

## บทคัดย่อ

ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายเสรีภายใต้กลไกการค้าเสรีด้านบริการสุขภาพอาเซียนและความตกลงการยอมรับคุณสมบัติร่วมของบุคคลธรรมดา (Mutual Recognition Agreements; MRAs) สาขาบริการสุขภาพ กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์และพยาบาลที่กำลังจะเกิดขึ้น ในขณะที่กำลังการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศยังมีอยู่จำกัด การวิจัยนี้จึงมุ่งหาคำตอบของการมีความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประชาชนไทยและประชาชนอาเซียนได้รับประโยชน์จากการมีความตกลงดังกล่าว วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย คือ เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอความเห็นทางวิชาการสนับสนุนนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ ประเด็นการจัดการทุนมนุษย์สาขาบริการสุขภาพ (Policy Advocacy for Human Capital Management) ที่เคลื่อนย้ายเสรีภายใต้ความตกลงการยอมรับคุณสมบัติร่วมบุคคลธรรมดาของประชาคมอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements; MRAs) โดยมีความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเป็นทางเลือกของนโยบาย

ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับ กรอบแนวทางการพัฒนาทั่วโลก อำนวยความสะดวกทางการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพสามสาขาภายใต้กรอบการค้าเสรีด้านบริการสุขภาพตาม MRAs รวมทั้งหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดเชิงคุณภาพในการเคลื่อนย้ายเสรีของสามวิชาชีพในประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ ยังได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความร่วมมือภาครัฐและเอกชนในการใช้ประโยชน์สูงสุดจากการเคลื่อนย้ายเสรีของบุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพสาขาบริการสุขภาพ (maximize human capital) ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อ อุปสงค์ อุปทาน และการนำเข้า ส่งออกของบุคลากรวิชาชีพดังกล่าวของประเทศไทย ด้วยการจัดตั้งคลังผู้ประกอบวิชาชีพสาขาบริการสุขภาพ (Treasury's Human Capital) ที่นอกจากจะนำไปใช้แก้ไขปัญหาความขาดแคลน ความไม่พอเพียง ความจำเป็นใช้อย่างเร่งด่วนของผู้ประกอบวิชาชีพในประเทศไทยแล้ว ยังสามารถขยายขอบเขตการพัฒนาไปสู่การจัดการทุนมนุษย์เคลื่อนย้ายไปในพื้นที่ที่เชื่อมโยงกันภายในภูมิภาคอาเซียนเพื่อการพัฒนาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าร่วมกันอย่างยั่งยืนอีกด้วย

ในด้านนโยบาย การวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดตั้งหน่วยงานคัดกรองและอำนวยความสะดวกทางการเคลื่อนย้ายเข้ามาหรือออกไปประกอบวิชาชีพสาขาบริการสุขภาพในประเทศอาเซียน บนหลักการที่สอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคนในตลาดบริการสุขภาพ (Policy levers to shape health labour market) ซึ่งจะบ่งชี้ถึงแนวทางการใช้ประโยชน์สูงสุดของบุคลากรเคลื่อนย้าย โดยการดำเนินการเชิงนโยบายจะต้องประสานสอดคล้องกันระหว่างนโยบายด้านการผลิต นโยบายส่งเสริมและควบคุมการเคลื่อนย้าย นโยบายจัดการด้านการกระจายตัวของบุคลากร รวมทั้ง นโยบายด้านการควบคุมการประกอบกิจการของภาคเอกชนในตลาดบริการสุขภาพ ซึ่งแนวนโยบายเหล่านี้จะเป็นกรอบแนวทางการจัดการเพื่อให้การเคลื่อนย้ายนั้นไม่ส่งผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนไทย โดยแนวทางการบูรณาการเชิงนโยบายดังกล่าว อาจปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในเชิงบริบทของการเคลื่อนย้ายเข้าหรือออก

นอกจากนี้ การวิจัยได้นำเสนอกระบวนการคัดสรรบุคลากรวิชาชีพเข้าปฏิบัติงานในประเทศ ที่ต้องเป็นไปตามหลักการของการเคลื่อนย้ายเสรีอย่างมีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนตามกฎหมายกระบวนการทางวิชาชีพ และสถานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้โอกาสในการพัฒนาเชิงระบบในพื้นที่ ทั้งใน

ด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเคลื่อนย้ายเสรี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการกองทุน สุขภาพขององค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ใช่รัฐระหว่างจังหวัดที่มีการเคลื่อนย้าย เช่น จังหวัดตากและ จังหวัดระนอง รวมทั้ง การมีความร่วมมือกับสถาบันวิชาการหรือสถาบันการศึกษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนา มาตรฐานหรือสมรรถนะทางการประกอบวิชาชีพและเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศร่วมกันของ ผู้ประกอบวิชาชีพ

