

การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

อัจฉรา วันเจียม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อบ่มเน้นให้คนไทยทุกช่วงวัยเป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งนับเป็นเครื่องมือและกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้การขับเคลื่อนเชื่อมโยงสอดประสานเป็นหนึ่งเดียว จึงได้กำหนดแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว คือ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง พัฒนาการให้บริการของรัฐให้มี ประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน เป็นการพัฒนา แบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบ อำนาจความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน และสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” รวมทั้งได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีเจตนารมณ์ สำคัญเพื่อให้แผนปฏิรูปประเทศดังกล่าว ถูกนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คือสามารถ “ปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” และแยกบทบาทของหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและเป็นผู้ให้บริการ ในตลาดที่มีการแข่งขันกับภาคเอกชนให้ชัดเจน มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลัก ธรรมาภิบาลปรับตัวพัฒนาธรรมาภิบาลการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา” ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน ได้มีการนำกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญตามยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ มาประกอบการพิจารณาดำเนินการ อาทิ ๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม ๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ ๓) การพัฒนาระบบบริหาร จัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๕) การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล ๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงาน ภาครัฐ ๗) การปรับปรุงการบริหารรายได้และรายจ่ายของรัฐ เพื่อให้การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินเป็นฐาน สำคัญต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ในฐานะที่เป็น “คานงัด” หรือ “ห้องเครื่อง” ที่จะช่วยผลักดัน และสนับสนุนให้การปฏิรูปประเทศประสบความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดนั้น

จากภาพรวมการพัฒนาประเทศ ผ่านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ โดยวางแนวทางการพัฒนาหลักที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อจะบรรลุเป้าหมายอนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีบูรณาการร่วมกัน แผนพัฒนาและแผนเฉพาะด้านในระดับต่างๆ มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกันภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการกำหนดเป้าหมายในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้ต้องมีความต่อเนื่องในการแก้ปัญหาารากเหง้าและการพัฒนาพื้นฐานให้แข็งแกร่ง รวมทั้งต้องมีปรับระบบการติดตามและประเมินผลให้สามารถกำกับให้เกิดความเชื่อมโยงจากระดับยุทธศาสตร์สู่การจัดสรรงบประมาณและการดำเนินงานในระดับปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่เป็นผลผลิตผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ในที่สุด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนารัฐเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน เป็นอีกหนึ่งหมวดหมู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ เป้าหมายที่ ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

โดยมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับมหุ้ตหมาย ประกอบด้วย เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทนกลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่างๆ กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การปฏิรูปด้านสาธารณสุขเพื่อสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงยั่งยืนให้กับระบบสุขภาพทัดเทียมกับนานาประเทศในเอเชียได้จึงได้วางทิศทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) เป็น ๔ ระยะระยะละ ๕ ปีและมีจุดเน้นหนักแต่ละระยะ คือ ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ปฏิรูประบบระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ สร้างความเข้มแข็ง ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔ สู้ความยั่งยืน ระยะที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙ เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย โดยมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ ๔ Excellence : ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

จากยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข ที่มุ่งส่งเสริมการจัดการสุขภาพ และแก้ไขปัญหาาระบบสุขภาพของประเทศ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข มีหน่วยงานระดับกรมที่รับผิดชอบในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค ให้กับประชาชนของในระบบสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานระดับกรม ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม โดยต้องขับเคลื่อนภารกิจให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทการพัฒนา แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีสร้าง บริหาร และพัฒนากำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เหมาะสมและพร้อมรองรับการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ในระดับประเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในประเทศ

สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงานคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้จัดทำแนวทางปฏิบัติตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งมีการใช้กำลังคนภาครัฐอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับภารกิจและเกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐในภาพรวมของประเทศ ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบมาตรการการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้ปรับปรุงจากหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการดำเนินการจากมาตรการฉบับเดิม (มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร มีกำลังคนทั้งประเภทและจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการผลักดันภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารกำลังคนให้เกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง รูปแบบการบริหารราชการ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว และให้มีการรายงานผลการใช้กำลังคนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ ซึ่งมีมาตรการดังนี้

