

ตัวชี้วัดที่ F4	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมอนามัย																				
ประเด็นยุทธศาสตร์	4. ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล																				
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	2. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) 3. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล																				
กลุ่ม / Cluster	Cluster HR																				
หน่วยงานที่รับการประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่																				
คำนิยาม	การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมอนามัย เป็นการบริหารจัดการตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่รวมถึงตำแหน่งว่างสำหรับกันยวบทดแทนตำแหน่งเกษียณ ซึ่งการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างสามารถดำเนินการด้วยวิธีการเรียกบรรจุบุคคลมาดำรงตำแหน่ง (สอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้) การรับย้ายบุคคลภายในหน่วยงานมาดำรงตำแหน่ง การรับโอนบุคคลภายนอกหน่วยงานมาดำรงตำแหน่ง รวมถึงการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)																				
กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนตำแหน่งว่างทุกระดับของกรมอนามัย จำนวน 262 ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560) ไม่รวมถึงตำแหน่งว่างสำหรับกันยวบทดแทนตำแหน่งเกษียณ ตำแหน่งแพทย์ ทันตแพทย์ ทุนรัฐบาล และตำแหน่งกันยวบเล็กเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง																				
ค่าเป้าหมาย	5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561) ระดับ 3 : อัตราว่างลดลงร้อยละ 10.01 - 15 5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561) ระดับ 3 : อัตราว่างลดลงร้อยละ 10.01 - 15																				
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	เก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสารมีการอัปเดตข้อมูลการเคลื่อนไหวของตำแหน่งว่าง																				
แหล่งข้อมูล	ระบบบุคลากร, บัญชีถือจ่าย (จ.18), กรอบอัตรากำลัง																				
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวนตำแหน่งว่างที่ลดลง / จำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด x 100																				
ระยะเวลาประเมินผล	รอบ 1 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561) รอบ 2 5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561)																				
เกณฑ์การประเมิน : 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560 - กุมภาพันธ์ 2561) <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>ระดับ 1</th> <th>ระดับ 2</th> <th>ระดับ 3</th> <th>ระดับ 4</th> <th>ระดับ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1-2</td> <td>1-3</td> <td>1-4</td> <td>1-5</td> </tr> </tbody> </table> 5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561 - กรกฎาคม 2561) <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>ระดับ 1</th> <th>ระดับ 2</th> <th>ระดับ 3</th> <th>ระดับ 4</th> <th>ระดับ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1-2</td> <td>1-3</td> <td>1-4</td> <td>1-5</td> </tr> </tbody> </table>		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	1	1-2	1-3	1-4	1-5	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	1	1-2	1-3	1-4	1-5
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5																	
1	1-2	1-3	1-4	1-5																	
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5																	
1	1-2	1-3	1-4	1-5																	

กรณีกำหนดเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน ให้กำหนดในระดับ 1 และ 2 ส่วนระดับที่ 3 - 5 ให้กำหนดเป็น output หรือ outcome

ระดับชั้น ความสำเร็จ	รอบการประเมิน/คะแนนการประเมิน			
	5 เดือนแรก (ตุลาคม 2560-กุมภาพันธ์ 2561)	คะแนน	5 เดือนหลัง (มีนาคม 2561-กรกฎาคม 2561)	คะแนน
1	อัตราว่างลดลงน้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 5 (อ้างอิงตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560 โดยไม่รวม ตำแหน่งที่ใช้อยู่กันเกษียณ)	1	อัตราว่างลดลงน้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 5 (อ้างอิงตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 โดยไม่รวมตำแหน่งที่ใช้อยู่กันเกษียณ)	1
2	อัตราว่างลดลงร้อยละ 5.01 - 10	1	อัตราว่างลดลงร้อยละ 5.01 - 10	1
3	อัตราว่างลดลงร้อยละ 10.01 - 15	1	อัตราว่างลดลงร้อยละ 10.01 - 15	1
4	อัตราว่างลดลงร้อยละ 15.01 - 20	1	อัตราว่างลดลงร้อยละ 15.01 - 20	1
5	อัตราว่างลดลงมากกว่าร้อยละ 20	1	อัตราว่างลดลงมากกว่าร้อยละ 20	1
	คะแนนรวม	5	คะแนนรวม	5

มาตรการสำคัญ (PIRAB) ที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล :

- วิเคราะห์อัตราว่าง อัตราการสูญเสีย อัตราการทดแทนรายหน่วยงาน และวางแผนการสรรหาเชิงรุกในรอบปี
- วางกลไก และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารตำแหน่งว่างโดย
 - การลดขั้นตอน และปรับปรุงกระบวนการบรรจุ แต่งตั้ง และรับโอน (Recruitment) โดยเน้นการสรรหาแบบเชิงรุก และใช้เทคโนโลยีในทุกกระบวนการ
 - พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในขั้นตอน และระเบียบการปฏิบัติ
- วางกลไกการติดตาม กำกับการบริหารตำแหน่งว่าง อย่างเข้มข้นและสม่ำเสมอ
- สื่อสาร และทำความเข้าใจกับหน่วยงานในการจัดการตำแหน่งว่าง

Small Success :

กลไก	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	1. ดำเนินการเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ 2. ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ 3. ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ 4. ดำเนินการออกคำสั่งย้าย 5. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน	1. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ 2. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน	1. ดำเนินการออกคำสั่งย้าย 2. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน 3. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ	1. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ 2. ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน

วิธีการประเมินผล :	<ul style="list-style-type: none"> - รอบที่ 1 ประเมินอัตราตำแหน่งว่างที่ลดลง ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 เทียบกับอัตราว่าง ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560 - รอบที่ 2 ประเมินอัตราตำแหน่งว่างที่ลดลง ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2561 เทียบกับอัตราว่าง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 													
เอกสารสนับสนุน :	<ol style="list-style-type: none"> 1. สรุปข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560 2. คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561) 													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width: 15%;">Baseline data</th> <th rowspan="2" style="width: 15%;">หน่วยวัด</th> <th colspan="3" style="width: 70%;">ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.</th> </tr> <tr> <th style="width: 20%;">2558</th> <th style="width: 20%;">2559</th> <th style="width: 20%;">2560</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> </tbody> </table>	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.			2558	2559	2560			-	-	-
Baseline data	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.										
		2558	2559	2560										
		-	-	-										
ผู้กำกับตัวชี้วัด	<p>นายดำรง ชำรงเลาะห์พันธ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ : 0 2590 4082 โทรสาร : 0 2591 8205</p>													
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	<p>นางสาวศิริมา ทองผิว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 0 2590 4085 โทรสาร. 0 2591 8205 กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่</p>													
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล	<p>กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 0 2590 4085 โทรสาร. 0 2591 8205</p>													
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวอุษณีย์ อาษายุทธ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 0 2590 4087 โทรสาร. 0 2591 8205 2. นายบรรจง คำแพร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทร. 0 2590 4085 โทรสาร. 0 2591 8205 													
ผู้รับผิดชอบการประเมินผลให้คะแนนตัวชี้วัด (3 คนขึ้นไป)	-													