

รายงานผลการวิเคราะห์
กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีนำรายชื่อ)
กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง

๑. หัวข้อของปัญหาที่พบ

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีนำรายชื่อ)

กระบวนการ/ขั้นตอน	สิ่งที่ตรวจพบ	ข้อเสนอแนะ
การขอใช้บัญชีรายชื่อพนักงานราชการของส่วนราชการอื่นเพื่อคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งว่างของหน่วยงานส่วนกลาง	การขอใช้บัญชีรายชื่อส่วนราชการอื่นใช้ระยะเวลานาน และบางส่วนราชการต้องเข้าคณะกรรมการเพื่อให้ใช้บัญชีหรือยกเลิกการขอใช้บัญชี ทำให้การสรรหาพนักงานราชการมาปฏิบัติที่หน่วยงานส่วนกลางเกิดความล่าช้า	๑. ประสานกับส่วนราชการเพื่อขอใช้บัญชีพนักงานราชการ เมื่อมีตำแหน่งว่าง ๒. ติดตามกับส่วนราชการที่ขอใช้บัญชีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้จัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานราชการ ๓. ตรวจสอบบัญชีพนักงานราชการส่วนราชการอื่นๆ ไว้อสำรอง กรณีหากส่วนราชการที่ขอใช้บัญชียกเลิกการจัดส่งบัญชีพนักงานราชการ
การจัดทำหนังสือแจ้งผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่นให้สมัครคัดเลือกเข้ารับการประเมินสมรรถนะในตำแหน่งว่างของกรมอนามัย	ผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่นไม่ได้รับหนังสือให้สมัครเข้ารับการประเมินสมรรถนะตำแหน่งว่างของกรมอนามัย หรือได้รับหนังสือล่าช้าทำให้ไม่สามารถสมัครได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	๑. จัดส่งหนังสือทางไปรษณีย์แบบด่วน (EMS) ให้ถึงปลายทาง ก่อนถึงวันรับสมัคร ๕ วันทำการ ๒. ติดตามหนังสือให้ถึงปลายทาง ทางระบบติดตามของเว็บไซต์ไปรษณีย์ไทย ๓. จัดส่งหนังสือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) อีก ๑ ช่องทาง ๔. ประสานทางโทรศัพท์ กรณีไม่ได้รับหนังสือ
การดำเนินการรับสมัครคัดเลือกเข้ารับการประเมินสมรรถนะ	ผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่น เตรียมเอกสารประกอบการสมัครคัดเลือกเข้ารับการประเมินสมรรถนะไม่ครบ	๑. ระบุรายละเอียดเอกสารที่ใช้ในการสมัครในหนังสือแจ้งให้ชัดเจน ๒.ให้นำเอกสารมายื่นในเวลาทำการภายในวันที่กำหนดปิดรับสมัคร ๓. ให้ส่งเอกสารทางไปรษณีย์ภายในวันที่กำหนดปิดรับสมัคร โดยยึดวันที่ตราประทับไปรษณีย์

๒. ที่มาของปัญหา

รายดาน	ที่มาของปัญหา
๑. ด้านปัจจัยภายนอก	ส่วนราชการที่ขอใช้บัญชีจัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานราชการล่าช้า หรือยกเลิกการขอใช้บัญชี
๒. ดานการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานขาดการวางแผนและติดตามการขอใช้บัญชีอย่างต่อเนื่อง

๓. สำนวนสภาพปัจจุบัน

รายดาน	สภาพที่เป็นที่รับรู้ ณ ปัจจุบัน
ด้านการปฏิบัติงาน	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน จึงทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารตำแหน่ง	มีอัตราว่างเหลือเยอะ ทำให้ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนกรอบลูกจ้างประจำ
ด้านงบประมาณ	ทำให้เบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๔. เป้าหมาย

สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปให้หน่วยงานส่วนกลางมีอัตราว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน และอัตราว่างลดลง

ความคาดหวังผู้มีสวณไตสวณเสีย

ผู้มีสวณไตสวณเสีย	ความคาดหวัง
กรมอนามัย	การบริหารอัตรารว่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อัตรารว่างลดลง ได้รับการจัดสรรอัตรารว่างงานราชการทดแทนกรอบอัตรารว่างประจำ
หน่วยงานส่วนกลาง	ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะมาปฏิบัติงาน
ผู้อำนวยการ	บริหารอัตรารว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอัตรารว่างกำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ผู้ขึ้นบัญชีรายชื่อ	ได้เข้ารับการจ้างในตำแหน่งงานราชการ

๕. การวิเคราะห์

รายดาน	ปัญหา
๑. การปฏิบัติงาน	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน จึงทำให้ขาดอัตรารว่างกำลังในการปฏิบัติงาน
๒. การบริหารตำแหน่ง	มีอัตรารว่างเหลือเยอะ ทำให้ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งงานราชการทดแทนกรอบอัตรารว่างประจำ และหน่วยงานมีอัตรารว่างกำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. งบประมาณ	ทำให้เบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๖. แนวทางแก้ไข

มาตรการกำหนดการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีนำรายชื่อ) ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ PIRAB

Partnership : ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ **เหตุผล** : เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการให้ใช้บัญชีรายชื่อ

Invest : พัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน

เหตุผล : เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Regulator : กำหนดแนวทางการติดตามการขอใช้บัญชีของส่วนราชการอื่น **เหตุผล** : เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการให้ใช้บัญชีรายชื่อตามระยะเวลาที่กำหนด

Advocacy: สื่อสารการให้ข้อมูลแก่ผู้สมัครคัดเลือกเข้ารับการประเมินสมรรถนะ **เหตุผล** : เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนการรับสมัคร ช่องทางการรับสมัคร รวมถึงเอกสารประกอบการสมัคร

Building Capacity : พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

เหตุผล : จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ

สรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร

ประเด็นความรู้ สำหรับบุคลากร	เหตุผล
หลักเกณฑ์วิธีการและ เงื่อนไขการสรรหาและการ เลือกสรรพนักงานราชการ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และขอปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ

๗. แผนงาน

แผนการขับเคลื่อนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีนำรายชื่อ) ให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม	ขับเคลื่อน มาตรการ	ขับเคลื่อนความรู้ให้ ผู้รับบริการ/บุคลากร	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
แผนการกำกับและควบคุมความเสี่ยง					
๑. การขอใช้บัญชีรายชื่อ จากส่วนราชการอื่น	P,R	ประสานส่วนราชการ เพื่อขอใช้บัญชีและติดตาม ส่วนราชการให้แจ้งบัญชี รายชื่อเป็นระยะ	บัญชีรายชื่อ จากส่วน ราชการ	ต.ค.๖๓- ก.พ.๖๔	ผู้ปฏิบัติงาน
๒. การแจ้งผู้ผ่านการเลือกสรร เข้ารับสมัครการประเมิน สมรรถนะ	A	-จัดทำหนังสือแจ้ง ล่วงหน้าก่อนรับสมัคร ๕ วันทำการ -ประสานผู้ผ่านการ เลือกสรร กรณีไม่ได้รับ หนังสือและการเตรียม เอกสารประกอบการ สมัคร	๑ ครั้ง	ต.ค.๖๓- ก.พ.๖๔	ผู้ปฏิบัติงาน
๓. การปรับปรุงขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	I	ทบทวนปรับปรุงขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและเผยแพร่	๑ ครั้ง	ก.พ. ๖๔	ผู้ปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน	B	ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง E-learning	๑ ครั้ง	ม.ค.๖๔	ผู้ปฏิบัติงาน

๘. การติดตามผล

รายงานการประชุมกลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