และเนื่องจากในปัจจุบัน ภาครัฐไทยยังไม่มีข้อกำหนดมาตรการด้านการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบ วิชาชีพอย่างเป็นทางการและเป็นระบบและ ในขณะที่ภาคเอกชนมีความต้องการจ้างงานผู้ประกอบวิชาชีพเคลื่อนย้ายที่มา จากประเทศที่มีมาตรฐานการศึกษาทางการแพทย์และสุขภาพใกล้เคียงกับประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอ ให้มีการกำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพการเคลื่อนย้ายเสรีของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องตั้งอยู่บนหลัก จริยธรรม ร่วมกับการนำเสนอ ตัวแบบการส่งสมทุนมนุษย์ระหว่างประเทศ (Treasure-flow Model) ไว้เป็น แนวทางประกอบการพิจารณาเพื่อสร้าง พัฒนาและรวบรวมรวมผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพของประเทศ ของ ภูมิภาค และของโลก ให้เป็นคลังทุนมนุษย์ ที่ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางที่มีความต้องการจ้างงาน และสามารถรับรู้ร่วมกันว่าจะสามารถขอใช้ประโยชน์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้อย่างไร ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดมี ระบบรองรับการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งประเทศต้นทางและ ประเทศปลายทางการเคลื่อนย้าย

## Abstract

According to the Mutual Recognition Arrangements (MRAs) of ASEAN regional movement, physicians, nurses, and dentists can be qualified to practice in another country. However, Thailand has no measures to facilitate the free movement coming up while capacity in human development of the country is still limited. This research aim to find out the answer of public private partnership in human capital management in health service system of Thailand as a collaborative government's intervention for providing efficiently and effectively of healthcare in which Thai people and ASEAN people having benefited from the regional agreement.

The main objective is to analyze and present policy advocacy for Human Capital Management support to Thailand health workforce policy under Free Trade Agreement and the arrangements of freely movement under the MRAs regarding public and private partnerships as a tool of policy alternative.

With integrated research mixed-methodology of literature review and assessment of stakeholders' view on potential consequences of Public Private Partnership on freely movement of health professional undertaken of MRAs in ASEAN community, researchers find out a conceptual framework for facilitating mobility of three health practitioners, as well as the criteria and qualitative indicators for freely movement of health professions under MRAs as mentioned. The findings on public and private partnerships were also implied for maximization of human capital which should not affect demand, supply, import and export of such health professional in Thailand. The Treasury's Human Capital will also be used to manage the shortage, inadequate and urgent use of health professional in Thailand accord with possibly extend scope of human capital development and movement into interrelated areas of sustainable human resources management within ASEAN.

As policy advocacy, this research has demonstrated the need to set up a facilitating agency to screen move into and out of the ASEAN health service sectors. Theoretically, in line with the demand and supply of manpower in the health services market, this finding illustrate a policy lever to shape health labour market indicate to the optimal utilization of moving personnel. In addition, policy implementation must be integration of production policy, mobility promotion policy as well as policy of manpower distribution management including policy of monitoring of private sector in health services market. These integrated policy as a management guideline of protection and control adversely affect the access to quality of health services of Thai people which can be adapted to suit different contexts of moving in or out the country.

This research has introduced policy implementation as a process of selecting health professional for practice in the country in accordance with moral and effective manner of free movement, legal procedure, workplace and location. These interventions are opportunities of system development in the area such as human capital development plan of free movement, knowledge management and technology transfer on providing health funds by charitable organizations or non-government organizations in the transitional provinces, such as Tak and Ranong. The cooperation with academic institutions or foreign educational institutions for development of standards or professional competencies as well as enhancement of foreign language communication skills among practitioners should be implied.

Presently, The Thai government has not yet set up a systematic movement of health professionals while the private sector has demands for high- skilled migrants professional who come from countries with comparable medical and health education standards of Thailand. Henceforth, the researcher proposed to set the guidelines of assessing the quality of free movement of health professionals based on ethical principles combined with a model of international human capital accumulation namely “The Treasure-Flow Model” applied to develop and consolidate regional and global health experts into ASEAN human capital. With this model, the host and destination countries where there is a need for employment will perceive to knowhow of identification the need of use these human capital. This intervention also as a safety net of work and quality of life of moving personnel which does not affect to accessing of healthcare of people in the host and destination country.