มาตรการที่ ๑ มาตรการพัฒนาระบบบริการจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหาร เตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวนและความเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (การใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า) เพื่อให้กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน และกลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ภายใต้แนวคิดที่ว่า ส่วนราชการและหน่วยงานในฝ่ายพลเรือนมีแนวทางบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำหนดประจำปี การจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตราราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า โดยมีการกำหนด หลักการ วิธีการ และหลักเกณฑ์ บริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม โดยเน้นไม่เพิ่มอัตราราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้น กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ ผ่านภารกิจหลัก ด้านมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ด้านคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ และด้านการสาธารณสุขมูลฐาน (ระบบสุขภาพภาคประชาชน) รวมทั้งการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร เพื่อสร้างรายได้ให้เศรษฐกิจสุขภาพ ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ซึ่งการขับเคลื่อนภารกิจ ความสำคัญ ประการหนึ่งคือทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกที่จะช่วยผลักดัน การประสานความร่วมมือ การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ยุทธศาสตร์กรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๖) พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.พ. แจ้ง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทต่างๆ ในหรือต่าง กระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมทั้งแจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ จำนวน ๓ ประเภท คือ ๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการ เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และ ๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ จะต้องมีการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบต่างๆ กระบวนการดำเนินงาน และ มาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ และอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำหรับวางแผนการ พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับการการประเมินและประโยชน์ ในการบริหารอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ครอบคลุมประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑.๒.๒ เพื่อสำรวจความพึงพอใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินการระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑.๓ ขอบเขตของผลงาน

เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ๓ ประเภท ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ดังนี้

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตามที่ อ.ก.พ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนด

๑.๔ การนำไปใช้ประโยชน์

๑.๔.๑ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามระยะเวลาที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในแต่ละประเภทของสายงาน

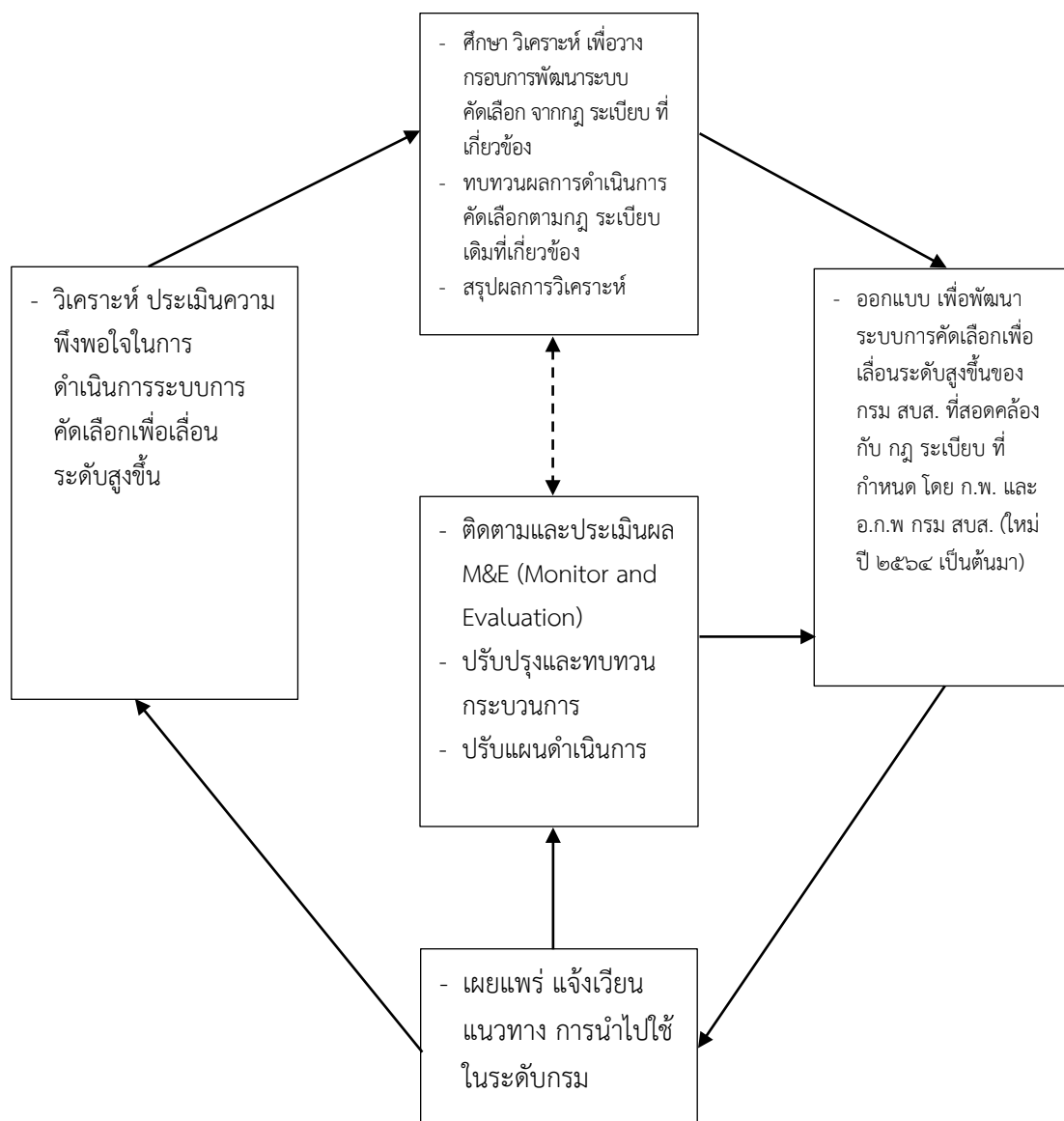
๑.๔.๒ คัดเลือกสำหรับแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรของกรมสามารถจัดทำข้อมูลได้ครบถ้วน

