรา ๔๑ รมต.สธ. กำกับดูแลการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ

1. คุณภาพการจัดบริการ
 - ระบบดูแลที่ผสมผสาน
 - มีระบบส่งต่อ
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ
 - มีประสิทธิภาพเชิงขนาด
 - ความสามารถในการรับความเสี่ยง
 - รับมือกับผลกระทบภายนอก
3. ตอบสนองต่อความต้องการและตรวจสอบจากชุมชน
4. มีความเสมอภาคและการเข้าถึงบริการ
5. ต้องมีความยั่งยืนและการยอมรับ

พินิจ ฟ้าอำนาจผลและคณะ 2543

ข้อดี ของการเป็นองค์การมหาชน

- 1 นโยบายกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วม
- 2 มีกฎหมายรองรับความเป็นอิสระบริหารจัดการ
- 3 มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- 4 ลดการพึ่งพางบประมาณรัฐ
- 5 นโยบายลดกำลังคนภาครัฐ
- 6 ตอบสนองนโยบายรัฐ และประชาชน

ข้อจำกัด ของการเป็นองค์การมหาชน

- 1 ไม่ใช่การโอนความเป็นเจ้าของให้ อปท.
- 2 ความสำเร็จขึ้นกับ ผู้นำองค์กร และกรรมการ
- 3 พึ่งพาตนเองด้านรายได้ขึ้นกับเศรษฐกิจพื้นที่
- 4 การอยู่เป็นองค์การมหาชนเดี่ยวๆ

ผลการดำเนินงานของ รพ.องค์การมหาชน (๑)



สนองตอบนโยบายรัฐและ UC ได้



การเข้าถึงบริการโรงพยาบาล



คุณภาพบริการ และมีความพึงพอใจ



เพิ่มการเข้าถึงบริการตติยภูมิ



การมีส่วนร่วมและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ



คล่องตัวในการบริหารบุคคล ค่าตอบแทน



ความยืดหยุ่นของระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง



มีการถ่ายโอนงาน และระบบจ้างเหมา



ช่องทางการจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์

ผลการดำเนินงานของ รพ.องค์การมหาชน (๒)

x

การบริการปฐมภูมิ

x

การส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก

x

การเชื่อมโยง District Health System

x

ระบบเชื่อมโยงการส่งต่อ

x

ความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการ

?

การพึ่งตนเอง กับการแสวงหารายได้

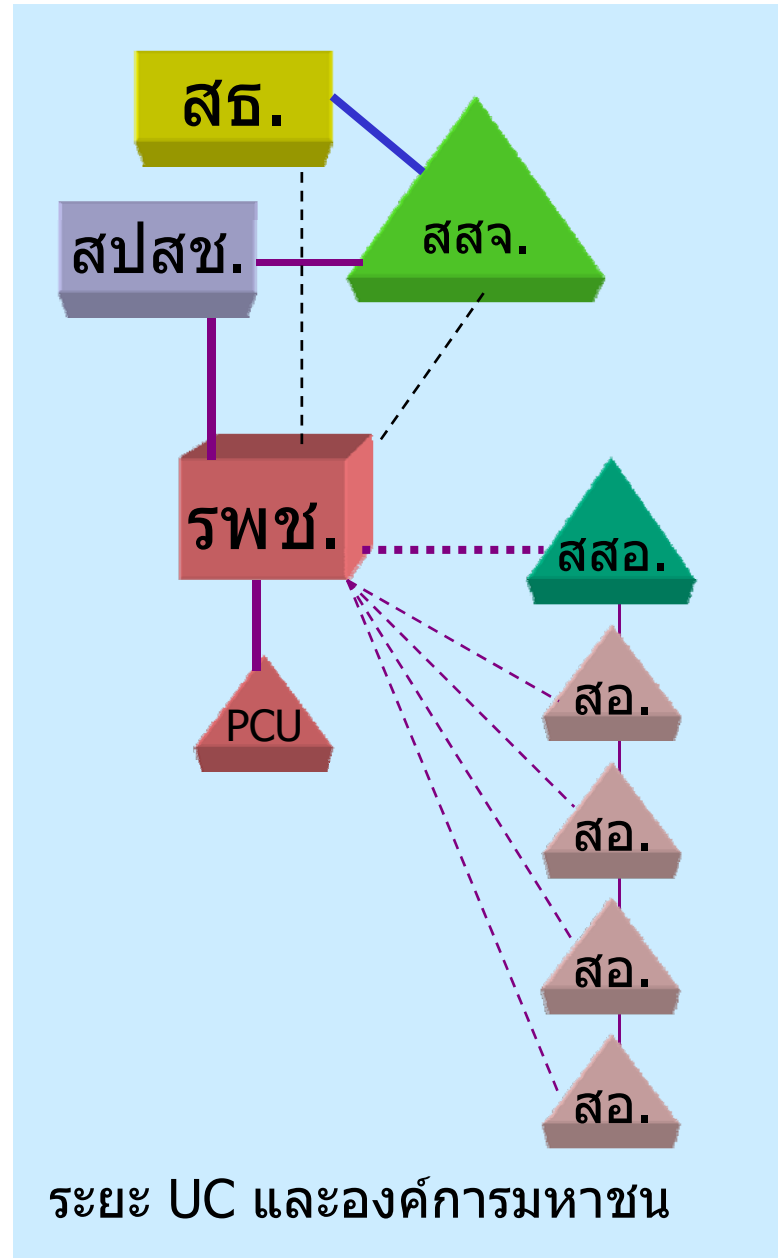
?

การดำเนินกิจการนอกพื้นที่หลัก

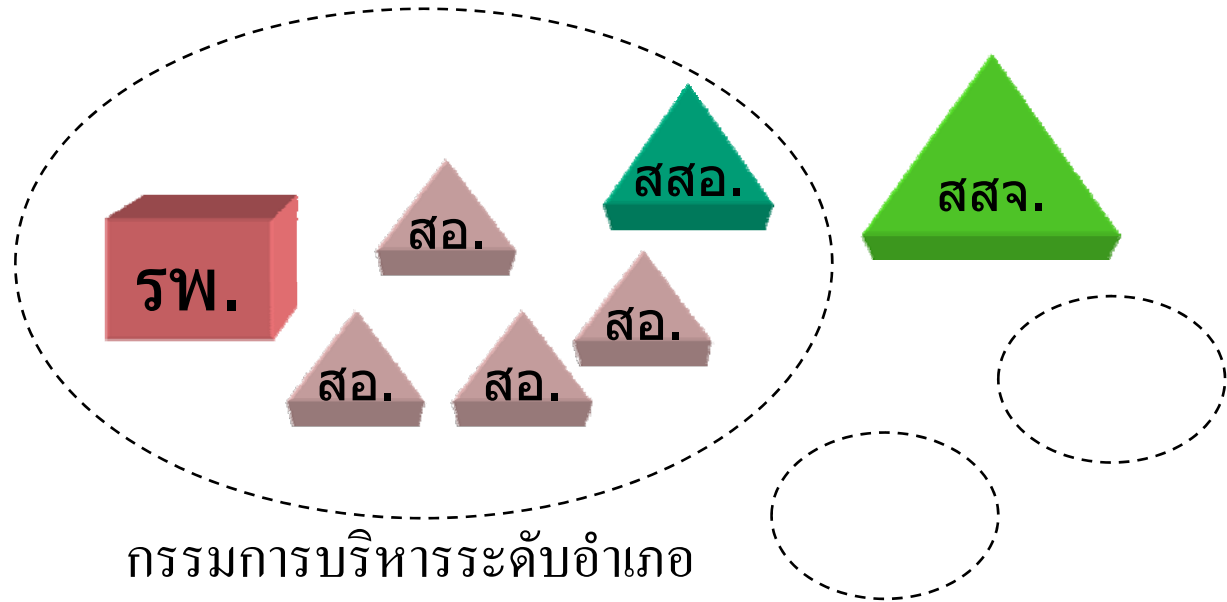
สรุป ความท้าทายของการบริหารจัดการ ในรูปแบบ รพ.องค์การมหาชน

1. ต้องบริหารจัดการ มีรายรับพึ่งตนเองได้
2. ระบบสร้าง พัฒนาบุคลากร รวมทั้งการคงอยู่
3. ต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่และกำหนดไว้ปฏิบัติ
4. สร้างความรู้สึกต่อการเป็นเจ้าของโรงพยาบาล
5. การทำงานร่วมกับหน่วยราชการอื่นๆที่มีวัฒนธรรมการทำงานต่างกัน
6. การบริหารบุคลากร ความเป็นหนึ่งเดียวกับระบบอื่น การจะโยกย้าย
7. รพ.บ้านแพ้วใช้บุคลากรการแพทย์จำนวนมากกว่า รพ.อื่นๆ ในจังหวัด

ความสัมพันธ์เชิงระบบ : บังคับบัญชา กำกับ ส่งต่อ ข้อมูล

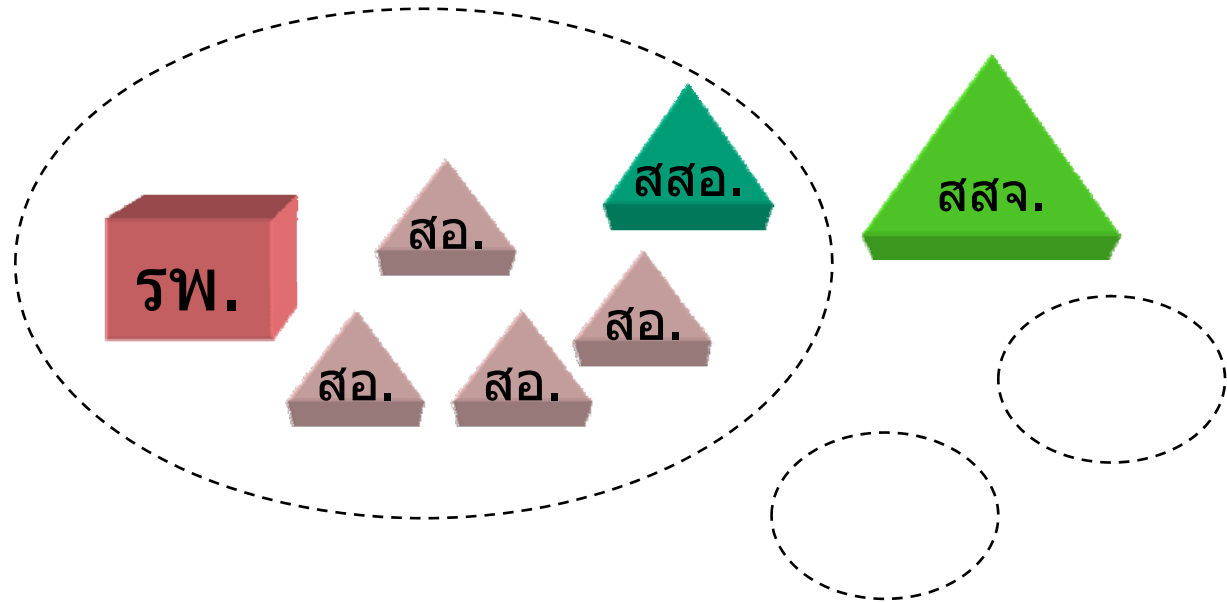


บทเรียนและทางเลือกจากประสบการณ์องค์กรมหาชน (๑)



1. สอ.ทุกแห่งในอำเภอรวมกันเป็นกลุ่มกับโรงพยาบาล
ชุมชนรวมกันเป็นเครือข่าย พัฒนาเป็นองค์กรมหาชน
หรือหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ
2. ขยายพื้นที่ทางเลือกที่ 1 รวมเป็นเครือข่ายบริการ
ภายใต้คณะกรรมการบริหารในระดับจังหวัด/
องค์กรมหาชน

บทเรียนและทางเลือกจากประสบการณ์องค์การมหาชน (๑)



1. เพิ่มอำนาจการตัดสินใจ ส่วนร่วมรับผิดชอบในระดับพื้นที่
2. สนับสนุนหลักการบริหารองค์กร มีอิสระ คล่องตัว ประสิทธิภาพ
3. เอกภาพการจัดบริการสุขภาพทุกระดับ รวมในระดับอำเภอ/จังหวัด
4. สอดคล้องกับการจัดการในรูปแบบระบบแม่ข่าย CUP ปัจจุบัน เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งเครือข่ายและส่งต่อ ทั้งบริการและข้อมูล
5. มีขนาดที่เหมาะสมต่อบริการการแพทย์ และสาธารณสุข วัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม