



**TDRI** THAILAND  
DEVELOPMENT  
RESEARCH  
INSTITUTE

รูปแบบและแนวทางการจัดบริการ  
ทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร  
ที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกันตน

ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง

ดร. บุญวรา สุมะโน เจนพิงพร และ คณะ  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

มีนาคม 2564

“ประกันสังคม” ให้สิทธิผู้ประกันตน กรณีคลอดบุตร  
ตั้งแต่ขั้นตอนของการดูแลสุขภาพ การดูแลครรภ์ ไปจนถึง การเลี้ยงดูบุตร



สิทธิก่อนตั้งครรภ์  
(สิทธิเจ็บป่วย)

สิทธิระหว่างตั้งครรภ์  
ถึงหลังคลอด

สิทธิสงเคราะห์บุตร

- การตรวจสุขภาพ และ การรักษาภาวะเจ็บป่วย
- การรับคลอด (สิทธิเจ็บป่วย)
- ค่าบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร เหมาะจ่าย 15,000 บาทต่อกรณีคลอดบุตร 1 ครั้ง
  - รวมบริการทำงานเป็น ตามแพทย์ ประกันสังคมฯ 66
  - เบิกหลังคลอดหรือหลังแท้งบุตร
- เพิ่มค่าตรวจครรภ์และฝากครรภ์ 5 ครั้งตามเวลาที่หนด รวมไม่เกิน 1,500 บาท
- เงินสงเคราะห์การหยุดงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย รวม 90 วัน (เงินเดือน 15,000 บาท เบิกได้ 22,500 บาท)
- เงินสงเคราะห์บุตร 800 บาท/บุตร 1 คน ตั้งแต่แรกเกิดจนอายุ 6 ปี เบิกได้คราวละไม่เกิน 3 คน

# เพิ่มค่าตรวจครรภ์ (ใน 15,000 บาทมีค่าตรวจครรภ์แล้ว)

## เพื่อจูงใจให้มีการฝากครรภ์ตามกำหนดเวลา



### สิทธิ-หว่างตั้งครรภ์ ถึงหลังคลอด

- เพิ่มค่าตรวจครรภ์และฝากครรภ์ 5 ครั้งตามเวลาที่กำหนด รวมไม่เกิน 1,500 บาท

- ผู้ประกันตนสำรองจ่ายก่อน แล้วนำใบเสร็จมาเบิก
  - ช่วงอายุครรภ์ไม่เกิน 12 สัปดาห์ จ่าย 500 บาท
  - ช่วงอายุครรภ์มากกว่า 12 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 20 สัปดาห์ จ่าย 300 บาท
  - ช่วงอายุครรภ์มากกว่า 20 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 28 สัปดาห์ จ่าย 300 บาท
  - ช่วงอายุครรภ์มากกว่า 28 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 32 สัปดาห์ จ่าย 200 บาท
  - ช่วงอายุครรภ์มากกว่า 32 สัปดาห์ ถึง 40 สัปดาห์ขึ้นไป จ่าย 200 บาท
- เป็นเงินส่วนเพิ่ม เพื่อส่งเสริมให้มีการฝากครรภ์ตามช่วงเวลา
- หญิงมีครรภ์ทุกคนยังมีสิทธิ์ฝากครรภ์ทุกที่ที่ปรึกษาสิทธิ์ของ สปสช. ด้วย

# ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงได้รับเงินชดเชยการหยุดงาน

## มากที่สุด 22,500 บาท

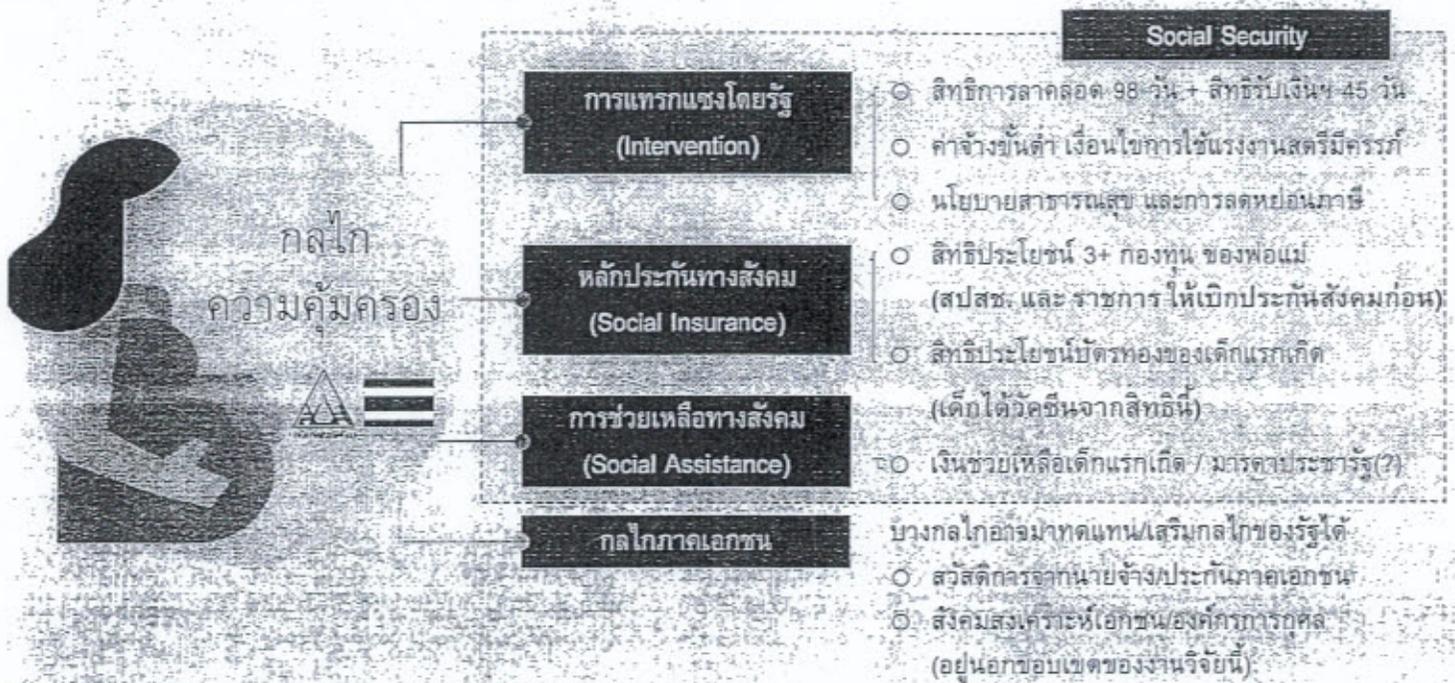


### สิทธิ-หว่างตั้งครรภ์ ถึงหลังคลอด

- เงินสงเคราะห์การหยุดงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย รวม 90 วัน (เงินเดือน 15,000 บาท เบิกได้ 22,500 บาท)

- ให้กับกรณีผู้ประกันตนฝ่ายหญิง
- ใช้สิทธิ์ได้ไม่เกิน 3 ครั้ง
- กฎหมายแรงงาน ให้สิทธิชดเชยการหยุดงาน 90 วัน
  - ประกันสังคมจ่ายร้อยละ 50 จำนวน 90 วัน *50% 100% จำนวน 15 วัน*
  - นายจ้างจ่ายร้อยละ 50 จำนวน 90 วัน
- เงินชดเชยคำนวณจากฐานรายได้ (อาจจะไม่เท่ากับรายได้จริง)
  - ม. 33 ฐานรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 50 = ไม่เกิน 7,500 บาท/เดือน)
  - ม. 39 ฐานรายได้ 4,800 บาท/เดือน (ร้อยละ 50 = 2,400 บาท/เดือน)

# ในภาพใหญ่กลไกการคุ้มครองมารดาคลอดบุตรในไทยไม่ได้มีแค่ประกันสังคม



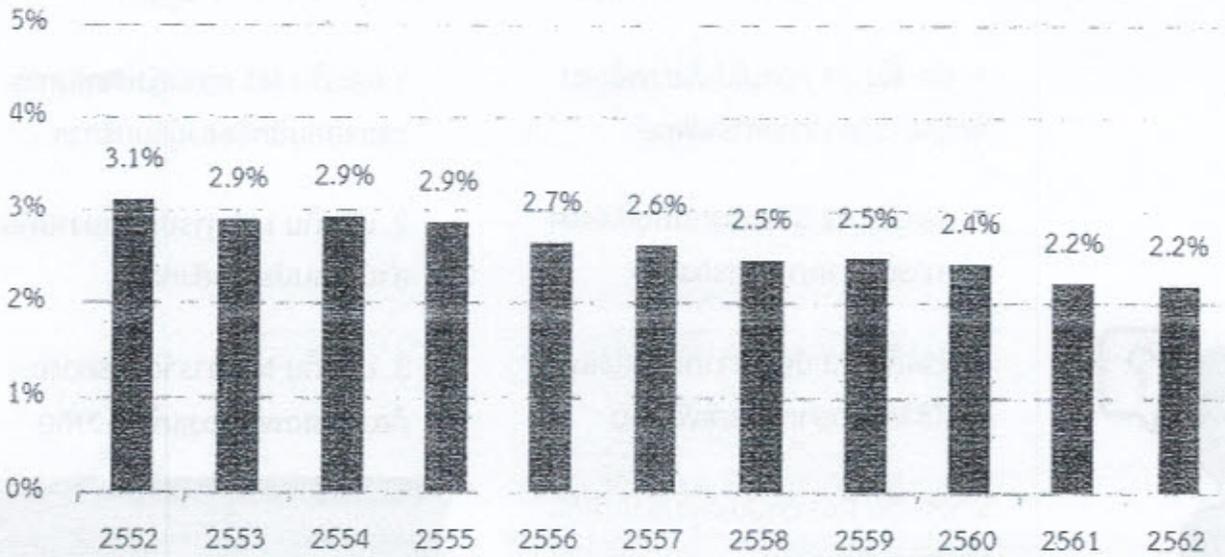
## กองทุนประกันสังคมบริหารสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร ในกองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย)

กองทุนภายใต้การบริหารของสำนักงานประกันสังคมของไทยจะประกอบด้วย 5 กองทุนย่อย คือ

- |  |   |
|--|---|
| 1. กองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) | บังคับแบบบังคับใช้รอบ (Mandatory Scheme)    |
| 2. กองทุน 2 กรณี (สงเคราะห์บุตร และชราภาพ)           |   |
| 3. กองทุนสงเคราะห์ว่างงาน                            |   |
| 4. กองทุนมาตรา 40 (สิทธิประโยชน์ทั่วไป)              | บังคับแบบสมัครใจเข้าร่วม (Voluntary Scheme) |
| 5. กองทุนมาตรา 40 (บำนาญชราภาพ)                      |   |

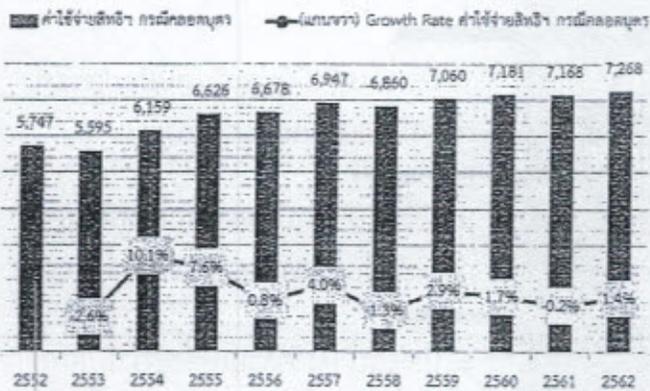
# คนประกันสังคมมีส่วนคนใช้สิทธิคลอดบุตรลดลง

จำนวนครั้งการรับบริการฯ กรณีคลอดบุตร ต่อ จำนวนผู้ประกันตน ม.33 และ ม.39



# ค่าใช้จ่ายกรณีคลอดบุตร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ค่าใช้จ่ายกองทุนประกันสังคมกรณีคลอดบุตร (หน่วย: ล้านบาท)



ค่าใช้จ่ายสิทธิฯ กรณีคลอดบุตร ต่อครั้ง (หน่วย: บาทต่อครั้ง)



# สรุปประเด็นปัญหา

## 4 ประเด็นสำคัญด้านการจัดสิทธิฯ

1. ประเด็น P1 ความไม่เพียงพอของอัตราค่าบริการทางการแพทย์
2. ประเด็น P2 ผู้ประกันตนมือปสรรคทางการแพทย์จากการสำรองจ่าย
3. ประเด็น P3 ปัญหาจากเม็อบไซและการใช้สิทธิค่าฝากครรภ์เพิ่มเติม
4. ประเด็น P4 ความเหลื่อมล้ำในสิทธิชดเชยการหยุดงาน