๑.๔.๓ สามารถบริหารอัตรารว่างในทุกระดับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔.๔ สร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

๑.๕ กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีกรอบแนวคิดในการดำเนินการ ตามวงจร PDCA ของเดมมิง ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

บทที่ ๒ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ใช้องค์ความรู้ ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทาง/หลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๖
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับสูงขึ้น

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสพการณ์ ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และหนังสือกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นโยบายกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๔ การบริหารข้อมูลผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS)

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ
- ลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ
- องค์ประกอบของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- รูปแบบของการพัฒนาสายงานอาชีพ
- ประโยชน์ของการพัฒนาสายงานอาชีพ

๒.๑ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ

๒.๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนประโยชน์ทางราชการ

มาตรา ๕๖ กระทั่งหรือกรณีใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

- มาตรา ๕๗ (๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

- มาตรา ๕๗ (๘) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

- มาตรา ๕๗ (๙) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง

- มาตรา ๕๗ (๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ประเภททั่วไประดับชำนาญาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๓๒ กรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรม ในกรมหนึ่งมีอธิบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของกรมให้สัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ

๒.๑.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐ และ(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกิดความจำเป็น

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๒.๑.๔ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๗๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๘๐ การประชุมให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดการนัดประชุมต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้กรรมการทุกท่านทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน เว้นแต่กรรมการนั้นจะได้ทราบการบอกนัดในที่ประชุมแล้ว

มาตรา ๘๑ ประธานกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชุมเพื่อรักษาความเรียบร้อยในการประชุม ให้ประธานมีอำนาจออกคำสั่งใดๆ ตามความจำเป็นได้ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

มาตรา ๘๒ การลงมติของที่ประชุมถือเสียงข้างมาก เรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นให้ถือว่าที่ประชุมลงมติเห็นชอบในเรื่องนั้น

มาตรา ๘๓ ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุมและกรรมการข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งไว้ในนั้นด้วย

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับสูงขึ้น

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป มีดังนี้

๒.๒.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยกรณีการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีการขออนุมัติรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

(๑) การกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำบัญชี ให้ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตำแหน่งประเภท
อำนวยการของกระทรวงและของกรม โดยอาจแยกเป็น ๒ กลุ่ม

- กลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง ได้แก่ ๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะ
ด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป ที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดเป็นกลุ่ม
ตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง ตามเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

- กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มีใช้ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

(๒) การวางแผนกำลังคน

(๒.๑) ให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการ

- วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณ
ถัดไปและกำหนดจำนวนคนที่จะทำให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง

- กำหนดอายุของบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง
ตามที่เห็นสมควร โดยให้แต่ละบัญชีรายชื่อนั้นมีอายุบัญชีอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ มีอายุไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันประกาศ
การขึ้นบัญชีรายชื่อ หรือ ใช้เฉพาะในการแต่งตั้งครั้งนั้น

- กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

- พิจารณาวินิจฉัยในกรณีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน

(๒.๒) ให้ส่วนราชการประกาศจำนวนคนที่จะทำให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง
และอายุบัญชีในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ให้ทราบเป็นการทั่วไป

(๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ

(๓.๑) ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่าน
การกลั่นกรอง โดยคณะกรรมการฯ ของกรม ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วน
ราชการระดับกรม เป็นประธานกรรมการ

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ที่ อ.ก.พ. มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

- รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมนอกเหนือจากเป็นกรรมการ

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบ
งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการนั้นเป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการนั้นเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๓.๒) ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับแต่วันที่ปิดรับสมัคร ๒) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ.กำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานตามที่ส่วนราชการกำหนด ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรม ๔) ความหลากหลายของประสบการณ์ ๕) ประวัติการรับราชการ และ ๖) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

- กำหนดวิธีในการดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

- จัดให้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

- พิจารณากลั่นกรองให้ได้ผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองไม่เกินจำนวน (ตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด)

- พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาตามอำนาจหน้าที่

- ดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม ซึ่งเมื่อครบวาระให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. คณะใหม่

๒.๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง การกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงสาธารณสุข โดยการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่โดยคำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงานต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๒ ปี”

๒.๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยกรณีการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๓ กรณี (๑. ตำแหน่งระดับควบและมีผู้นั้นครองอยู่ ๒. ตำแหน่งว่างทุกกรณี และ ๓. ตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมต้องพ้นจากราชการไป เนื่องจากเกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการ) ให้ดำเนินประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งกำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ โดยที่คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป กรณีการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. โดย ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล กำหนดเกณฑ์การตัดสิน และจัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้ง ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

๒.๓ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓.๑ นโยบายกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

นโยบายกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ปี ๒๕๖๔ “คนสำราญ งานสำเร็จ จัดระบบสวัสดิภาพสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร”, ปี ๒๕๖๖ “พัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล (Digital Department)” เพื่อนำนโยบายมาขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๒ แสดงนโยบายอริบติกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์ธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์

ที่มา : <https://hss.moph.go.th>



ภาพที่ ๓ แสดงนโยบายการดำเนินงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ที่มา : <https://hss.moph.go.th>

๒.๓.๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพ ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครอง ประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้ง การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการสุขภาพ อันจะทำให้ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิ และเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ กฎหมายว่าด้วยสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จแก่ราชการและประชาชน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนสถานพยาบาลหรือสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และพัฒนาการเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมบริการสุขภาพครบวงจร

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนามาตรฐานด้านสุขศึกษา มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สถาปัตยกรรมด้านสาธารณสุข และมาตรฐานครุภัณฑ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการดำเนินการสุขศึกษาและการสาธารณสุขมูลฐาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการประสานงานกับหน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๗) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านระบบบริการ สุขภาพแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ให้แบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการกรม

(๒) กองกฎหมาย

(๓) กองแบบแผน

(๔) กองวิศวกรรมทางการแพทย์

(๕) กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

(๖) กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ

(๗) กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน

(๘) กองสุขศึกษา

๒.๔ การบริหารข้อมูลผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เพื่อให้ข้อมูลบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยเป็นการดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๘ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระเบียบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๗

ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ย่อมาจาก System Electronic Identification System เป็นระบบที่ใช้สำหรับบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลและสารสนเทศของข้าราชการพลเรือนสามัญ พัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. มีความสำคัญในการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการแต่ละคน และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐ ซึ่ง ระบบ SEIS เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลข้าราชการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเปลี่ยนจากการจัดการทะเบียนประวัติแบบเดิมที่เป็นเอกสาร มาเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว โดยมีความสำคัญ ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการข้อมูล SEIS ช่วยให้การจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลของข้าราชการเป็นไปอย่างมีระบบและรวดเร็ว

(๒) ความถูกต้องของข้อมูล ข้าราชการมีสิทธิเข้าถึงทะเบียนประวัติของตนเองและมีหน้าที่รับรองความถูกต้องของข้อมูล

(๓) การบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบ SEIS เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนของภาครัฐ

(๔) การให้บริการ ช่วยให้การให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การขออนุมัติ การเลื่อนตำแหน่ง การขอรับสวัสดิการต่างๆ

(๕) ความโปร่งใส ระบบ SEIS ช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการข้อมูลของข้าราชการ กล่าวโดยสรุปคือ ระบบ SEIS เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ช่วยให้การบริหารงานของภาครัฐเป็นไปอย่างราบรื่นและโปร่งใส

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากร ของตน ได้รับการพัฒนาและต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าใน อาชีพอีกด้วย (พจน์ พจนพานิชย์กุล, ๒๕๕๖)

