

รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีการทำงาน

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารกำลังคน (HR)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมกองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๒ ชั้น ๒ กรมอนามัย

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

๑. นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์	รองอธิบดีกรมอนามัย	ประธานการประชุม
๒. นายสมพงษ์ ชัยโสมานนท์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านโภชนาการ)	รองประธาน
๓. นายสุธา เจียรณนิโชติชัย	นักทรัพยากรบุคคล (ที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล)	รองประธาน
๔. นายรัชชัย บุญเกิด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๕. นายวินัย รอดไทโร	ผู้อำนวยการศูนย์สื่อสารสาธารณะ	กรรมการ
๖. นางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์	ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	กรรมการ
๗. นางสาวเพ็ญแข ลามยั้ง	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านทันตสาธารณสุข)	กรรมการ
๘. นางวรรณภา กางกั้น	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	กรรมการ
๙. นางจิตติมา รอดสวาสดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๐. เรืออากาศเอกหญิงธัญญาพนพร สิงห์โกวินท์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๑. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๒. ว่าที่ร้อยตรีสมพร สมทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวภาคิรินทร์ สุสังกรกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวละออ จันสุตะ	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ และเลขานุการ
๑๕. นางปฎิญา สิริพิพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวอังคณา ลีลา	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม เนื่องจากติดราชการ

๑. นายเกษม เวชสุทธานนท์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
-------------------------	---------------------------------------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาววาสนา สงวนหมู่	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่
๒. นางสาวศิริมา ทองผิว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๓. นายบรรจง คำแพร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๔. นางสาวพรพรรณ วรรณดี	นิติกรปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุม...

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

**วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

กรมอนามัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กรมอนามัย กลุ่มที่ ๘ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) คำสั่ง ที่ ๘๗๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหาร และวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๘ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยกลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและ อัตรากำลัง ได้ขอแก้ไขรายงานการประชุมวาระที่ ๕ วาระเพื่อพิจารณา ดังนี้

ข้อ ๕.๑ การเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) มีรายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องแผนการจ้างงาน ๕ โดยนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรการจ้างฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	แผนการจ้างงาน ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)									
		๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕	
		ลจช.	พกส.	ลจช.	พกส.	ลจช.	พกส.	ลจช.	พกส.	ลจช.	พกส.
๑	สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง	-	๕๓	-	๕๖	-	๕๖	-	๕๖	-	๕๖
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	-	๕๘	-	๖๓	-	๖๖	-	๗๑	-	๗๔
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	-	-	-	๖	-	๙	-	๑๒	-	๑๒
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	-	๘๙	-	๘๙	-	๘๙	-	๘๙	-	๘๙
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๑	๖๓	-	๗๐	-	๘๐	-	๙๐	-	๑๐๐
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	-	๖๙	-	๗๔	-	๗๔	-	๗๔	-	๗๔
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	-	๓๒	-	๓๕	-	๓๕	-	๓๘	-	๓๘
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	-	๒๓	-	๒๓	-	๒๓	-	๒๓	-	๒๓
๙	ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๖	๔๑	-	๔๕	-	๔๕	-	๔๕	-	๔๕
๑๐	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	-	๕๒	-	๕๖	-	๕๖	-	๕๔	-	๕๔
๑๑	ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	-	๓	-	๔	-	๕	-	๕	-	๕
	<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๔๘๓</b>	<b>-</b>	<b>๕๒๑</b>	<b>-</b>	<b>๕๓๘</b>	<b>-</b>	<b>๕๕๗</b>	<b>-</b>	<b>๕๗๐</b>

๕.๒ การกำหนดกรอบอัตรการจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเงินบำรุง ของหน่วยบริการในสังกัดกรม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เพิ่มเติมเรื่องที่กรมอนามัย ได้เกลี้ยอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จึงเห็นควรกำหนดกรอบอัตรการจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกรม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)	
		จำนวนอัตรา (เดิม)	จำนวนอัตรา (ที่ขอเปลี่ยนแปลง)
๑	ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	-	๘
๒	กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	-	๒
๓	สำนักทันตสาธารณสุข	-	๒
๔	สำนักส่งเสริมสุขภาพ -สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	- -	๘ ๒๔
๕	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๖๘	๖๔
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๔๘	๖๐
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๑๒	๖
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๘๙	๘๗
๑๐	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๑๓๕	๗๘
๓๕	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา		๓๕
๒๓	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี		๒๒
๑๓	ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๔๗	๔๕
๑๔	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๕๕	๔๙
๑๕	ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	๓	๔
	รวม	๕๗๘	๕๗๘

๕.๓ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เพิ่มเติมจากที่กรมอนามัยได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในประเด็น ๑.วิสัยทัศน์ ๒. พันธกิจ ๓.ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔. เป้าประสงค์ ๕.ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ๖.กลยุทธ์ ๗. มาตรการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) นโยบายรัฐบาล ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง จึงกำหนดดังนี้

๑. เพิ่มประเด็นยุทธศาสตร์ จาก ๔ ประเด็น เป็น ๕ ประเด็น คือ สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ปฏิรูประบบงานสาธารณสุขที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล เพิ่ม เป้าประสงค์ ๑๑ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ และมีความผูกพันต่อองค์กร

๓. กำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒ ตัว เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			กลยุทธ์	มาตรการ
	๖๓	๖๔	๖๕		
๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม/ภารกิจกรมอนามัย	มีระบบพัฒนาสมรรถนะและผู้นำไปใช้	๖๕	๗๐	ยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑. วางระบบพัฒนาสมรรถนะหลักของ ก.พ. และสมรรถนะหลักของกรมอนามัย (AbIM) เพื่อการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม/ภารกิจกรมอนามัย ๒. ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนให้มีผลงานนำเสนอในเวทีระดับชาติ/นานาชาติ ในสายงานวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีผลงานในเวทีระดับกรม

สมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะหลัก ก.พ. และ สมรรถนะหลักของกรมอนามัย (AbIM)

บุคลากร คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ

๓.๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๗๕	๘๐	๘๕	สร้างกลไกให้บุคลากร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร	๑. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ๒. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ๓. ยกระดับกระบวนการ และสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสร้างผลงานที่มีคุณค่า
---	----	----	----	---	---

เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			กลยุทธ์	มาตรการ
	๖๓	๖๔	๖๕		
คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กรมอนามัย) (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามระบบการประเมินของ ป.ป.ท.	๙๐	๙๒.๕	๙๕	พัฒนา และยกระดับการบริหารจัดการคุณธรรมและความโปร่งใสหลักธรรมาภิบาล	๑. เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารจัดการคุณธรรมความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต และพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย ปรับระบบคิด สร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๒. นำนวัตกรรม/เทคโนโลยีมาใช้ในการเฝ้าระวังเพื่อการป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม และให้แก้ไขเพิ่มเติมตามที่เสนอ

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ การบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ และพนักงานราชการ

- ข้าราชการ

กรมอนามัยมีกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำนวน ๒,๑๑๘ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๑,๘๗๒ คน ไม่มีคนครองจำนวน ๒๔๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๑ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดแผนการบริหารตำแหน่งว่างไว้ดังนี้

ลำดับ	รายการ	วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒	วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
	ตำแหน่ง ขรก. ทั้งหมด	๒,๑๑๘	๒,๑๑๘
	มีคนครอง	๑,๘๗๒	๑,๘๗๒
	ไม่มีคนครอง	๒๔๖	๒๔๖
	ร้อยละที่ว่าง	๑๑.๖๑	๑๑.๖๑
<u>แผนการบริหารตำแหน่งว่าง</u>			
๑	คัดเลือกบรรจุ	๒๔	๓๘
๒	บรรจุกลับ	๓	๓
๓	บรรจุผู้สอบ	๑	๑๒
๔	ระหว่างดำเนินการย้ายกลุ่ม, ระหว่างดำเนินการ ปรับเป็น ๓ ระดับ	-	๕
๕	ยุบเกษียณ ๗, รอกเลี่ยหน่วย ๓๔, ยุบปรับปรุง ตำแหน่งสูงขึ้น ๑๖	-	๕๗
๖	กันบรรจุนักเรียนทุน	-	๑
๗	แพทย์/ทันตแพทย์ทุน ๖๓ (แพทย์ทุน ๗ + ทันต แพทย์ทุน ๒)	-	๙
๘	รับย้าย-รับโอน	๒๓	๓๙
๙	คัดเลือกเพื่อเลื่อน	๒๔	๔๑
๑๐	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๒๔	๔๑
รวมแผนที่ใช้ไป		๑๑๘	๒๔๖
อัตรารว่างคงเหลือ		๔๖	๐
ร้อยละที่ว่างหลังบริหารจัดการ		๒.๑๗	๐

จากแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่างข้างต้น พบว่ากรมอนามัยมีอัตรารว่างลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนอัตรารว่างในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีร้อยละที่ว่างหลังจากการบริหารจัดการเท่ากับ ๐

**- พนักงานราชการ**

นางปฎิญา สิทธิพร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รายงานว่า กรมอนามัยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำนวน ๕๘๕ อัตรามีคนครองตำแหน่งจำนวน ๕๕๕ คน ตำแหน่งว่างจำนวน ๓๐ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๕.๑๒ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดแผนการบริหารตำแหน่งว่างไว้ดังนี้

แผนการบริหารตำแหน่งว่างของพนักงานราชการ กรมอนามัย			
ลำดับ	รายการ	วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒	วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
	ตำแหน่งพนักงานราชการทั้งหมด	๕๘๓	๕๘๕
	มีคนครอง	๕๖๑	๕๕๕
	ไม่มีคนครอง	๒๒	๓๐
	ร้อยละที่ว่าง	๓.๗๗	๕.๑๒
<u>แผนการบริหารตำแหน่งว่าง</u>			
๑	ระหว่างเรียกตัว	๓	๑
๒	ระหว่างสรรหา	๔	๑๒
๓	ระหว่างนำรายชื่อ	๙	๘
๔	ระหว่างขอเปลี่ยนตำแหน่ง	-	๒
๕	ยังไม่ได้ดำเนินการ	๖	๗
รวมแผนที่ใช้ไป		๑๖	๒๑
อัตรารว่างคงเหลือ		๖	๙
ร้อยละที่ว่างหลังบริหารจัดการ		๑.๐๓	๑.๕๓

จากแผนการบริหารจัดการตำแหน่งว่างข้างต้น พบว่ากรมอนามัยจะมีอัตรารว่างเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรารว่างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๐

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**๓.๒ รายงานผลจากมาตรการการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย**

นางสาวศิริมา ทองผิว ได้นำเสนอวาระสืบเนื่องจากข้อเสนอเพิ่มเติมที่ประชุมฯ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ มอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการของการสูญเสีย เช่น โครงสร้างอายุงาน อายุบุคลากร เหตุผลที่ขอลาออก โอน ย้าย และเปรียบเทียบกับกรมที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเพื่อนำมากำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาอัตราการสูญเสียของกรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่จึงได้สรุปผลจากการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อมูลอัตราการสรรหา