## + 3 ประเด็นสำคัญด้านการบริหารฯ

1. ประเด็น M1 ความยุ่งยากในการตรวจสอบสิทธิของผู้รับบริการ
2. ประเด็น M2 การประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม
3. ประเด็น M3 การจัดการความต้องการเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น

เพิ่มเติม

## ทบทวนประเด็นปัญหาหลัก: การจัดสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร

### พื้นฐาน

- มีการปรับสิทธิมาแล้วหลายครั้ง
- ผู้ประกันตนพอใจแบบเหมาจ่ายและเป็นวิธีจ่ายที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของแรงงาน
- เงินให้เพียงพอสำหรับบริการในระดับพื้นฐาน
- การให้สิทธิชดเชยหยุดงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐานสากล และเทียบเท่ากับกองทุนอื่น ยกเว้นเรื่องสิทธิคนพอ (ซึ่งอาจไม่ใช่เรื่องของประกันสังคมเพียงฝ่ายเดียว)

## 4 ประเด็นสำคัญด้านการจัดสิทธิฯ



1. ประเด็น P1 ความไม่เพียงพอของอัตราค่าบริการทางการแพทย์
2. ประเด็น P2 ผู้ประกันตนมือปสรรคทางการแพทย์จากการสำรองจ่าย
3. ประเด็น P3 ปัญหาจากเม็อบไซและการใช้สิทธิค่าฝากครรภ์เพิ่มเติม
4. ประเด็น P4 ความเหลื่อมล้ำในสิทธิชดเชยการหยุดงาน (สิทธิคนพอ)

## ผลการสำรวจค่าบริการทางการแพทย์

รายการค่าใช้จ่าย	สถานพยาบาลของรัฐ	สถานพยาบาลเอกชน
<b>ค่าฝากครรภ์ (บาทต่อครั้ง)</b>		
ค่าฝากครรภ์ครั้งแรกเฉลี่ย	1,650	4,630
ค่าฝากครรภ์ครั้งถัดไปเฉลี่ย	740	1,750
แพ็คเกจฝากครรภ์เฉลี่ย	-	13,040
<b>ค่าคลอดบุตร (บาทต่อครั้ง)</b>		
ค่าคลอดปกติเฉลี่ย	10,290	18,600
ค่าผ่าคลอดเฉลี่ย	20,730	28,230
<b>ค่าห้อง รวมค่าอาหาร (บาทต่อคืน)</b>		
ค่าห้องธรรมดาเฉลี่ย	940	3,860
ค่าห้องพิเศษเฉลี่ย	2,260	7,020
<b>แพ็คเกจคลอดบุตร รวมค่าคลอด ค่าห้องและค่าอาหาร ไม่รวมค่าฝากครรภ์ (บาทต่อแพ็คเกจ)</b>		
แพ็คเกจคลอดปกติเฉลี่ย	-	32,550
แพ็คเกจผ่าคลอดเฉลี่ย	-	45,430

- ราคาของ ก.สาธารณสุข + ราคา กรมบัญชีกลาง -> อัตราค่าบริการกรณีของ บัตรทองกับข้าราชการ กำหนดเป็นราย รายการ
- ซึ่งประมาณการลำบาก เพราะการ คลอดแต่ละครั้ง ในแต่ละสถาน พยาบาล มีการกำหนดรายละเอียดของ รายการที่แตกต่างกัน
- คณะผู้วิจัยทำการสำรวจราคา จากทั้งการลง พื้นที่และสัมภาษณ์เพิ่มเติม (รายละเอียดใน รายงาน)
- โดยเฉลี่ยเงินที่ประกันสังคมให้ 15,000 + 1,500 บาท จะพอแค่ในกรณีผ่าท้องและ คลอดปกติที่สถานพยาบาลของรัฐ