๒.๕.๑ ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

มีผู้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ประสบการณ์ส่วนบุคคลที่เข้ามาสู่องค์กร เคลื่อนผ่านตำแหน่งงานต่างๆ จนในที่สุดก็ออกจากองค์กรไป และเส้นทางอาชีพโดยนิยามจากมุมมองขององค์กร คือ เป็นชุดของความคาดหวังว่าบุคคลใน องค์กรจะเคลื่อนผ่านตำแหน่งต่าง ๆ เมื่อไร อย่างไร และด้วยความเร็วเท่าใด (เพ็ญญา ปาละปิน, ๒๕๕๕)

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทางของหน้าที่ความรับผิดชอบและตำแหน่งงานที่บุคคล ดำรงอยู่ โดยเริ่มตั้งแต่เริ่มต้นทำงานในระดับแรกไป จนถึงระดับสูงสุดที่สามารถทำได้ในอาชีพนั้น ๆ และต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย (ภาสกร เรืองวานิช, ๒๕๕๕)

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาของบุคคลในแต่ละองค์กร โดยการประเมินความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือวัดจากเกณฑ์ภายในองค์กร ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ความรู้สึก ภาควิไมใจ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจชีวิตของตนเอง ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึง หมายถึง ประสบการณ์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุ เป้าหมาย ที่กำหนดโดยองค์กรหรือสังคม (ปาริฉัตร ตู่ดำ, ๒๕๕๖)

สรุปความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมิน ความสามารถพนักงาน และพฤติกรรม เพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่ง เดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กร ยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

๒.๔.๒ ลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ

ลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีหลายลักษณะ ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวดิ่ง คือ การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรขึ้นไป ตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวนอน คือ การโอนย้าย สับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งบุคลากรที่ต้องการ มีความก้าวหน้าในอาชีพนั้นต้องพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และตรงตาม เป้าหมายขององค์กร สามารถแบ่งลักษณะของสายงานอาชีพออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

(๑) การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวดิ่ง (Vertical Movement) เป็นการเลื่อนระดับขั้นไปสายงานประเภทตำแหน่งเดิมที่ต้องการความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาจ ต้องการความรู้ และทักษะใหม่ในระดับสูง เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางและจัดทำนโยบาย หรือกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๒) การเลื่อนตำแหน่งตามแนวนอน (Horizontal Movement) เป็นการเลื่อนอยู่ในระดับเดิม แต่เปลี่ยนไปยังสายงานประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น

(๓) การเลื่อนตำแหน่งตามแนวขวาง (Diagonal Movement) เป็นการเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้นไปยังสายงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้ได้รับการมอบหมาย เนื่องจากเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย ซับซ้อนและยากยิ่งขึ้นในเวลาเดียวกัน

(บุญรวย ฤาชัย, ๒๕๕๗)

๒.๔.๓ องค์ประกอบของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละ บุคคล จะประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) การประเมินตนเอง ทุกคนควรมีโอกาสรู้จักตนเองเสียให้ดีกว่านี้อาจทำได้โดย การให้คำปรึกษาหรือแนะแนวหรืออาจจะกระทำการทดสอบเพื่อที่จะให้แต่ละคนได้รู้จักความสามารถ ตลอดจน จุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองออกมาให้เห็นได้ตามสมควร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนัก ถึงตนเองในแง่ที่เป็นความจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพของตน ต่อไป

(๒) การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในขั้นนี้ ก็คือ การต้องรู้จักสนใจค้นคว้า เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นจากจุดของตนเองที่ จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้างของอาชีพงานต่าง ๆ

(๓) การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วและได้ประเมินถึง โอกาสในความก้าวหน้าต่างๆ ในอาชีพแล้วผู้ต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพก็ควรจะได้มีการกำหนดในเชิงของปริมาณ เช่น ตั้งเป้าที่จะรับงานไปถึงอายุระดับหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับเงินเดือนขนาดหนึ่งที่ ต้องการ หรืออาจจะระบุตำแหน่งที่ต้องการตามอายุที่กำหนดไว้หรือกำหนดจุดเริ่มต้นของการที่จัดแยก ออกไปประกอบธุรกิจของตนเองด้วย เนื่องจากแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น เป้าหมายของ แต่ละคนจึงมักจะแตกต่างกัน แต่ก็ไม่ควรที่จะยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัวและไม่ควรเป็น เป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากจะมีโอกาสทำได้สำเร็จ หลักของการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพจะดี เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการที่ได้รู้ถึงความเป็นไปของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ต้องทำอยู่ว่าเป็นไป อย่างไรก็จะช่วยได้มาก

(๔) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากนั้นก็กำหนดให้มีการกำหนดเป้าหมายขึ้นต่อไป ก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดย แผนงานอาชีพที่ดีควรมีการแบ่งแยกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นๆ ตามความสำเร็จของงาน เรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการผู้ที่มีความสำเร็จทางการปฏิบัติงานของสายอาชีพต่างๆ ส่วนใหญ่ มักจะมีความพร้อมในประการต่างๆ เหล่านี้ คือ การปฏิบัติตามปณิธานที่จะช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จได้ นั่นคือ

(๔.๑) ตลอดเวลาควรมีการขยายวงและเสาะหางานไว้มองหน้าให้กว้างและมาก ที่สุดที่จะเป็นหนทางสำหรับการเตรียมการสำหรับการขยายและเติบโตต่อไปได้

(๔.๒) เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาสูญไปโดยเปล่าประโยชน์ โดยเฉพาะการต้องเสียเวลา ไปกับการทำงานกับหัวหน้า ซึ่งไม่มีความกระตือรือร้นเลยนั้นเป็นเรื่องที่ต้องหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด

(๔.๓) พยายามทำตนให้เป็นลูกน้องคนสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้นตัวอยู่เสมอ

(๔.๔) ทำตัวให้เป็นผู้ที่มีโอกาสรู้จักคนกว้างขึ้น และนึกคิดหรือติดตามเรื่องราวใน ขอบเขตที่เป็นวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น

(๔.๕) ต้องมุ่งพยายามจัดเตรียมที่จะเอาชนะตัวเองให้ได้อยู่เสมอเกี่ยวกับตำแหน่ง ที่กำลังเปิดรับสมัคร นั่นก็คือ การถือหลักว่าบริษัทเป็นเพียงส่วนหนึ่งของตลาดของงานต่างๆ ทั้งหมด นั่นเอง

(๔.๖) การพิจารณาออกจากบริษัท ในกรณีซึ่งสายงานอาชีพเห็นได้ชัดว่าจะเจริญเติบโตต่อไปได้ช้ามาก

(๔.๗) ทำตนให้เป็นคนพร้อมที่จะลาออกได้เสมอเมื่อจำเป็น

(๔.๘) อย่าปล่อยให้ความสำเร็จในงานปัจจุบันเป็นตัวกำหนดแผนงานของอาชีพ ทั้งนี้ เพราะถ้าทำเช่นนั้นก็จะทำให้การบั่นทอนการเติบโตหรือเลื่อนขั้นไปในแนวทางที่สูงขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, ๒๕๕๔)

๒.๔.๔ รูปแบบของการพัฒนาสายงานอาชีพ

เป็นการแสดงถึงแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร จากตำแหน่งปัจจุบันไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง เป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวเปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่จะช่วยให้พนักงานทราบว่าองค์กรคาดหวัง ให้นักงานวางแผน เตรียมความพร้อมพัฒนาตนเองและสร้างผลงานอย่างไร เพื่อให้สามารถที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้ และมีการนำเสนอกระบวนการจัดการพัฒนาสายงานอาชีพ เพื่อให้ บุคลากรมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการทำงาน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้รู้จักตนเอง และค้นพบความสนใจ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของตนเอง

(๒) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร และแนวทางปฏิบัติตามเส้นทางที่คาดหวังไว้

(๓) ตั้งเป้าหมายและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เป็นการตั้งเป้าหมายและจัดแผนเพื่อ พัฒนาตนเองของบุคลากรในการก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

(๔) พัฒนาตนเองตามแผน เป็นขั้นตอนที่บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองตามแผน ที่ได้กำหนดไว้ สรุปการพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นการแสดงถึงขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาสายงานอาชีพให้กับบุคลากร ใช้เป็นแนวทางให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงแนวทาง ในการพัฒนาตนเองให้ได้ตามความคาดหวังขององค์กร

(สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, ๒๕๕๔)

