สลค. (eMail)
ส่ง : กสค.
รับที่ : ๖๖738/66
12 ก.ค. 2566 เวลา 10.20 น.

ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๑๗๙

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบรายงานสรุปผลการประชุมหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาบุคลากรทางการแพทย์

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอรายงานสรุปผลการประชุมหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาบุคลากรทางการแพทย์มาเพื่อให้คณะรัฐมนตรีรับทราบ โดยเรื่องนี้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ที่มา</u>

ด้วยปัจจุบันปรากฏข่าวสารในสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุขได้รับรู้ปัญหาเชิงระบบและข้อกังวลของบุคลากรทางการแพทย์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาการลาออกดังกล่าวและปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุขมาโดยตลอด ที่ผ่านมาทั้งสองหน่วยงานได้จัดให้มีการประชุมหารือร่วมกันอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงปัจจุบัน โดยเห็นพ้องกันว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปมีความท้าทายในหลายประเด็น และการแก้ปัญหาดังกล่าวทั้งสองหน่วยงานตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และเป็นธรรม

ในการนี้สำนักงาน ก.พ. ได้รายงาน ก.พ. เพื่อทราบเกี่ยวกับการดำเนินการข้างต้น ซึ่ง ก.พ. ได้ให้ข้อคิดเห็นและแนวทางดำเนินการ ตลอดจนการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมที่ควรมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากหน่วยงานทั้งสอง เพื่อให้การปรับปรุงเครื่องมือหรือกระบวนการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่กระทรวงสาธารณสุข

/๒. เหตุผล ...

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปมีความท้าทายในหลายประเด็น โดยที่การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขจำเป็นต้องปรับปรุงในภาพรวม ทั้งประเด็นหลักและประเด็นย่อย เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีความหลากหลายของสายงาน มีบุคลากรจำนวนมาก และกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ ปัญหาจึงอาจเกิดขึ้นได้ในหลากหลายมิติ ทั้งในมิติของระบบบริหารจัดการ มิติของผู้รับบริการ และมิติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบประเด็นปัญหาในภาพรวมและประเด็นที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน (Priority Issues) เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันการณ์ เหมาะสม และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

๓. <u>ความเร่งด่วนของเรื่อง</u>

ด้วยสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขมีประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสายงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ที่มีความขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการให้บริการทางการแพทย์ต่อประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบโดยด่วน เพื่อให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาของกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน

๔. <u>สาระสำคัญและข้อเท็จจริง</u>

๔.๑ การประชุมหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงาน ก.พ. เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ในระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงปัจจุบัน รวม ๓ ครั้ง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขมีประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนอัตรากำลัง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน การเพิ่มอัตราการผลิตของบุคลากรทางการแพทย์ที่ขาดแคลน การปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทน และการปรับปรุงสวัสดิการให้แก่บุคลากร

๒) การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขจำเป็นต้องดำเนินการในภาพรวม ทั้งประเด็นหลักและประเด็นย่อย เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีความหลากหลายของสายงาน มีบุคลากรจำนวนมาก และกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ ปัญหาจึงอาจเกิดขึ้นได้ในหลากหลายมิติ ทั้งในมิติของระบบบริหารจัดการ มิติของผู้รับบริการ และมิติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยเห็นควรตั้งคณะทำงานร่วมของทั้งสองหน่วยงาน ในการกำหนดกรอบประเด็นปัญหาในภาพรวมและประเด็นที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน (Priority Issues) เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันการณ์ เหมาะสม และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาได้กำหนดเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วน เช่น การแก้ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ การพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษในราชการส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น โดยอาจดำเนินการนำร่องกับสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในกระทรวงสาธารณสุขก่อน

/แล้วขยายผล ...

แล้วขยายผลต่อไปยังสายงานอื่น ๆ และส่วนราชการอื่นต่อไป เป็นต้น และในระยะยาว เช่น การเพิ่มกำลังการผลิตนักศึกษาในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนบุคลากรทางการแพทย์ เป็นต้น

๔.๒ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเรื่องการแก้ไขปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ และได้ให้ข้อคิดเห็นและแนวทางดำเนินการ ตลอดจนการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมที่ควรมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากหน่วยงานทั้งสอง

๔.๓ ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเครื่องมือหรือกระบวนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่กระทรวงสาธารณสุข

๕. <u>ข้อกฎหมาย</u>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

ฯลฯ ฯลฯ

๖. <u>ข้อเสนอ</u>

เพื่อโปรดทราบรายงานสรุปผลการประชุมหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๗ ๖๖๐๑
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th