ระยะเวลา	บรรจุ	บรรจุกลับ	รับโอน	รวม
๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	๑๔๖	๑๐	๔๙	๒๐๕
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	๑๑๖	๔	๓๘	๑๕๘
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๑	-	๗	๘
<b>รวม</b>	<b>๓๗๑</b>			

๒. ข้อมูลอัตราการสูญเสีย

ระยะเวลา	ให้ออน	ลาออก	รวม
๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	๑๙	๖๓	๘๒
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	๓๑	๔๗	๗๘
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๑	๕	๖
<b>รวม</b>	<b>๑๖๖</b>		

จากตารางพบว่าอัตราการสรรหาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีจำนวน ๓๗๑ อัตรา และมีอัตราการสูญเสียจำนวน ๑๖๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๔ จากอัตราการสรรหาได้

จำนวนข้าราชการที่ลาออกในแต่ละปี โดยนำเสนอข้อมูล ตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒๔๐ คน ดังนี้

ลำดับ	ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	๒๕๕๘	๑๘
๒	๒๕๕๙	๕๑
๓	๒๕๖๐	๖๑
๔	๒๕๖๑	๖๓
๕	๒๕๖๒	๔๗
จำนวนรวม		๒๔๐

จำนวนข้าราชการที่ลาออกจำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	พยาบาลวิชาชีพ	๖๘
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๔๑
๓	นายแพทย์	๓๖
๔	ทันตแพทย์	๒๓
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓
๖	พยาบาลเทคนิค	๑๐
๗	ตำแหน่งอื่นๆ	๔๙
จำนวนรวม		๒๔๐

จำนวน...

จำนวนข้าราชการที่ลาออกจำแนกตามหน่วยงาน โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการลาออกมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๒๕
๒	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๒๒
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๑๙
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๑๙
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๑๗
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๑๗
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๑๖
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๑๕
๙	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๑๑
๑๐	สำนักทันตสาธารณสุข	๑๑
๑๑	หน่วยงานอื่นๆ	๖๘

เหตุผลของข้าราชการในการลาออกจากราชการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ดูแลครอบครัว/บิดา	๘๕
๒	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๕๗
๓	รับราชการหน่วยงานอื่น	๓๐
๔	ปัญหาสุขภาพ	๒๓
๕	ศึกษาต่อ	๑๗
๖	เหตุผลอื่นๆ	๒๘
จำนวนรวม		๒๔๐

ช่วงอายุของข้าราชการที่ลาออกจากราชการ ดังนี้

๑. อายุ ๒๔-๓๐ ปี จำนวน ๕๑ คน
๒. อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๗ คน
๓. อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๓๑ คน
๔. อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๑๑ คน

ช่วงอายุที่ลาออกมากที่สุด คือ อายุ ๕๑-๖๐ ปี มีจำนวน ๑๑๑ คน และจำแนกตามตำแหน่งและเหตุผลที่ขอลาออกจากราชการไว้ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	พยาบาลวิชาชีพ	๔๑	ดูแลครอบครัว/บิดามารดา	๕๑
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๑	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๒๔
๓	พยาบาลเทคนิค	๑๐	ปัญหาสุขภาพ	๒๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๖	เหตุผลอื่นๆ	๑๖
๕	นายแพทย์	๕		
๖	นักโภชนาการ	๕		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๔		
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔		
๙	ตำแหน่งอื่นๆ	๑๕		
จำนวนรวม				๑๑๑

ข้อมูลข้าราชการลาออกจากราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีจำนวน ๑๘ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้  
จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(คน)
๑	นายแพทย์	๔
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๓
๓	นักโภชนาการ	๒
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๒
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๒
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๑
๘	ทันตแพทย์	๑
๙	เภสัชกร	๑
จำนวนรวม		๑๘

จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๓
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๓
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๓
๔	กองการเจ้าหน้าที่	๑
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๑
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๑
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๑
๘	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๑
๙	สำนักโภชนาการ	๑
๑๐	สำนักงานเลขานุการกรม	๑
๑๑	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๑
๑๒	สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๑
จำนวนรวม		๑๘

เหตุผลในการขอลาออกจากราชการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๖
๒	ดูแลครอบครัว/บิดา	๕
๓	ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ/หาประสบการณ์	๔
๔	รับราชการหน่วยงานอื่น	๓
จำนวนรวม		๑๘

ข้อมูลข้าราชการลาออกรากราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีจำนวน ๕๑ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(คน)
๑	นายแพทย์	๑๖
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๑๑
๓	ทันตแพทย์	๖
๔	พยาบาลเทคนิค	๕
๕	นักโภชนาการ	๒
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๒
๘	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๑๐	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
๑๒	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑
๑๓	ตำแหน่งอื่นๆ	๒
จำนวนรวม		๕๑

จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๖
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๖
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๖
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๔
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๔
๖	สำนักทันตสาธารณสุข	๔
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๓
๘	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๓
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๒
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๒
๙	สำนักโภชนาการ	๒
๑๐	สำนักงานเลขานุการกรม	๒
๑๑	หน่วยงานอื่นๆ	๗
จำนวนรวม		๕๑

เหตุผลในการขอลาออกรากราชการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ดูแลครอบครัว/บิดามารดา	๒๒
๒	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๑๕
๓	ปัญหาสุขภาพ	๕
๔	ศึกษาต่อ	๕
๕	กลับไปทำงานใกล้บ้าน/กลับภูมิลำเนา	๔
จำนวนรวม		๕๑