๒.๔.๕ ประโยชน์ของการพัฒนาสายงานอาชีพ

ผลดีของการพัฒนาสายงานอาชีพภายในองค์กร จะทำให้องค์กรได้รับรู้ว่าบุคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จุดไหนบ้างที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาขององค์กร สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถได้ตามที่องค์กรกำหนด เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้อย่างยุติธรรม และสามารถสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถภายในองค์กร สำหรับการสืบทอดตำแหน่ง เป็นการทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป และจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลให้มีความถูกต้อง และตรงกับเป้าหมายขององค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น การจัดการเกี่ยวกับสายงานอาชีพได้เข้าไปมีส่วนกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลากหลายองค์กร โดยเฉพาะกระบวนการสำหรับการพัฒนาองค์กร ในระบบที่จะทำการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การนำระบบการ จัดการสายงานอาชีพมาสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เป็นการลดความคลุมเครือของการเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการกระจายผลประโยชน์ให้กับบุคลากรได้อย่างโปร่งใส และยุติธรรม ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย ซึ่งการพิจารณาการพัฒนาสายงานอาชีพจำเป็นที่จะต้องพิจารณาในส่วนส่วนตัวบุคคล และส่วนขององค์กรด้วย เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายงานอาชีพโดยตรง

(เลิศชัย สุธรรมานนท์, ๒๕๖๐)

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน

การพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๓.๑ ทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบต่างๆ กระบวนการดำเนินงาน และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๓.๒ วางแผนการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับการประเมินและประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ครอบคลุมประเภท อำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

(๑) จากการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ผ่านมาพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบประวัติข้อมูลบุคคลใน ก.พ.๗ จึงได้ออกแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การได้ข้อมูลรายละเอียดประวัติของบุคคลใน ก.พ. ๗ รวมทั้งหนังสือเวียนของสำนัก ก.พ. อธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในภาพกว้างจึงต้องมีการออกแบบและปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับให้สอดคล้องกับบริบทของกรม เพื่อที่กรมและคณะกรรมการจะได้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาเชิงประจักษ์ โดยปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ดังภาพที่ ๔ - ๕

ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก		รูปถ่าย
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับชำนาญการพิเศษ (ด้าน.....)		
ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่ม/ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....		
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		
๑. ข้อมูลส่วนบุคคล		
ชื่อ.....ชื่อสกุล.....		
วัน เดือน ปีเกิด.....อายุตัว.....ปี.....เดือน.....		
วันเกษียณอายุ.....		
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ตาม จ.๑๘).....ระดับ.....		
ส่วนราชการ.....		
ตั้งแต่.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท		
โทรศัพท์.....e-mail.....		
ปฏิบัติราชการที่.....		
๒. การดำรงตำแหน่ง		
ดำรงตำแหน่ง.....ระดับชำนาญการ (ระดับ ๖ / ๗) ตั้งแต่.....		
ดำรงตำแหน่ง.....ระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๘) ตั้งแต่.....		
๓. ความคิดทางวินัย เป็นผู้อยู่ระหว่าง		
☐ ถูกสอบสวน.....เมื่อ.....		
☐ ถูกลงโทษ.....เมื่อ.....		
☐ ไม่มี		
๔. ภูมิการศึกษา (โปรดแนบหลักฐาน)		
☐ ปริญญาตรี.....สาขา.....		
สถาบัน.....เมื่อ พ.ศ.....		
☐ ปริญญาโท.....สาขา.....		
สถาบัน.....เมื่อ พ.ศ.....		
☐ ปริญญาเอก.....สาขา.....		
สถาบัน.....เมื่อ พ.ศ.....		
☐ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ.....เลขที่.....		
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....		

ภาพที่ ๔ แสดงใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับเดิม)

ข้อมูลบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอประเมิน)..... (ตำแหน่ง.....) ตำแหน่งเลขที่.....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... (ตำแหน่ง.....) ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนราชการ..... (รวม กลุ่ม/กอง/ศูนย์..... ส่วน/กอง/กลุ่ม..... กรม..... ตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยงาน)

(ปฏิบัติราชการที่..... รวม ส่วน/กอง..... ส่วน/กอง/กลุ่ม/ศูนย์..... กรม..... ตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยงาน..... เมื่อมี.....)

ดำรงตำแหน่งนี้วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (ตำแหน่ง.....) ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนราชการ..... (รวม กลุ่ม/กอง/ศูนย์..... ส่วน/กอง/กลุ่ม..... กรม..... ตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยงาน)

(ปฏิบัติราชการที่..... รวม ส่วน/กอง..... ส่วน/กอง/กลุ่ม/ศูนย์..... กรม..... ตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยงาน..... เมื่อมี.....)

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.ช.)

เกิดวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... รวมอายุ..... ปี..... เดือน..... วัน.....

(นับถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....)

อายุราชการ..... ปี..... เดือน..... วัน.....

