

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารกองการเจ้าหน้าที่

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมกองการเจ้าหน้าที่

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวละออ จันสุตะ	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ประธาน
๒. นางวรรณภา กางกั้น	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	กรรมการ
๓. นางสาววาสนา สงวนหมู่	หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	กรรมการ
๔. นางปฎิญา สิทธิพร	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง	กรรมการ
๕. นางสาวศิริมา ทองผิว	หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กรรมการ
๖. นางสาวประภาภัส อัมรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๗. นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	กรรมการ
๘. นางสาวพัชยา พงษ์ศิริ	หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ	กรรมการ และเลขานุการ
๙. นางสาวฉวีวรรณ จัทรมาลี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ และเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายปรกรณ์ สักพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ประธาน Adhoc
-----------------------	----------------------------	--------------

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ...

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม...

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง...

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เลขาธิการคณะกรรมการควบคุมภายในแจ้งว่า ความเสี่ยงในกระบวนการงานของปีที่ผ่านมากองการเจ้าหน้าที่จะต้องรายงานสถานการณ์ว่ายังมีความเสี่ยงในเรื่องนั้นเหลืออยู่หรือควบคุมได้แล้ว และมีความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่หรือไม่ แต่ละหน่วยงานจะต้องจัดทำระบบควบคุมภายในประจำปี จึงกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานในกองการเจ้าหน้าที่ เสนอกระบวนการสำคัญของกลุ่มงานอย่างน้อย กลุ่มงานละ ๑ กระบวนการ เพื่อให้คณะกรรมการควบคุมภายในของกองการเจ้าหน้าที่พิจารณา และให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันทบทวน วิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงของกระบวนการ จัดลำดับความเสี่ยงและคัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูงมาจัดการควบคุมภายใน ซึ่งตัวแทนของแต่ละกลุ่มงานได้นำเสนอข้อมูลกระบวนการงานเพื่อให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณา ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและนำเข้ารารางวิเคราะห์ความเสี่ยง ดังนี้

กลุ่มงาน...

กลุ่มงาน	กระบวนการ	ความเสี่ยงที่พบ
๑. กลุ่มอำนวยการ	การเบิกจ่ายงบประมาณ	๑. เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ จึงทำให้ผลการเบิกจ่ายงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด
		๒. การจัดโครงการ มีการปรับลดเป้าหมาย ทำให้ใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด
๒. กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน	๓. การจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมกำหนด
		๑. คืบเงินยืมเกิน ๒๐%
	การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา	๒. คืบเงินยืมเกินระยะเวลาที่กำหนด
		จากการระบาดของไวรัสโคโรนา ทำให้การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ กรณีมีผู้สมัครจำนวนมาก ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ตำแหน่งว่างเป็นเวลานาน และการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วนของงบบุคลากรไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผน
๓. กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณ	องค์กรประชุมส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหน่วยงานระดับรองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงาน และข้าราชการบำนาญ ซึ่งเมื่อนัดประชุมแล้ว องค์กรประชุมไม่ครบทำให้ไม่สามารถจัดประชุมได้ตามแผนที่วางไว้ ทำให้แต่งตั้งได้ล่าช้า และส่งผลกระทบถึงงบประมาณที่ตั้งไว้ในส่วนของงบบุคลากร ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผน
		๑. การดำเนินงานโครงการ กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
	การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับอาวุโส)	๒. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่บรรลุเป้าหมายตามมติกรมอนามัย
		๓. เป้าหมายโครงการ กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผน
		ไม่มีตำแหน่งมาอุปปรับปรุงตำแหน่ง

กลุ่มงาน	กระบวนการ	ความเสี่ยงที่พบ
	การบริหารจัดการ กระบวนการสรรหา พรก.	การขอใช้บัญชีรายชื่อส่วนราชการอื่นใช้ระยะ เวลานาน และบางส่วนราชการต้องเข้า คณะกรรมการเพื่อให้ใช้บัญชีหรือยกเลิกการ ขอใช้บัญชีทำให้การสรรหาพนักงานราชการมา ปฏิบัติที่หน่วยงานส่วนกลางเกิดความล่าช้า
๔. กลุ่มพัฒนาทรัพยากร บุคคล	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยรูปแบบการจัดอบรม (In House Training)	๑. ไม่สามารถจัดการอบรมตามแผนปฏิบัติการ ของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถเข้าร่วมอบรม ได้
	การรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ กรม อนามัย (HiPPS)	๑. ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ๒. มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯแต่ไม่ผ่าน เกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดซึ่งอาจทำให้ กรมอนามัยขาดกลุ่มกำลังคนคุณภาพในการ ขับเคลื่อนภารกิจ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อ การพิจารณาการขอรับการจัดสรรทุนของกรม อนามัย (บางประเภททุน)
๕. กลุ่มทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ	การดำเนินการผลิตชุดความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมอนามัย	ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
	การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ข้อมูลที่นำมาพิจารณามีความคลาดเคลื่อน
๖. กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม	การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย	๑. หน่วยงานยังส่งข้อมูลของผู้เข้ารับการ คัดเลือกคนดีศรีอนามัยไม่ครบถ้วน หรือ คลาดเคลื่อน เช่น คุณสมบัติ อายุราชการ ๒. หน่วยงานยังเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการยก ย่องเป็นคนดีศรีอนามัยไม่ครอบคลุมทุก หน่วยงาน

ตารางวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมาย/ แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับ ความเสี่ยง
						คะแนน(โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๑. การเบิกจ่าย งบประมาณ	เพื่อให้การเบิกจ่าย งบประมาณ เป็นไปตาม เป้าหมายที่กรมอนามัย กำหนด	๑. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. การเกิดโรคระบาดโควิด -๑๙	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
	เพื่อให้การคืนเงินยืม ถูกต้องตามระเบียบ และ เป็นไปตามข้อกำหนด	๑. การคืนเงินยืมเกิน ระยะเวลาที่กำหนด ๒. การคืนเงินยืมเกิน ๒๐%	๑. เลื่อนการอบรม การเบิกจ่าย ค่าลงทะเบียนล่าช้า ๒. ประมาณการยืมเงินเกินความจำเป็น	๑	๔	๔	ต่ำ	๓
๓. การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน	เพื่อให้การสรรหาบุคคล มาบรรจุและแต่งตั้งเข้า รับราชการในตำแหน่ง ที่ว่างได้ตามแผนที่วางไว้	ไม่สามารถดำเนินการได้ตาม แผนที่วางไว้	เกิดจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ทำให้ไม่สามารถจัดสอบแข่งขันได้	๑	๒	๒	ต่ำ	๒
๔. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญ การพิเศษลงมา	เพื่อให้การแต่งตั้งบุคคล ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นเป็นไปตามแผนที่ วางไว้	การประเมินผลงานระดับ ชำนาญการพิเศษไม่สามารถ ดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	องค์กรประชุมคณะกรรมการไม่ครบ	๔	๓	๑๒	สูง	๒

ภารกิจตามกฎหมาย/ แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับ ความเสี่ยง
						คะแนน(โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๕. การดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการกองการ เจ้าหน้าที่ประจำปี งบประมาณ	เพื่อให้การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการกอง การเจ้าหน้าที่ประจำปี งบประมาณบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	๑. การดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม ไม่เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการ ๒. เป้าหมายโครงการ กิจกรรม ไม่เป็นไปตามเป้าที่ กำหนด ๓. ผลการเบิกจ่าย งบประมาณไม่บรรลุเป้าหมาย ตามมติกรมอนามัย	๑. เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถ ดำเนินการกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด ไว้ ๒. การปรับรูปแบบ/วิธีการจัดกิจกรรม ๓. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ๔. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่บรรลุ เป้าหมายตามมติกรมอนามัย	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
๖. การกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น(ระดับ ชำนาญการพิเศษ และ ระดับอาวุโส)	เพื่อให้มีตำแหน่งสำคัญ เป็นไปตามบทบาท ภารกิจการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์กรมอนามัย	การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไม่ สามารถกำหนดได้ตามแผน	๑.ไม่มีตำแหน่งมาอุปปรับปรุงตำแหน่ง (ว ๒) ๒.งบประมาณเหลือจ่ายไม่เพียงพอ (ว ๒๐)	๒	๓	๖	ปานกลาง	๓
๗. การบริหารจัดการ กระบวนการสรรหา พรก.	เพื่อลดตำแหน่งว่าง พนักงานราชการของ หน่วยงานส่วนกลาง	-การบรรจุล่าช้า	๑. การขอใช้บัญชีรายชื่อส่วนราชการ อื่นช้า ๒. บางตำแหน่งไม่มีการขึ้นบัญชีไว้ ต้องรอเปิดสอบ	๓	๒	๖	ปานกลาง	๓

ภารกิจตามกฎหมาย/ แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับ ความเสี่ยง
						คะแนน(โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๘. การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย รูปแบบการจัดอบรม (In House Training)	- พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรกรมอนามัย	- ไม่สามารถจัดการอบรม ตามแผนปฏิบัติการของกอง การเจ้าหน้าที่	- การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโค โรนา 2019(COVID-19)	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
		- ผู้เข้ารับการอบรมไม่ สามารถเข้าร่วมอบรมได้	- ผู้เข้ารับการอบรมต่ำกว่าเป้าหมายที่ กำหนด	๓	๔	๑๒	สูง	๒
๙. การรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการเข้า สู่ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์ กรมอนามัย (HiPPS)	พัฒนาข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง กรม อนามัย อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	๑. ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการ คัดเลือกฯ ๒. มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ฯ แต่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจทำให้กรม อนามัยขาดกลุ่มกำลังคน คุณภาพในการขับเคลื่อน ภารกิจ รวมถึงอาจส่งผลกระทบ ต่อการพิจารณาการขอรับการ จัดสรรทุนของกรมอนามัย	๑. การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบมี เกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มข้นและหลาย ขั้นตอนเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้สูงเข้าสู่ ระบบ ๒. ข้าราชการอาจยังไม่ทราบข้อมูล เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง รวมถึงสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจต่างๆ	๓	๓	๙	สูง	๓
๑๐. การดำเนินการ ผลิตชุดความรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรกรมอนามัย	เพื่อให้บุคลากรรับทราบ ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์	ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์	ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า	๑	๒	๒	ต่ำ	๔

ภารกิจตามกฎหมาย/ แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับ ความเสี่ยง
						คะแนน(โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๑๑. การเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อรักษาสีทธิประโยชน์ ของบุคลากร	ข้อมูลที่นำมาพิจารณา มีความคลาดเคลื่อน	ทำให้ไม่ได้รับสิทธิการพิจารณาในการ ขอรับพระราชทานเครื่องราชฯ	๒	๒	๔	ต่ำ	๔
๑๒. การคัดเลือกคนดี ศรีอนามัย	- เพื่อปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรในการ ปฏิบัติงานและพัฒนา บุคลากรให้ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลัก ธรรมาภิบาล และหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง รวมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อสร้าง ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร กรมอนามัย	- หน่วยงานยังส่งข้อมูลของผู้ เข้ารับการคัดเลือกคนดีศรี อนามัยไม่ครบถ้วน หรือ คลาดเคลื่อน เช่น คุณสมบัติ อายุราชการ	- ผู้รับผิดชอบระดับหน่วยงาน ยังไม่ เข้าใจหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี อนามัยในเรื่องคุณสมบัติอย่างถูกต้อง	๑	๑	๑	ต่ำ	๒
		- การเสนอชื่อผู้สมควรได้รับ การยกย่องเป็นคนดีศรีอนามัย ยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน	- หน่วยงานดำเนินการเสนอชื่อผู้สมควร ได้รับการยกย่องเป็นคนดีศรีอนามัยไม่ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	๑	๓	๓	ปานกลาง	๑

มติที่ประชุม ที่ประชุมคณะกรรมการได้ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงแต่ละกระบวนการโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบในตามรางวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาแล้วมีมติเลือกกระบวนการ เบิกจ่ายงบประมาณ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยรูปแบบการจัดอบรม (In House Training) มาจัดทำระบบควบคุมภายในกระบวนการหลักของกองการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากมีระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับที่สูงมาก สำหรับความเสี่ยงในกระบวนการของปีที่ผ่านมา คือ การจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา สถานการณ์ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงขอให้ฝ่ายเลขารายงานต่อไป

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

นางสาวอฉวีวรรณ จันทรมาลี
ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวละออ จันสุตะ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม