

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรข้าราชการตั้งใหม่ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในสถานการณ์การระบาดของโรคโคโรนา 2019

อุจนิษฐ์ พรชัยสุขศิริ ศศ.บ.

ฉวีวรรณ สำเภา ร.บ.บ.

วิไลวรรณ ประโยชน์ ศศ.บ.

ธนิษฐ์พัทรา จันทร์อาภรณ์ ร.ป.ม.

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันรับ: 10 ม.ค. 2564

วันแก้ไข: 20 ก.พ. 2564

วันตอบรับ: 28 ก.พ. 2564

บทคัดย่อ เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กระทรวงสาธารณสุขเพื่อรองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และให้ดำเนินการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด 24 สายงาน จำนวน 38,105 อัตรา ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 ปี จึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการดำเนินการบรรจุข้าราชการเพื่อให้ทันเงื่อนไข การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบรรจุบุคลากรการจ้างงานทางเลือก ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 22 สายงาน จำนวน 34,914 อัตรา และสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผลการบรรจุและข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารทางราชการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการอภิปรายกลุ่มกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า การบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ มีผลสัมฤทธิ์ระดับสูงสามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ถึงร้อยละ 94.7 ของตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จคือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผน ตรวจสอบ และแก้ปัญหา ประกอบกับการปรับกระบวนการคัดเลือกโดยการมอบอำนาจของปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้มีส่วนอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก และมอบหมายให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เป็นประธานกรรมการคัดเลือก จากข้อค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กำหนดนโยบายจัดการข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งด้านความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถเรียกใช้งานง่าย ทันเวลา นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุข ควรศึกษาร่วมกันเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกประเภทการจ้างงานให้สอดคล้องกันเพื่อพัฒนาการบรรจุและแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในกรณีปกติและกรณีพิเศษที่อาจเกิดขึ้น

คำสำคัญ: การบรรจุข้าราชการ; ประสิทธิภาพ; ภาวะฉุกเฉิน; ไวรัสโคโรนา 2019; มติคณะรัฐมนตรี

บทนำ

จากการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562⁽¹⁾ ที่ผ่านมา และองค์การอนามัยโลก ได้ออกมาระบุว่า ไวรัสชนิดดังกล่าว คือ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ตามการประกาศชื่ออย่างเป็นทางการที่ใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ขององค์การอนามัยโลก⁽²⁾ และพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คนผ่านฝอยละอองขนาดเล็ก จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้เริ่มมีผู้ป่วยเพิ่มจำนวนขึ้นเป็นวงกว้าง มีการแพร่ระบาดลุกลามไปยังประเทศต่าง ๆ ส่งผลกระทบไปทั่วโลก มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ระบบสาธารณสุขในประเทศต่าง ๆ เกิดสภาวะที่ไม่สามารถรองรับผู้ป่วยทั้งหมดได้ เนื่องจากทรัพยากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอ จนเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศเป็น “ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ” (Public Health Emergency of International Concern)⁽³⁾ และวันที่ 11 มีนาคม 2563 ประกาศให้เป็นโรคที่มีการระบาดใหญ่ไปทั่วโลก (Pandemic)⁽⁴⁾

ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตราย ลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁽⁵⁾ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2563 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย ระยะต่อมาได้พบการแพร่ระบาดใหญ่ โดยเป็นการติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อน (cluster) จนทำให้ยอดผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้รัฐบาลต้องยกระดับ การบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอยู่ในวงจำกัด และจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2563⁽⁶⁾ การยกระดับมาตรการในการเฝ้าระวัง และควบคุมการแพร่ระบาดในประเทศไทยยึดหลัก “ชีวิตและสุขภาพของประชาชนเป็นสำคัญ” เป้าหมายเพื่อลดโอกาสการแพร่

เชื้อเข้าสู่ประเทศไทย เพิ่มสมรรถนะการคัดกรองและตรวจจับผู้ติดเชื้อ เพิ่มการเฝ้าระวัง ลดการแพร่เชื้อในชุมชน และเพิ่มความพร้อมในการรักษาพยาบาล รวมทั้งลดผลกระทบทางสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และเพิ่มความมั่นคงของประเทศ ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและภาพลักษณ์ของประเทศ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและเตรียมความพร้อมทุกระดับเพื่อรับมือกับภัยจากโรคระบาด

กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนรับมือการระบาดของโรคดังกล่าว ได้ประกาศยก ระดับการแจ้งเตือนโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019⁽⁷⁾ และได้เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว ตามเป้าหมายที่คณะกรรมการอำนวยการเตรียมความพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติกำหนด ทั้งในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ เวชภัณฑ์ ยาและวัคซีน ตลอดจนด้านกำลังคน เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการหนักวิกฤติ และอาจเสียชีวิตจำนวนมาก ในขณะเดียวกันยังต้องรับภาระการดูแลผู้ป่วยโรคอื่น ๆ แต่ข้อเท็จจริงกระทรวงสาธารณสุขยังมีความขาดแคลนอัตรากำลังและบุคลากรที่จำเป็นต่อการรับมือการระบาดของโรคอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการระดมสรรพกำลังทรัพยากรและเพิ่มขีดความสามารถด้านกำลังคนให้เพียงพอกับการรับมือกับภาวะวิกฤติ ลดการสูญเสียชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ด้วยความขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขได้มีการจ้างงานทางเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมและสั่งสมประสบการณ์การทำงานในสาขาวิชาชีพ รวมทั้งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานด้านหน้า ที่จะต้องทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมง หมุนเวียนไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ประกอบกับยังไม่มีหลักฐานทางวิชาการเพียงพอที่จะพยากรณ์ความรุนแรงของการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

เชื้อไวรัสโควิด 2019 และภาระงานที่สูงขึ้นอย่างมาก ทั้งการรักษาพยาบาลและการควบคุมโรค รวมทั้งการที่ยังต้องให้บริการผู้ป่วยประเภทอื่นๆ ทำให้หน่วยบริการมีความจำเป็นต้องจัดให้บุคลากรทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีวันหยุดเพื่อเพิ่มกำลังสำรอง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยผลักดันให้บุคลากรกลุ่มนี้ออกในช่วงที่ประเทศประสบภาวะวิกฤติขาดแคลนกำลังคน กระทรวงสาธารณสุข จึงมีความจำเป็นต้องเร่งด่วนที่จะต้องขออนุมัติตำแหน่งข้าราชการอัตราตั้งใหม่ โดยได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อขออนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขรองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019⁽⁸⁾ ซึ่งต่อมาที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ได้มีมติเห็นชอบให้จัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่⁽⁹⁾ รวมทั้งมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เห็นชอบให้คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวงสาธารณสุข (อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข) แบ่งการกำหนดตำแหน่งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ให้กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุกลุ่มบุคลากรที่ให้บริการในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 โดยตรง รวม 25,051 อัตรา (13 สายงาน ได้แก่ นายแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีการแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานเภสัชกรรม) ภายในเดือนพฤษภาคม 2563

ระยะที่ 2 ให้กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ

กลุ่มบุคลากรที่สนับสนุนการให้บริการในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 รวม 5,616 อัตรา (11 สายงาน ได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก นักโภชนาการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกร (ชีวการแพทย์) นักวิชาการอาหารและยา เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และโภชนาการ) ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2563 เป็นต้นไป

ระยะที่ 3 ให้กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุกลุ่มบุคลากรที่ให้บริการหรือสนับสนุนการให้บริการในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ รวม 7,438 อัตรา (11 สายงาน ได้แก่ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และพยาบาลเทคนิค) ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2563 เป็นต้นไป

กระทรวงสาธารณสุขต้องดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับจัดสรรให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หรือภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้อนุมัติจากมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด⁽¹⁰⁾ และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)⁽¹¹⁾

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 โดยรวบรวมประสิทธิผลการดำเนินการบรรจุ แนวทางการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข อันจะเป็นประโยชน์ต่องานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ตามกรอบแนวคิดการประเมินผลโครงการ โดยการรวบรวมหลักฐานจากข้อเท็จจริงในการดำเนินการบรรจุบุคลากรในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ วันที่ 15 เมษายน 2563 ในลักษณะการประเมินระหว่างการทำงานและประเมินผลหลังการดำเนินงาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุสำเร็จ และไม่สำเร็จเปรียบเทียบกับเป้าหมายจำนวนตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติในแต่ละระยะ

เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เนื้อหาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการบรรจุข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี และการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย โดยการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) แบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meeting คัดเลือกผู้เข้าร่วมอภิปรายกลุ่ม ด้วยวิธีสุ่มแบบกำหนดโควตา ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 10 คน ได้ผู้เข้าร่วมอภิปรายกลุ่มจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค 10 จังหวัด ใน 5 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้) เป็นตัวแทนระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 5 คน (จังหวัดอุดรธานี อุบลราชธานี ชลบุรี สุราษฎร์ธานี และสงขลา) และตัวแทนระดับโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 5 คน (จังหวัดเชียงใหม่ อุดรธานี ตราด พิจิตร และนครปฐม)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ประเด็นสำคัญการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางราชการ ได้แก่ มติคณะรัฐมนตรี พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ คำสั่ง รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานประเมินเชิงปริมาณ โดยวิธีการแจกนับจำนวน และคำนวณสัดส่วนร้อยละ ประเด็นคำถามการ

อภิปรายกลุ่ม และวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา

การศึกษาข้อมูลต้นกำลังคนย้อนหลัง 3 ปี พบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจ้างงานบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง และสายงานสนับสนุนงานตรวจรักษาวินิจฉัย คัดกรอง ที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย ได้แก่ แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และสหวิชาชีพอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการบริการด้านสาธารณสุข ในระบบการจ้างงานทางเลือก ในตำแหน่งพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออกจากงานสูงกว่าข้าราชการถึง 10 เท่า ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนในการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 24 สายงาน รวมทั้งสิ้น 38,105 อัตรา ซึ่งเดิมเป็นสายงานที่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำนวน 10 สายงาน ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ไม่ใช่ปริญญาทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด) นักวิชาการสาธารณสุข นักจิตวิทยา (ไม่ใช่ปริญญาทางจิตวิทยาคลินิก) นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกร (ชีวการแพทย์) นักวิชาการอาหารและยา นักโภชนาการ โภชนากร เจ้าพนักงานสาธารณสุข และสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้หน่วยงานสามารถดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำนวน 14 สายงาน ได้แก่ นายแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักเทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ พยาบาล

ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรข้าราชการตั้งใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขในสถานการณ์การระบาดของโรคโคโรนา 2019

ตารางที่ 1 จำนวนอัตราการลาออกของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ประเภทการจ้างงาน | ปีงบประมาณ 60 | | | ปีงบประมาณ 61 | | | ปีงบประมาณ 62 | | | เฉลี่ย 3 ปี ลาออก |
|----------------------|------------------------|-------|--------|-----------------------|-------|--------|-----------------------|-------|--------|----------------------|
| | จำนวนคน ปฏิบัติงาน* | ลาออก | | จำนวนคน ปฏิบัติงาน | ลาออก | | จำนวนคน ปฏิบัติงาน | ลาออก | | |
| | | ราย | ร้อยละ | | ราย | ร้อยละ | | ราย | ร้อยละ | |
| ข้าราชการ | 164,973 | 2,297 | 1.4 | 170,108 | 2,487 | 1.5 | 172,827 | 2,459 | 1.4 | 1.4 |
| การจ้างงานทางเลือก** | 38,185 | 3,557 | 9.3 | 36,989 | 3,297 | 9.0 | 20,418 | 4,948 | 24.2 | 14.2 |

หมายเหตุ * จำนวนคนปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากร 24 สายงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 15 เมษายน 2563

** การจ้างงานทางเลือก ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)

เทคนิค เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ทั้งนี้ สายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด) และสายงานนักจิตวิทยา (ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก) คัดเลือกบรรจุได้ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข ได้หารือการดำเนินการตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อคัดเลือกบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นกรณีที่มีเหตุพิเศษเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน พร้อมกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติตำแหน่งข้าราชการตั้งใหม่มากที่สุด 22 สายงาน จำนวน 34,914 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 91.6 ของอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้รับอนุมัติทั้งหมด จึงจำเป็นต้องปรับแนวทางดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดแนวทางใหม่ในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ และทันต่อระยะเวลาที่มีอยู่จำกัด จากเดิมที่กระบวนการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กรณีสอบแข่งขัน ประกอบด้วย 15 ขั้นตอน

หลัก และรายละเอียดระหว่างดำเนินการอีกมากมาย ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาประมาณ 6 เดือน เช่นเดียวกับกรณีคัดเลือกบรรจุ ที่ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนหลัก ใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1.5 – 2 เดือน แต่เมื่อปรับแนวทางใหม่ โดยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ และเปลี่ยนผู้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ทำให้สามารถบรรจุบุคคลได้ใน 14 ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการเพียง 1 เดือนเท่านั้น รายละเอียดตามตารางที่ 2