### 1. ประเด็น P1 ความไม่เพียงพอของอัตราค่าบริการทางการแพทย์

ถ้าจะจ่ายเงินให้เพิ่มกรณีผ่าคลอดตามข้อบังคับ กว-แตรกซ้อนขณะตั้งครรภ์

<p>ทางเลือก 1</p> <p>จ่ายทั้งหมดให้สถานพยาบาล แบบบัตรทอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้ประกันตนถูกจำกัด สถานพยาบาล</li> </ul>	<p>ทางเลือก 2</p> <p>จ่ายเพิ่มให้สถานพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เหมาร้อย 15,000 บาท</li> <li>• สถานพยาบาลเบิกเพิ่มได้กรณี ผ่าคลอด กว-แตรกซ้อนขณะ ตั้งครรภ์</li> </ul>	<p>ทางเลือก 3</p> <p>จ่ายเพิ่มผู้ประกันตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เหมาร้อย 15,000 บาท</li> <li>• ผู้ประกันตนเบิกเพิ่มได้กรณี ผ่าคลอด กว-แตรกซ้อนขณะ ตั้งครรภ์</li> </ul>
---	--	---

- ทางเลือกอื่นๆ .....
- ถ้าเลือก 2-3 อัตราควรเป็นเท่าไร? .....
- เกณฑ์ในการจ่ายควรเป็นอะไรบ้าง .....



## ประเด็น P3 ปัญหาจากเงื่อนไขและการใช้สิทธิค่าฝากครรภ์เพิ่มเติม

### สภาพปัญหา

- ผู้ประกันตนเกิดความสับสนและไม่เข้าใจในการเบิกค่าฝากครรภ์เพิ่มเติม เนื่องจากเงื่อนไขที่กำหนดให้เบิกตามช่วงอายุครรภ์มีความยุ่งยากและสับสนกับสิทธิฝากครรภ์ฟรีตามโครงการ "ฝากท้องทุกที่ฟรีทุกสิทธิ" ของ สปสช.
- ขั้นตอนการเบิกจ่ายมีความลำบากยุ่งยากที่จะต้องเตรียมและจัดเก็บเอกสาร
- สถานพยาบาลบางแห่งเห็นว่าการประกันสังคมให้ค่าฝากครรภ์เพียง 1,000 บาท (ก่อน พ.ศ. 2564) ขณะที่ สปสช. ระบุว่าเงินค่าคลอดบุตรมาจ่ายแต่เดิมได้รวมค่าฝากครรภ์เอาไว้แล้ว (1,000 บาท เป็นเสมือนโบนัส)



### ข้อสังเกต

- สิทธิฝากครรภ์ฟรีตามโครงการ "ฝากท้องทุกที่ฟรีทุกสิทธิ" ของ สปสช. ไม่ได้เข้าถึงได้ง่ายในทุกที่
- มีตัวอย่างผู้ถือสิทธิบัตรทองที่ถูกสถานพยาบาลรัฐปฏิเสธการให้บริการตามสิทธินี้



## ประเด็น P4 ความเหลื่อมล้ำในสิทธิชดเชยการหยุดงาน

### สภาพปัญหา

- บางรัฐสามารถหยุดงานเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน หรือคิดเป็น 14 สัปดาห์
- ยังไม่ถึงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน R191 ที่แนะนำให้ภาครัฐหยุดงานได้อย่างน้อย 18 สัปดาห์
- แต่ไทยให้สิทธิเทียบเท่าหลายประเทศและตรงตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน C183 แล้ว ยกเว้นเวียดนามที่มีบริบทเฉพาะ
- สิทธิที่ยังไม่เท่าเทียม คือ เงินชดเชยการหยุดงานของฝ่ายสามเพื่อช่วยภรรยาคลอด ซึ่งมีหลายประเทศให้สิทธินี้
  - ของไทยปัจจุบัน มีเพียงสิทธิข้าราชการที่ให้ฝ่ายสามมีลาหยุดได้ 15 วัน ภายใน 30 วันตั้งแต่ภรรยาคลอด โดยยังคงได้รับเงินเดือน
  - มีเงื่อนไขคือ ใหลาหยุดได้ไม่เกิน 15 วันทำการ และไม่ติดต่อกัน 15 วัน



### ข้อสังเกต

- การกำหนดสิทธิวันลาและเงินชดเชยการลาเพื่อช่วยภรรยาคลอดบุตร ต้องมีการหารือและตกลงร่วมกันในหน่วยงานภาครัฐระดับประเทศ เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าว
- = เป็นประเด็นที่ต้องตกลงกับหน่วยงานที่มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานสวัสดิการแรงงาน