



บรรณาธิการ

ประเทศไทยมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน ประเทศไทยมีความขาดแคลนแพทย์เกือบมากที่สุด ปัจจุบันสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ ยังเป็นวิกฤตปัญหาที่สำคัญของระบบสุขภาพของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านจำนวนที่ไม่เพียงพอ ในปี 2560 ประเทศไทยมีแพทย์ 1 คน ต่อการดูแลประชากร 2,500 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีระดับเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกันแล้ว ประเทศไทยมีความขาดแคลนแพทย์เกือบมากที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลนบุคลากร รัฐได้มีนโยบายการเพิ่มการผลิตบุคลากรหลายมาตรการ โดยในปี 2549 มีการรับนักศึกษาแพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล เพิ่มขึ้นทุกกลุ่ม โดยนักศึกษาแพทย์รับเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 50 จากปี 2545

นอกจากปัญหาด้านจำนวนบุคลากรแล้ว การกระจายตัวของบุคลากรที่ไม่เหมาะสมก็ยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของระบบสุขภาพของประเทศ โดยเฉพาะปัญหาความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบทยังมีความรุนแรงอยู่ จากข้อมูล ปี 2560 พบว่าในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดขนาดเล็ก ห่างไกล และมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี จะมีความขาดแคลนบุคลากรในทุกสาขา ซึ่งเมื่อเทียบระหว่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือและกรุงเทพฯ แล้ว กรุงเทพฯ มีบุคลากรในวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล โดยคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรมากกว่าถึง 8.5, 4.4, 2.8 และ 3.6 เท่าตามลำดับ บุคลากรด้านสาธารณสุขส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานในภาครัฐ โดยเฉพาะในกระทรวงสาธารณสุข และอยู่ในระดับโรงพยาบาลชุมชน ที่กระจายครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเภสัชกรที่มีสัดส่วนการปฏิบัติงานในภาคเอกชนสูงถึงร้อยละ 54

การแก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรนั้น รัฐได้มีนโยบายการเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการใช้แนวคิด rural recruitment, local training และ hometown placement โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ชนบทสามารถเข้ามาเรียนในสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และเมื่อจบการศึกษาแล้วจะกลับไปปฏิบัติงานในพื้นที่ของตนเอง การใช้มาตรการการชดเชยทุน โดยมีการทำสัญญาไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ เป็นระยะเวลา 1-6 ปี หากมีการผิดสัญญา จะต้องชดเชยเงินเป็นค่าปรับให้กับรัฐ ตลอดจนการเพิ่มแรงจูงใจทั้งในรูปแบบค่าตอบแทนประเภทต่างๆ และความก้าวหน้าในอาชีพราชการ แม้ว่าจะมีมาตรการต่างๆ ดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่องและช่วยบรรเทาปัญหาให้ดีขึ้นในระดับหนึ่งก็ตาม แต่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทยังมีอยู่ ซึ่งยังคงต้องการมาตรการในลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจให้มีความสุข และความภาคภูมิใจในการทำงานในชนบทเพื่อการแก้ปัญหาที่ได้ผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

นพ.ศิริยุสม์ วรามิตร

บรรณาธิการ