การวิเคราะห์ประเด็นประสิทธิผลการบรรจุ พบว่าการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขสามารถบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรีได้สำเร็จ เป็นจำนวน 33,070 อัตรา จากจำนวนอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับอนุมัติทั้งหมดจำนวน 34,914 อัตรา หรือคิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 94.7 มีอัตราตั้งใหม่คงเหลือ 1,844 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 5.3 ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระหว่างหารือสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขส่วนที่เหลือ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีให้ได้มากที่สุด รายละเอียดตามตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15

Effectiveness of Personnel Recruitment in the Office of the Permanent Secretary for Public Health

ตารางที่ 2 อัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับอนุมัติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 จำแนกตามสายงานสอบแข่งขันและสายงานคัดเลือก

| ลำดับ | สายงาน | จำนวนอัตราที่ได้รับอนุมัติ (ราย) | | |
|-------------------------|---|----------------------------------|--------------------|------------------|
| | | ภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข | เฉพาะสำนักงานปลัดฯ | กรมอื่นๆ (8 กรม) |
| สายงานสอบแข่งขัน | | | | |
| 1 | นักวิทยาศาสตร์การแพทย์* | 749 | 207 | 542 |
| 2 | นักวิชาการสาธารณสุข | 10,651 | 9,831 | 820 |
| 3 | นักจิตวิทยา* | 325 | 286 | 39 |
| 4 | นักเทคโนโลยีสารสนเทศ | 51 | 32 | 19 |
| 5 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 2,123 | 1,873 | 250 |
| 6 | วิศวกร (ชีวการแพทย์) | 19 | 0 | 19 |
| 7 | นักวิชาการอาหารและยา | 14 | 0 | 14 |
| 8 | นักโภชนาการ | 688 | 624 | 64 |
| 9 | โภชนาการ | 203 | 171 | 32 |
| 10 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | 2,372 | 2,368 | 4 |
| | รวม | 17,195 | 15,392 | 1803 |
| สายงานคัดเลือก | | | | |
| 1 | นายแพทย์ | 277 | 166 | 111 |
| 2 | เภสัชกร | 563 | 408 | 155 |
| 3 | พยาบาลวิชาชีพ | 13,552 | 12,735 | 817 |
| 4 | นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก | 47 | 31 | 16 |
| 5 | นักเทคนิคการแพทย์ | 1,437 | 1,264 | 173 |
| 6 | นักจิตวิทยาคลินิก | 77 | 38 | 39 |
| 7 | นักกายภาพบำบัด | 1,560 | 1,526 | 34 |
| 8 | นักกิจกรรมบำบัด | 92 | 89 | 3 |
| 9 | นักรังสีการแพทย์ | 152 | 130 | 22 |
| 10 | เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ | 12 | 10 | 2 |
| 11 | พยาบาลเทคนิค | 55 | 55 | 0 |
| 12 | เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ | 26 | 20 | 6 |
| 13 | เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข | 1,657 | 1,654 | 3 |
| 14 | เจ้าพนักงานเภสัชกรรม | 1,403 | 1,396 | 7 |
| | รวม | 20,910 | 19,522 | 1388 |
| | รวมอัตราตั้งใหม่สายงานสอบแข่งขันและคัดเลือก | 38,105 | 34,914 | 3,191 |
| | คิดเป็นร้อยละ | 100 | 91.6 | 8.4 |

หมายเหตุ: * สายงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด) และสายงานนักจิตวิทยา (ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก) คัดเลือกบรรจุได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 19 กันยายน 2562

ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรข้าราชการตั้งใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขในสถานการณ์การระบาดของโรคโคโรนา 2019

ตารางที่ 3 ผลการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ระยะ | จำนวนที่ได้รับอนุมัติ (อัตรา) | ผลสำเร็จการบรรจุบุคลากร อัตราข้าราชการตั้งใหม่ | | จำนวนอัตราข้าราชการตั้งใหม่ คงเหลือ | |
|------------|----------------------------------|---|--------|--|--------|
| | | อัตรา | ร้อยละ | อัตรา | ร้อยละ |
| | | | | | |
| ระยะที่ 2 | 5,100 | 4,858 | 95.3 | 242 | 4.7 |
| ระยะที่ 3 | 7,438 | 6,849 | 92.1 | 589 | 7.9 |
| รวม 3 ระยะ | 34,914 | 33,070 | 94.7 | 1,844 | 5.3 |

เมษายน 2563 แบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1) ประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบรรจุ ทำให้มีอัตราข้าราชการตั้งใหม่คงเหลือ สาเหตุเนื่องจากคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติตามคำนิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการไม่ตรงตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด บุคลากรที่รับการจัดงานทางเลือกไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติตามนิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการตามที่กระทรวงฯ กำหนด

2) ประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรจุ พบว่า ข้อมูลการจัดงานทางเลือกในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System: HROPS) ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างหลักเกณฑ์ ประเภทการทำงานที่ซับซ้อน มีอัตรากำลังจำนวนมากและหลากหลายกว่าส่วนราชการอื่น ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลบันทึกข้อมูลในระบบ HROPS ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ทันเงื่อนไขเวลา ด้วยภาระงานมากเกินกำลังที่จะทำได้ ประกอบกับขาดความเข้าใจในการป้อนข้อมูล ขาดระบบการตรวจสอบข้อมูล และจำนวนผู้มีสิทธิเข้าใช้งานระบบ HROPS ยังไม่สอดคล้องกับผู้มีอำนาจการจัดงาน

3) ประเด็นปัญหาอื่น ๆ เช่น ความไม่ชัดเจนทางการสื่อสาร บุคลากรไม่ประสงค์บรรจุเข้ารับราชการ หรือไม่ผ่านการคัดเลือก เป็นต้น รายละเอียดตามตารางที่ 4

วิจารณ์

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และ ก.พ. เห็นชอบให้ดำเนินการตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ด้วยเหตุพิเศษครั้งนี้ สืบเนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีการระบาดรุนแรงและยากที่จะพยากรณ์ ดังนั้น การอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จึงเป็นการสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพแก่ประชาชน สนับสนุนให้กระทรวงสาธารณสุขมีบุคลากรที่มีทักษะและมีความสามารถพร้อมสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานรองรับการระบาดและการบริการประชาชนหลังการระบาดของโรค โดยพบว่า ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษที่ ก.พ. กำหนด โดยสามารถดำเนินการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ได้จำนวน 33,070 อัตรา จากอัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่ได้รับอนุมัติทั้งหมด จำนวน 34,914 อัตรา หรือคิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 94.7 มีอัตราตั้งใหม่คงเหลือ 1,844 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 5.3 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จจากการสังเกตแบบมีส่วน

ตารางที่ 4 สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี

| ประเด็นปัญหา | รายละเอียด |
|---|--|
| <p>1. ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบรรจุ</p> <p>1.1 คุณสมบัติทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - สัญชาติ <p>1.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติ <p>- ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p> <p>1.3 คุณสมบัติตามนิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนสถานภาพเป็นข้าราชการตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด</p> | <p>มีการจ้างงานทางเลือกบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งไม่เป็นไปตามคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 36 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551</p> <p>(1) คุณสมบัติการจ้างงานทางเลือกถูกต้อง แต่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ แต่เป็นการจ้างงานบุคคลด้วยคุณสมบัติที่สูงกว่าตำแหน่ง เช่น การจ้างงานผู้มีคุณวุฒิปริญญาดุษฎี ในตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่า “ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 2-3 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลายที่ศึกษาวิชาสามัญ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน”</p> <p>(2) คุณสมบัติการจ้างงานทางเลือกไม่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจ้างงานในสาขาวิชาและ/หรือทางที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การจ้างงานด้วยคุณวุฒิที่ ก.พ. ไม่ได้รับรองคุณวุฒิ - การจ้างงานในตำแหน่งที่ระบุว่าเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่ผู้ได้รับการจ้างงานไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหมดอายุ - การจ้างรายวัน รายคาบ จ้างเหมาบริการ ลูกจ้างโครงการ หรือการจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่องจนถึงวันบรรจุเข้ารับราชการ หรือไม่ได้ปฏิบัติงานในสถานการณาระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งไม่เป็นไปตามนิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนสถานภาพเป็นข้าราชการตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด |
| <p>2. ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรจุ</p> <p>ข้อมูลการจ้างงานในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)</p> | <p>1) ประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรจุ โดยพบว่าข้อมูลการจ้างงานทางเลือกในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้าง หลักเกณฑ์ ประเภทการจ้างงานที่ซับซ้อนและหลากหลายกว่าส่วนราชการอื่น ทำให้เจ้าหน้าที่มีภาระงานจำนวนมาก การจัดลำดับความสำคัญของการติดตามเอกสารการจ้างงาน การปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ใว้ภายหลังภาระงานเร่งด่วน ส่งผลให้การดำเนินการเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและจัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เกิดความคลาดเคลื่อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องใช้ทรัพยากรด้านกำลังคน และระยะเวลาในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ในกองบริหารทรัพยากรบุคคล มากขึ้น</p> <p>2) ขั้นตอน และระยะเวลาการตรวจสอบคุณวุฒิ กรณีที่ต้องเสนอสำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณา</p> <p>3) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานทางเลือก ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบและหลักเกณฑ์การจ้างงานทางเลือกประเภทต่าง ๆ ส่วนใหญ่เกิดจากอัตรการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน (turn over) ทำให้ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (coaching)</p> <p>4) จำนวนผู้มีสิทธิเข้าใช้งานระบบ HROPS ยังไม่สอดคล้องกับผู้มีอำนาจการจ้างงาน เช่น โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอำนาจการจ้างงาน แต่ไม่มีสิทธิเข้าใช้งานเพื่อบันทึกข้อมูลการจ้างงานในระบบ เป็นต้น</p> |

ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรข้าราชการตั้งใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขในสถานการณ์การระบาดของโรคโคโรนา 2019

ตารางที่ 4 สรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี (ต่อ)

| ประเด็นปัญหา | รายละเอียด |
|-----------------------|---|
| 3. ประเด็นปัญหาอื่น ๆ | 1) การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจไปสู่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับไม่ชัดเจน เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก 2) หน่วยงานที่จ้างงานอยู่ปัจจุบัน ไม่ตรงกับหน่วยงานที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ 3) ไม่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก ด้วยเหตุ ดังนี้ - อัตราเงินเดือนลดลง - ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุไม่ตรงกับตำแหน่งที่จ้างอยู่ปัจจุบัน - ระยะเวลาดำรงตำแหน่งข้าราชการไม่มีสิทธิรับบำนาญ 4) ผ่านการคัดเลือกแล้ว แต่ไม่มารายงานตัวตามกำหนด 5) ไม่ผ่านการคัดเลือก |

ร่วม พบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและประกอบ การตัดสินใจของผู้บริหาร ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ให้ผู้มีวุฒิสอบแข่งขันสามารถคัดเลือกบรรจุได้ และการปรับลดขั้นตอนการคัดเลือกจากเดิมมอบอำนาจให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นมอบให้นายแพทย์สาธารณสุข- จังหวัด มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกใน ส่วนภูมิภาค ทำให้สามารถดำเนินการได้ทันภายในเงื่อนไข เวลาที่กำหนด

สำหรับปัญหาการบรรจุที่พบ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติตาม นิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับ การพิจารณาให้เปลี่ยนสถานภาพเป็นข้าราชการตามที่ กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ปัญหาข้อมูลสารสนเทศการ จ้างงาน และอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม สำนักงานปลัดกระทรวง- สาธารณสุขให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายการบรรจุ บุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 และตระหนักถึงขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับ ราชการ จึงได้รวบรวมประเด็นปัญหาอุปสรรค พร้อม แนวทางแก้ไขเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป⁽¹²⁾ ทั้งนี้ โดย ไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางที่กำหนด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาประสิทธิผลการบรรจุ บุคลากรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี พบ ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขควรพิจารณาขับ- เคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ บุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System: HROPS) อย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกประเภทการจ้างงาน และควรทบทวน การเพิ่มจำนวนผู้ใช้งาน (user) ในหน่วยงานภูมิภาค โดย กระจายสิทธิการเข้าถึงระบบให้แก่หน่วยบริการที่มีอำนาจ การจ้างงาน เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการบันทึก ข้อมูลบุคลากรเข้าสู่ระบบสารสนเทศ HROPS เนื่องจาก เป็นระบบที่สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายด้าน กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันทบทวนหลักเกณฑ์การจ้างงานประเภทต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับพนักงานกระทรวง สาธารณสุข ควรอดบทยื่นการบรรจุเป็นกรณีพิเศษ ตามมติคณะรัฐมนตรี เสนอคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบ การจ้างงานในตำแหน่งให้สอดคล้องกับการบรรจุเข้ารับ ราชการ (นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ เจ้าพนักงาน- เวชกิจฉุกเฉิน เจ้าพนักงานการแพทย์แผนไทย) และควร ทบทวนแนวทางการมอบอำนาจตามมาตรา 57 แห่งพระ- ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้

หน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรอัตราข้าราชการต้งใหม่ รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนของผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายสรเสริญ นามพรหม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อมูลต่างๆ ประกอบการศึกษาวิจัย รวมถึงขอขอบคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

1. กรมควบคุมโรค. โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563]. แหล่งข้อมูล: https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/ind_world.php.
2. World Health Organization. Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it [Internet]. 2020 [cited 2020 Dec 8]. Available from: [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it).
3. World Health Organization. COVID-19 Public Health Emergency of International Concern (PHEIC) Global research and innovation forum [Internet]. 2020 [cited 2020 Dec 8]. Available from: [https://www.who.int/publications/m/item/covid-19-public-health-emergency-of-international-concern-\(pheic\)-global-research-and-innovation-forum](https://www.who.int/publications/m/item/covid-19-public-health-emergency-of-international-concern-(pheic)-global-research-and-innovation-forum).
4. World Health Organization. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020 [Internet]. 2020 [cited 2020 Dec 8]. Available from: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.
5. กระทรวงสาธารณสุข. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 137, ตอนพิเศษ 48 ง (ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2564).
6. สำนักงานกฤษฎมนตรี. คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี จัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [สืบค้นเมื่อ 8 ธ.ค. 2563]. แหล่งข้อมูล: <https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/phoobeas/covid-19/nr2563/76-2563.pdf>
7. กรมควบคุมโรค. รายงานสถานการณ์โรคปอดอักเสบจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ฉบับที่ 29 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 19.00 น. [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [สืบค้นเมื่อ 8 ธ.ค. 2563]. แหล่งข้อมูล: <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no29-010263.pdf>.
8. กระทรวงสาธารณสุข. ขออนุมัติอัตราข้าราชการต้งใหม่ และมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19. หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0208.02/1244 (ลงวันที่ 3 เมษายน 2563).
9. ข้อมูลมติคณะรัฐมนตรี. การเพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ และมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรกระทรวง-

- สาธารณสุขรองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [สืบค้นเมื่อ 8 ธ.ค. 2563]. แหล่งข้อมูล: https://resolution.soc.go.th/?prep_id=99335103
10. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร. การบรรจุบุคลากรสาธารณสุขอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.2/58 (ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2563).
11. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน. การขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรสาธารณสุข รองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร 1008.4/34 (ลงวันที่ 30 เมษายน 2563).
12. กระทรวงสาธารณสุข. การบรรจุบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเข้ารับราชการอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี. หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0208.02/352 (ลงวันที่ 23 กันยายน 2563).

Abstract: Effectiveness of Personnel Recruitment in the Office of the Permanent Secretary for Public Health in Response to the Epidemic of Coronavirus 2019 in Thailand

Ujane Pornchaisuksiri, B.A.; Chaweewan Samphao, B.P.A.; Vilaivan Prayod, B.A.; Taninpatra Janarporn, M.P.A.

Human Resource Division, Office of The Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Thailand
Journal of Health Science 2021;30(3):367-77.

The Cabinet Resolution on 15 April 2020 approved the allocation for the new positions of civil servants in the Ministry of Public Health (MOPH) to address the emergence of coronavirus 2019 epidemic. It was a special case of the recruitment and appointment for 24 classifications, 38,105 positions which had to be finished within one year, and it was necessary to manipulate of procedures in order to fulfil the time limitation. This study was conducted to assess the effectiveness and process for the recruitment of 34,914 positions for the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Data were collected through the study of the official government records papers such as the Cabinet Resolutions, the Parliament Acts, as well as participatory observations and focus group discussions among relevant officials. The results of the study showed that the recruitment and appointment process was highly effective as 94.7 percent of the positions were filled. The key success factors included the use of a tool, the Human Resource Office of the Permanent Secretary's System (HROPS) that provided information support to the decisions, to plan, to verify and to solve the concurrent problems. Another important factor was the decentralization of recruitment authority to the provincial public health officer to manage the official procedure at the provincial level. The findings of this study suggested that policy makers should conduct and support the improvement of the HROPS to increase efficiency, accuracy, completeness, and to be readily accessible. In addition, the Human Resource Division of MOPH should review the specifications for the personnel positions to be in line with those of the Office of the Civil Service Commission in order to efficiently and effectively improve the recruitment and appointment procedure both in the ordinary situation and the special emerging events in the future.

Keywords: personnel recruitment; effectiveness; emergency situation; coronavirus 2019; cabinet resolutions