ข้อมูลข้าราชการลาออกรายการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ มีจำนวน ๖๑ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(คน)
๑	พยาบาลวิชาชีพ	๑๙
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๕
๓	ทันตแพทย์	๖
๔	นายแพทย์	๖
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๒
๘	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑
๙	นักโภชนาการ	๑
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
๑๒	นิติกร	๑
จำนวนรวม		๖๑

จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๘
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๘
๓	สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง	๗
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๖
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๖
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๓
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๓
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๓
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๓
๘	สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๓
๙	กองการเจ้าหน้าที่	๒
๑๐	ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๒
๑๑	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	๒
๑๑	หน่วยงานอื่นๆ	๕
จำนวนรวม		๖๑

เหตุผลในการขอลาออกรายการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ดูแลครอบครัว/บิดามารดา	๒๒
๒	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๑๔
๓	รับราชการหน่วยงานอื่น	๘
๔	รับราชการมานาน	๗
๕	ต้องการพักผ่อน	๓
๖	เหตุผลอื่นๆ	๗
จำนวนรวม		๖๑

ข้อมูลข้าราชการลาออกจากราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีจำนวน ๖๓ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(คน)
๑	พยาบาลวิชาชีพ	๑๗
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๕
๓	นายแพทย์	๗
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๔
๕	ทันตแพทย์	๔
๖	พยาบาลเทคนิค	๔
๗	นักจัดการงานทั่วไป	๓
๘	นักโภชนาการ	๒
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒
๑๐	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๒
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๑๒	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑
จำนวนรวม		๖๓

จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๑๐
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๗
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๖
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๕
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๔
๖	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๔
๗	สำนักทันตสาธารณสุข	๔
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี	๓
๗	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๓
๘	กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	๒
๙	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครศรีธรรมราช	๒
๑๐	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๒
๑๑	สำนักสุขภิบาลอาหารและน้ำ	๒
๑๑	หน่วยงานอื่นๆ	๙
จำนวนรวม		๖๓

เหตุผลในการขอลาออกจากราชการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ดูแลครอบครัว/บิดามารดา	๒๔
๒	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๑๐
๓	รับราชการหน่วยงานอื่น	๙
๔	รับราชการมานาน	๘
๕	ต้องการพักผ่อน	๔
๖	เหตุผลอื่นๆ	๘
จำนวนรวม		๖๓

ข้อมูลข้าราชการลาออกจากราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีจำนวน ๔๗ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(คน)
๑	พยาบาลวิชาชีพ	๑๙
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๗
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๕
๔	ทันตแพทย์	๕
๕	นายแพทย์	๓
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๗	เจ้าพนักงานสถิติ	๑
๘	นักโภชนาการ	๑
๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
๑๒	นักสังคมสงเคราะห์	๑
๑๓	นิติกร	๑
จำนวนรวม		๔๗

จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ลาออก (คน)
๑	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๘
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๗
๓	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๔
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๔
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี	๔
๖	สำนักทันตสาธารณสุข	๓
๗	ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๒
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๒
๙	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครศรีธรรมราช	๒
๑๐	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๒
๑๑	หน่วยงานอื่นๆ	๙
จำนวนรวม		๔๗

เหตุผลในการขอลาออกจากราชการ

ลำดับ	เหตุผลที่ขอลาออก	จำนวน (คน)
๑	ดูแลครอบครัว/บิดามารดา	๑๓
๒	ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๑๒
๓	รับราชการหน่วยงานอื่น	๙
๔	รับราชการมานาน	๔
๕	ต้องการพักผ่อน	๒
๖	เหตุผลอื่นๆ	๗
จำนวนรวม		๔๗

จำนวนของข้าราชการที่กรมอนามัยให้โอนในแต่ละปี โดยนำเสนอข้อมูล ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑๑๔ คน ดังนี้

ลำดับ	ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการที่กรมอนามัยให้โอน (คน)
๑	๒๕๕๘	๑๗
๒	๒๕๕๙	๒๔
๓	๒๕๖๐	๒๔
๔	๒๕๖๑	๑๗
๕	๒๕๖๒	๓๒
จำนวนรวม		๑๑๔

จำนวนข้าราชการที่ให้โอนจำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่ให้โอน (คน)
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๙
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๑๘
๓	นายแพทย์	๑๕
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๘
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๗
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖
๘	ทันตแพทย์	๖
๙	นักจัดการงานทั่วไป	๓
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓
๑๒	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๒
๗	ตำแหน่งอื่นๆ	๗
จำนวนรวม		๑๑๔

จำนวนข้าราชการที่ให้โอนจำแนกตามหน่วยงาน โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการโอนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการที่ให้โอน (คน)
๑	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๑๑
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๑๐
๓	กองการเจ้าหน้าที่	๙
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๙
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๘
๖	กองคลัง	๗
๗	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๗
๘	ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๖
๙	ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๕
๑๐	ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๕
๑๑	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	๕
๑๒	กองแผนงาน	๔

ลำดับ...

