

**รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย
และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย**

จากสถานการณ์ตำแหน่งว่างปัจจุบัน อัตราการสูญเสีย และสถานการณ์การประเมินผลงานทางวิชาการ รอบ 6 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างและการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

- 1) ตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดของกรมอนามัย จำนวน 2,111 ตำแหน่ง
- 2) ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน 1,871 ตำแหน่ง
- 3) ตำแหน่งว่าง จำนวน 240 ตำแหน่ง
- 4) ร้อยละของตำแหน่งว่าง 11.36

ตามเงื่อนไขที่กำหนดตัวชี้วัด ตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัยที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ไม่รวมถึงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ /เชี่ยวชาญ ตำแหน่งว่าง สำหรับ กั้น ยุบทดแทนตำแหน่งเกษียณ และตำแหน่งกั้นยุบเล็กเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง เมื่อหัก ตำแหน่งว่าง นายแพทย์ 39 ตำแหน่ง และตำแหน่งว่างสำหรับกั้นยุบทดแทนตำแหน่งเกษียณ และตำแหน่งกั้นยุบเล็กเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง 53 ตำแหน่ง ทำให้คงเหลือจำนวนตำแหน่งว่าง 148 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 7.01

2. ข้อมูลข้าราชการลาออกราชการ

จากอัตราการสูญเสียข้าราชการที่ลาออกราชการของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) พบว่ากรมอนามัยสูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วย จำนวน 21 อัตรา โดยตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ และทันตแพทย์ ตามลำดับ หน่วยงานที่สูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วยงานสูงสุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์ และ ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี ซึ่งเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาออกราชการเพื่อไปรับราชการหน่วยงานอื่น จำนวน 6 อัตรา มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 5 อัตรา ดูแลครอบครัว/บิดามารดา 4 อัตรา ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น จำนวน 3 อัตรา ศึกษาต่อ จำนวน 2 อัตรา และมีปัญหาในการทำงาน จำนวน 1 อัตรา และช่วงอายุที่ลาออกราชการมากที่สุด คือ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 9 อัตรา เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี รับราชการมานาน โดยอายุราชการอยู่ระหว่าง 25-30 ปี และสามารถรับบำเหน็จบำนาญได้ตามสิทธิ

3. ข้อมูลให้โอนข้าราชการ

จากอัตราการสูญเสียจากการให้โอนข้าราชการของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) แยกรายหน่วยงาน พบว่า กรมอนามัย สูญเสียบุคลากรออกภายนอกหน่วย จำนวน 17 อัตรา โดยตำแหน่งที่ให้โอนไป หน่วยงานภายนอกมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามลำดับ หน่วยงานที่ให้โอนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์ และ กองการเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ และช่วงอายุที่ข้าราชการขอโอนมากที่สุด ได้แก่ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 10 อัตรา เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ข้าราชการต้องการหาประสบการณ์สำหรับการ ทำงานและมีบางส่วนที่ ต้องการกลับไปงานยังภูมิลำเนาของตน

4. ข้อมูลสถานการณ์ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานทางวิชาการ

4.1 จากสถานการณ์ตำแหน่งที่มีคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง และอยู่ระหว่างประเมินผลงาน ส่งผลการ เบิกจ่ายงบบุคลากรทำได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งผลให้ตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน ซึ่งพบว่าใน ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ยังอยู่ระหว่างประเมินผลงาน ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข 2 ตำแหน่ง และตำแหน่ง

นายแพทย์ 1 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน 13,000 บาทต่อเดือน ในระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างประเมินผลงานสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 3 ตำแหน่ง รองลงมา ตำแหน่งนายแพทย์ 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน 9,900 บาทต่อเดือน ในระดับชำนาญการพิเศษ มีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างประเมินผลงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 6 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักโภชนาการ 2 ตำแหน่ง ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 3,500 บาทต่อเดือน เมื่อนำมาคำนวณตลอด 1 ปีงบประมาณ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 2,586,000 บาท

4.2 จากสถานการณ์ตำแหน่งที่มีการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับแล้ว แต่ยังประเมินผลงาน วิชาการไม่ผ่าน พบว่า ในระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ยังประเมินไม่ผ่าน ได้แก่ ตำแหน่งทันตแพทย์ 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 2 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 13,000 บาทต่อเดือน ในระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งนายแพทย์ 5 ตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 11 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 9,900 บาทต่อเดือน ในระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งที่ยังประเมินผลงานไม่ผ่าน ได้แก่ ตำแหน่งเภสัชกร 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 15 ตำแหน่ง โดยได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน 5,600 บาทต่อเดือน และตำแหน่งอื่นๆ 27 ตำแหน่ง ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน 3,500 บาทต่อเดือน เมื่อนำมาคำนวณตลอด 1 ปีงบประมาณ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 8,259,600 บาท

5. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง มีดังนี้

5.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)

5.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมิน ผลงานวิชาการ โดย อ.ก.พ. กรม)

5.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เรื่องการคัดเลือกเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการหรือ ปฏิบัติงาน โดยวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสายงานที่ ก.พ. กำหนด เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น)

5.4 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่องการสรรหาโดยการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (ความรู้เรื่องนี้ใช้สำหรับการสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการใน ระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงานโดยวิธีการสอบแข่งขัน)

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. กรมมีดังนี้

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

2) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม

3) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

4) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้ตามที่ 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. กระทรวงกำหนดตาม มาตรา 16 (1) ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของกรม และหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานทางวิชาการได้)

6. วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ของการบริหารตำแหน่งว่างของกรมอนามัย ที่ส่งผลการเบิกจ่ายงบประมาณทำได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งผลให้ตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลาาน มีดังนี้

6.1 ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานทางวิชาการที่ยังไม่ส่งผลงานมีจำนวนมาก

6.2 การดำเนินการสรรหาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

6.3 หลักเกณฑ์มาตรฐานการเสนอผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมอนามัย ยังขาดความชัดเจน

6.4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่เป็นปัจจุบัน

7. สาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อตำแหน่งว่างของกรมอนามัย มีดังนี้

7.1 การสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจากราชการ และการโอนไปรับราชการที่อื่น

7.2 ผู้อยู่ระหว่างประเมินผลงานไม่ส่งผลงานเพื่อรับการประเมิน

7.3 การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก เช่น นายแพทย์ ทันตแพทย์ ทำได้ยาก

7.4 การบริหารจัดการตำแหน่งว่างไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

7.5 หน่วยงานแจ้งชะลอการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง

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
- ต้องรอ คปร.จัดสรรตำแหน่งเกษียณคืนจึงจะดำเนินการสรรหาได้
- แนวทางการดำเนินการยังขาดความชัดเจน และเป็นปัจจุบัน

9. ข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย

9.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

- 1) รายงานสถานการณ์ตำแหน่งว่างปัจจุบัน รวมถึงแผนบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการกรมอนามัย ต่อที่ประชุม ระดับกรม
- 2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการ
- 3) จัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานการเสนอผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมอนามัย

9.2 มาตรการในการบริหารตำแหน่งว่าง ของกรมอนามัย

- 1) มาตรการเร่งรัดการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง
 - แจกเวียนแนวทางบริหารจัดการตำแหน่งว่างไปยังหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเพื่อดำเนินการสรรหาเชิงรุก
 - ดำเนินการปรับลดระดับตำแหน่งชั่วคราวเพื่อย้ายบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สามารถสรรหาคนทดแทนได้ทันที
 - ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสายงานหลักของกรมอนามัย โดยให้ศูนย์อนามัยดำเนินการคัดเลือก และขึ้นบัญชีแยกหน่วยงาน
 - ดำเนินการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่จะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ล่วงหน้าภายใน 6 เดือน
- 2) มาตรการเร่งรัดการพัฒนาผลงานวิชาการให้ผ่านการประเมิน
 - กำหนดระยะเวลาส่งผลงานภายในระยะเวลา 6 เดือน และให้ขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 3 เดือน
 - จัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานการเสนอผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของกรมอนามัย