**รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย**
**และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย**

จากสถานการณ์ตำแหน่งว่างย้อนหลัง 5 ปี สถานการณ์ตำแหน่งว่างปัจจุบัน อัตราการสูญเสีย และสถานการณ์การประเมินผลงานทางวิชาการ สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่าง ได้ดังนี้

**1) ข้อมูลข้าราชการลาออกจากราชการ ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ**

จากอัตราการสูญเสียข้าราชการที่ลาออกจากราชการของกรมอนามัย ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ พบว่า กรมอนามัยสูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วย จำนวน 240 อัตรา โดยตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และนายแพทย์ตามลำดับ หน่วยงานที่สูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วยงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ตามลำดับ ซึ่งเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากราชการเพื่อไปดูแลครอบครัวหรือบิดามารดา จำนวน 85 อัตรา ไปประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอื่น จำนวน 57 อัตรา และไปรับราชการหน่วยงานอื่น จำนวน 30 อัตรา และช่วงอายุที่ลาออกจากราชการมากที่สุด คือ มีอายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 51 อัตรา เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี รับราชการมานาน โดยอายุราชการอยู่ระหว่าง 25-30 ปี และสามารถรับบำเหน็จบำนาญได้ตามสิทธิ

**2) ข้อมูลให้โอนข้าราชการ ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ**

จากอัตราการสูญเสียจากการให้โอนข้าราชการของกรมอนามัย ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ แยกรายหน่วยงาน พบว่ากรมอนามัย สูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วย จำนวน 114 อัตรา โดยตำแหน่งที่ให้โอนไปหน่วยงานภายนอกมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และนายแพทย์ ตามลำดับ หน่วยงานที่ให้โอนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา และกองการเจ้าหน้าที่ตามลำดับ และช่วงอายุที่ข้าราชการขอโอนมากที่สุด ได้แก่ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 65 อัตรา เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ข้าราชการต้องการหาประสบการณ์สำหรับการทำงานและมีบางส่วนที่กลับไปงานยังภูมิลำเนาของตน

**3) ข้อมูลสถานการณ์ตำแหน่งว่างของกรมอนามัย ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562**

| | |
|---|---|
| 1) ตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดของกรมอนามัย | จำนวน 2,118 ตำแหน่ง |
| 2) ตำแหน่งที่มีคนครอง | จำนวน 1,872 ตำแหน่ง |
| 3) ตำแหน่งว่าง | จำนวน 246 ตำแหน่ง |
| 4) ร้อยละของตำแหน่งว่าง 11.61 | |

จากสถานการณ์ตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 พบว่า กรมอนามัยมีตำแหน่งว่างจำนวน 246 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.61 จากตำแหน่งข้าราชการทั้งหมด 2,118 ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาแยกรายหน่วยงานพบว่าหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างสูงสุด คือ ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์ และศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีตำแหน่งว่าง 23 อัตรา รองลงมาคือ ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา มีตำแหน่งว่าง 20 อัตรา

**4) ข้อมูลสถานการณ์ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานทางวิชาการ**

จากสถานการณ์ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานที่มีคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง ส่งผลให้การเบิกจ่ายงบบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งผลให้ตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน ซึ่งพบว่าระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ยังอยู่ระหว่างประเมินผลงาน ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข 4 ตำแหน่ง ตำแหน่งนายแพทย์ 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งทันตแพทย์ 1 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 13,000 บาทต่อเดือน ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างประเมินผลงานสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 9 ตำแหน่ง รองลงมาตำแหน่งนายแพทย์ 3 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 9,900 บาทต่อเดือน ระดับชำนาญการพิเศษ มีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างประเมินผลงาน ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 1 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 5,600 บาทต่อเดือน และตำแหน่งอื่นๆ ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 3,500 บาทต่อเดือน เมื่อนำมาคำนวณตลอด 1 ปีงบประมาณ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 6,046,800 บาท และผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานที่ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ประเมินแล้วพบว่าระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่ยังประเมินไม่ผ่านสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 5 ตำแหน่ง และตำแหน่งนายแพทย์ 3 ตำแหน่ง ตามลำดับ โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 9,900 บาทต่อเดือน ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งที่ยังประเมินผลงานไม่ผ่าน ได้แก่

ตำแหน่งเภสัชกร 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 19 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 5,600 บาทต่อเดือน และตำแหน่งอื่นๆ ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 3,500 บาทต่อเดือน เมื่อนำมาคำนวณตลอด 1 ปีงบประมาณ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 6,206,400 บาท

**5) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง มีดังนี้**

5.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)

5.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานวิชาการ โดย อ.ก.พ. กรม)

5.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน โดยวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสายงานที่ ก.พ. กำหนด เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น)

5.4 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน โดยวิธีการสอบแข่งขัน)

5.5 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 18 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน โดยวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันเอง)

5.6 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 18 อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม มีดังนี้

1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามมาตรา 16 (1)

2) พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม

3) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

4) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

(พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 18 ให้อำนาจ อ.ก.พ. กรม พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามมาตรา 16 (1) ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของกรม และหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานทางวิชาการได้)

**6) วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ของการบริหารตำแหน่งว่างของกรมอนามัย ที่ส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบบุคลากรทำได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งผลให้ตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน** มีดังนี้

6.1 ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานทางวิชาการที่ยังไม่ส่งผลงานมีจำนวนมาก เนื่องจากมีระยะเวลาการจัดส่งผลงาน 6 เดือน และขยายระยะเวลาได้อีก 6 เดือน รวมเป็นเวลา 1 ปี

6.2 การดำเนินการสรรหาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

6.3 ไม่มีแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการที่ชัดเจน ทำให้การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งทำได้ล่าช้า

**7) สาเหตุที่ส่งผลต่อตำแหน่งว่างของกรมอนามัย** มีดังนี้

7.1 การสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจากราชการ และการโอนไปรับราชการที่อื่น

7.2 ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานไม่ส่งผลงานเพื่อรับการประเมิน

7.3 การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก เช่น นายแพทย์ ทำได้ยาก

7.4 การบริหารจัดการตำแหน่งว่างไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

**8) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่าง ของกรมอนามัย**

8.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ มีดังนี้

- ดำเนินการสรรหาได้ตามแผนที่วางไว้
- ดำเนินการสรรหาเชิงรุก
- ผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบอย่างชัดเจน
- มีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน

8.2 อุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่าง มีดังนี้

- มีอัตราการสูญเสีย จากการโอน ลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก
- การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทำได้ล่าช้า เนื่องจากมีระยะเวลาในการส่งผลงาน 6 เดือน และสามารถขยายได้อีก 6 เดือน
- ช่องทางการสื่อสารไม่สะดวกแก่ผู้รับบริการ
- ต้องรอ คปร.จัดสรรตำแหน่งเกษียณคืนจึงจะดำเนินการสรรหาได้

**9) ข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย**

**9.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย**

1) แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ของกรมอนามัย

2) แนวทางการจัดส่งผลงานทางวิชาการ

**9.2 มาตรการในการบริหารตำแหน่งว่าง ของกรมอนามัย**

1) มาตรการเร่งรัดการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง

- ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสายงานหลักของกรมอนามัย โดยให้ศูนย์อนามัยดำเนินการคัดเลือก และขึ้นบัญชีแยกหน่วยงาน
- แจ้งเวียนแนวทางบริหารจัดการตำแหน่งว่างไปยังหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเพื่อดำเนินการสรรหาเชิงรุก
- ดำเนินการปรับลดระดับตำแหน่งชั่วคราวเพื่อย้ายบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สามารถสรรหาคนทดแทนได้ทันที

2) มาตรการเร่งรัดการพัฒนาผลงานวิชาการให้ผ่านการประเมิน

- ดำเนินการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานวิชาการให้แก่ผู้ที่อยู่ระหว่างประเมินผลงานวิชาการ

3) พัฒนาการสื่อสารข้อมูล และติดตามการดำเนินงานกับผู้รับบริการ

- ดำเนินการพัฒนาระบบติดตามงานออนไลน์