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ ที่ให้โอน (คน)
๑๓	ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๔
๑๔	ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๔
๑๕	ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๓
๑๖	ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๓
๑๗	สำนักทันตสาธารณสุข	๓
๑๘	กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	๒
๑๙	ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	๒
๒๐	ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี	๒
๒๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑
๒๒	สำนักโภชนาการ	๑
๒๓	สำนักงานเลขานุการกรม	๑
๒๔	สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๑
๒๕	สำนักอนามัยสูงอายุ	๑
จำนวนรวม		๑๑๔

ช่วงอายุของข้าราชการที่กรมอนามัยให้โอน ดังนี้

๑. อายุ ๒๔-๓๐ ปี จำนวน ๒๕ คน
๒. อายุ ๓๑ -๔๐ ปี จำนวน ๖๕ คน
๓. อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๕ คน
๔. อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๙ คน

ช่วงอายุที่ให้โอนมากที่สุด คือ อายุ ๓๑ -๔๐ ปี มีจำนวน ๖๕ คน และจำแนกตามตำแหน่ง

ไว้ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการ ที่ให้โอน (คน)
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๕
๒	พยาบาลวิชาชีพ	๑๑
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๙
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๗
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๖
๖	ทันตแพทย์	๔
๙	ตำแหน่งอื่นๆ	๑๓
จำนวนรวม		๖๕

หน่วยงานที่ให้ข้าราชการโอนมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ ที่ให้โอน (คน)
๑	กองการเจ้าหน้าที่	๘
๒	ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๖
๓	สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	๖
๔	ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๕
๕	ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๕
๖	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๕
๙	ตำแหน่งอื่นๆ	๓๐
จำนวนรวม		๖๕

ที่ประชุม...

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีข้อเสนอดังต่อไปนี้

๑. กองการเจ้าหน้าที่นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียข้างต้นมากำหนดเป็นเป้าหมายว่ากรมอนามัยต้องการสูญเสียอัตรากำลังเท่าไรในแต่ละปี และกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒. กองการเจ้าหน้าที่ส่งผลการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการดังกล่าวให้หน่วยงานทราบและให้หน่วยงานกำหนดแผนลดอัตราการสูญเสียของหน่วยงาน

๓. กองการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระยะเวลา กระบวนการ และวางแผนการสรรหาด้วยวิธีการเปิดสอบเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยเพื่อลดอัตราการว่างของข้าราชการกรมอนามัย

โดยมอบให้กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอแผนการบริหารอัตราการสูญเสียข้าราชการในที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๘ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ต่อไป  
**มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่เสนอและมอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

๓.๓ รูปแบบวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของหน่วยงานอื่น

โดยนายบรรจง คำแพร ได้นำเสนอประเด็นข้อมูลนำเข้าเพื่อการวิเคราะห์จัดทำแนวทางการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของกรมอนามัยเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการ	ข้อสังเกต
<p>๑. กรมการพัฒนาชุมชน (กระทรวงมหาดไทย)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อกพ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อนเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ</li> <li>- เวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์ หากมีการทักท้วงจะนำเข้า</li> </ul> <p>อกพ.กรม พิจารณาทบทวน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดรับสมัคร Online</li> <li>- แต่งตั้ง กก. ออกข้อสอบ/ตรวจข้อสอบ</li> <li>- ประกาศรายชื่อตามตำแหน่งที่ประกาศ</li> <li>- ดำเนินการสอบคัดเลือก</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านข้อเขียน โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ เป็นผู้มีสิทธิ์</li> </ul> <p>ส่งเอกสารเค้าโครงผลงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้มีรายชื่อส่งเค้าโครงผลงาน</li> <li>- กก.พิจารณาคัดเลือก ในแต่ละตำแหน่ง จากทั้ง ๒ ส่วนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เรียงลำดับคะแนน</li> <li>- ในบัญชีแต่ละตำแหน่งผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับจนครบตำแหน่งว่าง</li> <li>- ประกาศผู้ได้รับคัดเลือกขึ้นบัญชี/คำสั่งรักษาการณ์ในตำแหน่ง</li> <li>- ส่งเอกสารผลงาน ภายใน ๓๐ วัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ได้คะแนนข้อเขียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิ์ส่งเค้าโครงผลงาน</li> <li>- หากมีตำแหน่งว่างระหว่างปี จะเรียกจากบัญชีตามลำดับ</li> <li>- บัญชีมีอายุ ถึง ๓๐ กันยายน ในปีที่ดำเนินการคัดเลือก</li> <li>- ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการศึกษาคัดเลือก ประมาณ ๑,๐๐๐ คน</li> <li>- อัตราตำแหน่งว่าง ประมาณ ๕๐ อัตรา</li> <li>- ดำเนินการรูปแบบเดียวกันทุกสายงาน</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๖-๘ เดือน</li> </ul>

การดำเนินการ	ข้อสังเกต
<p>๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อกพ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อนเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ</li> <li>- เวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์</li> <li>- เปิดให้ยื่นใบสมัครผ่านต้นสังกัดและตรวจสอบความถูกต้อง</li> <li>- แต่งตั้ง คกก. ออกข้อสอบ/ตรวจข้อสอบ</li> <li>- ประกาศรายชื่อตามตำแหน่งที่ประกาศ</li> <li>- ดำเนินการสอบคัดเลือก ความรู้ทั่วไป ๓๐ % ความรู้ความเข้าใจ ในตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก ๗๐% รวมกันทั้ง ๒ ส่วน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ ๖๐ ตามที่ อกพ.กรมกำหนด</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับเข้าสัมภาษณ์</li> <li>- คกก.คัดเลือก ดำเนินการสัมภาษณ์ พร้อมพิจารณาเค้าโครงผลงานได้คะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</li> <li>- รวมคะแนน จัดเรียงลำดับคะแนน ผู้ได้รับคัดเลือกเรียงตามลำดับคะแนน</li> <li>- ประกาศผู้ได้รับคัดเลือกขึ้นบัญชี/คำสั่งรักษาการณืในตำแหน่ง</li> <li>- ส่งเอกสารผลงาน ภายใน ๙๐ วัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรณีมีตำแหน่งว่างจะเรียกจากบัญชีในลำดับถัดไป โดย กจ.จะพยายามบริหารจัดการให้ได้ในตำแหน่งในภูมิลำเนา หรือที่ใกล้เคียง</li> <li>- หากต้องการสละสิทธิ์ ทำหนังสือขอสละสิทธิ์</li> <li>- และจะเรียกในลำดับถัดไปทดแทน</li> <li>- การขึ้นบัญชีมีอายุ ๑ ปี นับจากวันประกาศผล</li> <li>- ผู้ได้รับคัดเลือก</li> <li>- ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก ประมาณ ๑,๓๐๐ คน</li> <li>- อัตราตำแหน่งว่าง ประมาณ ๑๗๐ อัตรา</li> <li>- ดำเนินการรูปแบบเดียวกันทุกสายงาน</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๕-๖ เดือน</li> </ul>
<p>๓. กรมบัญชีกลาง (กระทรวงการคลัง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อกพ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ และทบทวนหลักเกณฑ์ ทุก ๒-๓ ปี</li> <li>- เวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์</li> <li>- ยื่นใบสมัครพร้อมเค้าโครงผลงาน</li> <li>- แต่งตั้ง คกก. ออกข้อสอบ/ตรวจข้อสอบ</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบตามตำแหน่งที่ประกาศ</li> <li>- ดำเนินการสอบคัดเลือก ผู้ผ่านได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</li> <li>- คกก.พิจารณาเค้าโครงผลงาน ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</li> <li>- รวมคะแนน การสอบคัดเลือก และเค้าโครงผลงาน ทั้ง ๒ ส่วนได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เป็นผู้มีสิทธิ์ เข้าสัมภาษณ์</li> <li>- ดำเนินการสัมภาษณ์ รวมคะแนนจากการสอบคัดเลือก เค้าโครงผลงาน และคะแนนสัมภาษณ์ และเรียงลำดับคะแนน</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเรียงตามลำดับคะแนน เท่าจำนวนตำแหน่งว่าง</li> <li>- คำสั่งรักษาการณืในตำแหน่ง</li> <li>- ส่งเอกสารผลงาน ภายใน ๙๐ วัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก</li> <li>- ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก ประมาณ ๖๐๐ คน</li> <li>- อัตราตำแหน่งว่าง ประมาณ ๕๐ อัตรา</li> <li>- ดำเนินการรูปแบบเดียวกันทุกสายงาน</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๕-๖ เดือน</li> </ul>

การดำเนินการ	ข้อสังเกต
<p>๔. กรมควบคุมโรค (กระทรวงสาธารณสุข)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง แจ้ง กจ. ดำเนินการตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ</li> <li>- กจ. ตรวจสอบตำแหน่งว่าง เสนอกรมประกาศรับสมัคร</li> <li>- หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งดำเนินการรับสมัคร</li> <li>- กกก.บริหารหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ คัดเลือกตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน พร้อมส่งรายชื่อผู้ถูกคัดเลือก ใบสมัคร คำโครงการผลงาน ส่ง กจ.</li> <li>- กจ. รวมนำเข้า กกก.คัดเลือกระดับกรม พิจารณาตามหน่วยงานเสนอ</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก</li> <li>- คำสั่งรักษาการณ์ในตำแหน่ง</li> <li>- ส่งผลงานภายใน ๑ ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก</li> <li>- ดำเนินการรูปแบบเดียวกันทุกสายงาน</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๓-๔ เดือน</li> </ul>
<p>๖. กรมสุขภาพจิต (กระทรวงสาธารณสุข)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ออกพ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ</li> <li>- เวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์</li> <li>- ยื่นใบสมัครพร้อมคำโครงการผลงาน</li> <li>- กกก.คัดเลือกดำเนินการคัดเลือกใบสมัครพร้อมคำโครงการผลงาน</li> <li>- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก</li> <li>- คำสั่งรักษาการณ์ในตำแหน่ง</li> <li>- ส่งผลงานภายใน ๙ เดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก</li> <li>- ดำเนินการรูปแบบเดียวกันทุกสายงาน</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๓ - ๔ เดือน</li> </ul>

ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกัน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. ส่วนราชการภายนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เลือกลงใช้วิธีการสอบ เนื่องจากมีจำนวนสายงานน้อย แต่ในแต่ละสายงานมีอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกันทั่วประเทศ เช่น ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

๒. ส่วนราชการภายนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาบริบท และภารกิจงานยังไม่สอดคล้องกับกรมอนามัย จึงนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินการได้ยาก สำหรับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีบริบทและภารกิจงานใกล้เคียงกับกรมอนามัย มีขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานของกรมอนามัย

๓. เดิมกรมอนามัย กำหนดระยะเวลาการส่งผลงานวิชาการให้แล้วเสร็จภายในเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่ได้รับแจ้งผลการคัดเลือก หากไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาได้ ๑ ครั้ง มีระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นเวลา ๑ ปี หากเกินกำหนดเวลาจะต้องเข้ารับการคัดเลือกบุคคลใหม่ ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอขอขยายเวลาต่ออธิบดีกรมอนามัย เพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ที่ประชุมพิจารณาเห็นว่าเพื่อให้การบริหารตำแหน่งว่างเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงเสนอระยะเวลาการส่งผลงานวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน และให้ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง เป็นเวลา ๓ เดือน รวมเป็นเวลา ๙ เดือน

มติที่ประชุม...

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ มอบกองการเจ้าหน้าที่นำข้อเสนอการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน และให้ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง เป็นเวลา ๓ เดือน รวมเป็นเวลา ๙ เดือน เสนอที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนภารกิจสนับสนุน ครั้งที่๑/๒๕๖๓ พิจารณาต่อไป

#### **วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา**

#### **๔.๑ การระบุตำแหน่งในสายงานของกรมอนามัย ที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก ตรายาค หรือเสี่ยงอันตราย**

นางปฎิญา สิทธิพร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แจ้งที่ประชุมว่าสำนักงาน ก.พ. ขอให้ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาระบุตำแหน่งในสายงานที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก ตรายาค หรือเสี่ยงอันตราย เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำข้อเสนอการขยายอายุเกษียณตามลักษณะงาน โดยมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

**๑. ลักษณะงานที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพร้อมด้านสมรรถภาพร่างกาย หรือมีความจำเป็นต้องอาศัยสภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายในการปฏิบัติงานเป็นประจำ อาทิ งานเดินลาดตะเวน งานยกลาก ดัน หรือเคลื่อนย้ายสิ่งของ ซึ่งความสมบูรณ์ของร่างกายนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ต้องผ่านการตรวจหรือทดสอบสมรรถภาพทางกาย

**๒. ลักษณะงานที่ตรายาค** หมายถึง ลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเคร่งเครียด กัดค้น หรือลักษณะงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน หรือมีชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนาน อาทิ

๒.๑ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระดับความร้อน ความเย็น เสียง แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน หรือความกดดันของน้ำ หรืออากาศ ในระดับสูงแตกต่างจากสถานที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นประจำ

๒.๒ จำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นประจำ หรือมีชั่วโมงยาวนานกว่าเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ไม่มีกำหนดเวลาปฏิบัติงานแน่นอน

**๓. ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย** หมายถึง ลักษณะงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตราย เสี่ยงต่อการเกิดโรค หรืออาจทำให้เกิดโรคจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ

๓.๑ ปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ได้รับความสั่นสะเทือนอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

๓.๒ ปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบหน้าที่การงานหรือปฏิบัติภารกิจได้ตามปกติ อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บอย่างรุนแรง หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพอย่างถาวร

ที่ประชุมได้พิจารณาดำเนินการในสายงานของกรมอนามัย กับบทบาท ภารกิจที่ต้องดำเนินการ เห็นว่า กรมอนามัย ไม่มีตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก ตรายาค หรือเสี่ยงอันตราย

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ มอบกองการเจ้าหน้าที่ แจ้งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่ากรมอนามัยไม่มีตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก ตรายาค หรือเสี่ยงอันตราย

**๔.๒ การจัดตั้งสมาคมข้าราชการบำเหน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข สาขากรมอนามัย**

นางสาววาสนา สงวนหมื่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ได้ชี้แจงที่มา วัตถุประสงค์และขั้นตอนของการจัดตั้งสมาคมข้าราชการบำเหน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นศูนย์รวมของการพบปะและเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ของข้าราชการ บำเหน็จบำนาญที่มีความประสงค์จะทำประโยชน์เพื่อมวลสมาชิก สังคมและประเทศชาติ ดังนี้

๑. ช่วยเหลือสนับสนุน หรือดำเนินการให้มีกิจกรรมส่งเสริมผู้สูงอายุ เพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะด้านสุขภาพอนามัย

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนในการจัดให้มีบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่ หน่วยงานของรัฐยังไม่ครอบคลุม

๓. จัดกิจกรรม ถ่ายทอดจริยธรรม ความรู้และประสบการณ์

๔. ร่วมมือ และประสานงานด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับองค์กรทั้งในประเทศและ ระหว่างประเทศ

ขั้นตอนการจัดตั้ง

๑. ข้าราชการบำเหน็จบำนาญหรือข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ประชุมกัน

๒. ให้ที่ประชุมมีมติว่า เห็นชอบที่จะขออนุมัติจัดตั้งสมาคม และกำหนดว่า สถานที่ตั้ง ณ ที่ใด

๓. เลือกคณะกรรมการสมาคมฯ จะต้องไม่น้อยกว่า ๙ คน แต่ไม่เกิน ๒๕ คน และ

คณะกรรมการจะต้องเป็นสมาชิกของสมาคมฯ

๔. ส่งรายงานการประชุมให้สมาคม

๕. เมื่อสมาคมฯ พิจารณาเห็นชอบออกประกาศตั้งสมาคมฯ สาขาและประกาศตั้งคณะกรรมการ

๖. ประกาศตั้งสมาคมฯ สาขากรมอนามัย

คุณสมบัติต้องเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานที่สังกัด สธ พ้นจากหน้าที่ราชการแล้ว

๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของรัฐ ที่มีอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไปทั้งในสังกัด และ

องค์กรอื่นนอกกระทรวงสาธารณสุข

การเป็นสมาชิก

๑. กรอกแบบใบสมัครของสมาคม

๒. โอนเงินค่าสมัครพร้อมเงินบำรุงสมาคม

ประเภทสมาชิก

๑. ประเภทตลอดชีพ

๒. ค่าสมัคร ๓๐ บาท

๓. ค่าบำรุงสมาคม ๑,๐๐๐ บาท

สิทธิประโยชน์

๑. ร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี/วิสามัญ

๒. เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่สมาคมจัด

๓. สมัครรับเลือกเป็นกรรมการบริหารสมาคม

๔. หรีดไปเคารพศพ ในวงเงิน ๑,๕๐๐ บาท

กิจกรรม

๑. ด้านคุณภาพชีวิต

๒. ด้านการกุศล

๓. ด้านการทัศนศึกษา (ทัวร์)

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า กระทรวงสาธารณสุขมีการจัดตั้งสมาคมฯ ดังกล่าวแล้ว การจัดตั้งสาขากรมอนามัย จะเป็นการซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน จึงมีมติร่วมกันไม่จัดตั้งสมาคมข้าราชการ บำเหน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข สาขากรมอนามัย

**มติที่ประชุม :** เห็นชอบ ไม่จัดตั้งสมาคมข้าราชการบำเหน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข สาขากรมอนามัย

๔.๓ การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน/สอบสวน กรณีข้าราชการพลเรือน  
สามัญตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

นางสาวพรพรรณ วรตันติ ชี้แจงที่ประชุมเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณี  
การร้องเรียนข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยแจ้งว่าสืบเนื่องจากการประชุมกองการ  
เจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ กรมอนามัยให้นโยบายในการจัดการเรื่องร้องเรียนในส่วนของ  
กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยให้มีกระบวนการที่ชัดเจน หากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสืบสวน  
ข้อเท็จจริง โดยกรณีที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประธานกรรมการ  
ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรมอนามัยจะมีหนังสือแจ้งขอความร่วมมือไปยัง  
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ๒ วันทำการ และขอให้ประธานสำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
แจ้งรายชื่อมายังกองการเจ้าหน้าที่ภายใน ๓ วันทำการนับแต่ได้รับหนังสือขอความร่วมมือ สำหรับกรรมการ  
อื่นๆ ให้กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือขอรายชื่อไปให้ผู้อำนวยการกองนั้นๆ เพื่อพิจารณาส่งรายชื่อเข้าร่วมเป็น  
กรรมการสืบสวน ส่วนการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา ให้กองการเจ้าหน้าที่  
พิจารณาทำหนังสือขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และขอให้หน่วยงานที่ได้รับหนังสือพิจารณา  
ส่งรายชื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือขอความร่วมมือ โดยมีขั้นตอนการ  
ดำเนินการดังนี้

**ขั้นตอนการดำเนินการ** (กรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป)

**ขั้นตอนการดำเนินการ** (กรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา)

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
๑	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">รับเรื่องร้องเรียน/มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ/เสนอหนังสือ</div>	๒ วัน	กลุ่มกฎหมายและวินัยรับเรื่อง ร้องเรียนจากกรมอนามัย	กลุ่มกฎหมาย และวินัย
๒	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ผอ. กองการเจ้าหน้าที่</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ขอความร่วมมือ ผอ.กอง/สำนัก ที่เกี่ยวข้อง ส่งรายชื่อ กรรมการฯ</div> </div>	๒ วัน	ทำหนังสือเสนอรองอธิบดี กรมอนามัย ขอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการ สืบสวน และทำหนังสือเสนอผอ.กอง การเจ้าหน้าที่ขอรายชื่อกรรมการฯ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ร้องเรียน	กลุ่มกฎหมาย และวินัย
๓	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">รองอธิบดี กรมอนามัย</div>	๒ วัน	รองอธิบดีกรมอนามัย พิจารณาสั่ง การไปยังสำนักคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ	
๔	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">สำนักคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ผอ.กอง/สำนัก ที่เกี่ยวข้อง</div> </div>	๓ วัน	สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผอ.กอง/สำนักที่เกี่ยวข้อง พิจารณา ผู้เหมาะสมและแจ้งรายชื่อไปยัง กองการเจ้าหน้าที่	สำนัก คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผอ.กอง/สำนัก ที่เกี่ยวข้อง
๕	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">กองการเจ้าหน้าที่ เสนอกรมอนามัย ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง</div>		กองการเจ้าหน้าที่ได้รับรายชื่อจาก หน่วยงานและจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนต่อไป	กลุ่มกฎหมาย และวินัย

**ขั้นตอนการดำเนินการ (กรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา)**

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
๑	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     รับเรื่องร้องเรียน/มอบหมาย ผู้รับผิดชอบ/เสนอหนังสือ                 </div>	๒ วัน	กลุ่มกฎหมายและวินัย รับเรื่องร้องเรียนจาก กรมอนามัย	กลุ่มกฎหมาย และวินัย
๒	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     ผอ. กองการเจ้าหน้าที่                 </div>	๒ วัน	ทำหนังสือเสนอผอ.กองการ เจ้าหน้าที่ขอรายชื่อประธานและ กรรมการฯ ไปยังหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน	กลุ่มกฎหมาย และวินัย
๓	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     ขอความร่วมมือผอ.กอง/สำนัก ส่งรายชื่อประธานและกรรมการฯ                 </div>	๓ วัน	ผอ.กอง/สำนัก ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาผู้เหมาะสมและแจ้ง รายชื่อไปยังกองการเจ้าหน้าที่	ผอ.กอง/สำนัก
๔	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     กองการเจ้าหน้าที่ เสนอกรมอนามัย ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง                 </div>		กองการเจ้าหน้าที่ได้รับรายชื่อ จากหน่วยงานและจัดทำคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนต่อไป	กลุ่มกฎหมาย และวินัย

ที่ประชุมพิจารณาแล้วได้มีข้อเสนอ ดังนี้

๑. กำหนดให้ประธานกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

๒. แก้ไขรายละเอียดในส่วนกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงโดยหมายถึงผู้ที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่ร้องเรียน

๓. กำหนดระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่รับเรื่องร้องเรียนจนถึงการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน ๑๕ วันทำการ ทั้งกรณีการร้องเรียนข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปและระดับชำนาญการลงมา

**มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่เสนอและให้เพิ่มเติมรายละเอียดของกระบวนการให้ชัดเจนตามความเห็นของที่ประชุม เมื่อแก้ไขรายละเอียดแล้วให้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนภารกิจสนับสนุนเพื่อทราบต่อไป

นางสาวอังคณา ลีลา  
ผู้จตรายงานการประชุม  
นางปฎิญา สิริทิพร  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