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....)

โทรศัพท์ที่ทำงาน..... โทรศัพท์มือถือ..... line ID :.....

หมายเหตุ : อายุตัวและอายุราชการนับถึงวันที่ยื่นคำขอประเมิน

๕. ประวัติทางวินัย

☐ เคยมีความผิดทางวินัย

☐ อยู่ระหว่างดำเนินการสอบสวนทางวินัย

☐ ไม่เคยมีความผิดทางวินัย

๖. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก	วัน เดือน ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
ระบุชื่อคุณวุฒิให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามใบปริญญาบัตรประกาศนียบัตร/ ใบรายงานผลการศึกษา (Transcript)	ระบุวัน เดือน ปีที่สำเร็จการศึกษา ที่ปรากฏในใบปริญญาบัตร/ ประกาศนียบัตร	ระบุชื่อสถาบัน ให้ตรงกับใบปริญญาบัตร/ ประกาศนียบัตร/ Transcript

หมายเหตุ : แยกสำเนาใบปริญญาบัตร/ประกาศนียบัตร และ Transcript พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

๗. ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (รวมชื่อใบอนุญาต)..... เลขที่ใบอนุญาต.....

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

หมายเหตุ : แยกสำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

ภาพที่ ๕ แสดง เอกสารประกอบการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน (ฉบับปรับปรุง)

(๒) วิเคราะห์จัดทำข้อมูล โดยใช้ Alert for career ladder ซึ่งสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของ SEIS, DPIS และทะเบียนข้อมูล (Excel file) เพื่อนำมาวางแผน สื่อสาร สร้างการรับรู้ให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเตรียมความพร้อม เพื่อให้ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามสิทธิที่พึงได้รับ ดังภาพที่ ๖

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ								
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วัน เดือน ปีเกิด	วันเข้าสู่วาระ	เป็น ขพ. เกิน 3 ปี (นับถึง 11 ก.ค.67)	วันเกษียณอายุ	ตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เลขที่วิทยฐานะ
1	ลลลลลลลลลลลลลล	25/06/2507	27/12/2562	ครบ	01/10/2567	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ	10
2	ลลลลลลลลลลลลลล	04/07/2507	04/06/2562	ครบ	01/10/2567	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	16
3	ลลลลลลลลลลลลลล	24/11/2517	05/05/2560	ครบ	01/10/2578	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการพิเศษ	27
4	ลลลลลลลลลลลลลล	05/03/2517	13/04/2563	ครบ	01/10/2577	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการพิเศษ	28
5	ลลลลลลลลลลลลลล	22/11/2509	02/09/2559	ครบ	01/10/2570	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	51
6	ลลลลลลลลลลลลลล	05/11/2516	29/03/2559	ครบ	01/10/2577	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	52
7	ลลลลลลลลลลลลลล	10/03/2515	28/09/2559	ครบ	01/10/2575	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ชำนาญการพิเศษ	57
8	ลลลลลลลลลลลลลล	09/11/2529	22/08/2566	ถึง	01/10/2590	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	77
9	ลลลลลลลลลลลลลล	12/05/2521	07/01/2562	ครบ	01/10/2581	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	78
10	ลลลลลลลลลลลลลล	05/05/2508	25/06/2562	ครบ	01/10/2568	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการพิเศษ	93
11	ลลลลลลลลลลลลลล	28/01/2519	11/03/2565	ถึง	01/10/2579	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	97
12	ลลลลลลลลลลลลลล	24/07/2513	11/08/2564	ถึง	01/10/2573	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	105
13	ลลลลลลลลลลลลลล	22/02/2527	01/10/2564	ถึง	01/10/2587	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	116
14	ลลลลลลลลลลลลลล	09/05/2512	14/08/2562	ครบ	01/10/2572	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	119
15	ลลลลลลลลลลลลลล	15/08/2507	01/10/2563	ครบ	01/10/2567	วิศวกรโยธา	ชำนาญการพิเศษ	124
16	ลลลลลลลลลลลลลล	28/02/2507	28/01/2564	ครบ	01/10/2567	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	126
17	ลลลลลลลลลลลลลล	29/03/2516	18/10/2564	ถึง	01/10/2576	สถาปนิก	ชำนาญการพิเศษ	143
18	ลลลลลลลลลลลลลล	28/01/2526	18/07/2566	ถึง	01/10/2586	นักวิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	144
19	ลลลลลลลลลลลลลล	29/07/2517	27/11/2566	ถึง	01/10/2577	วิศวกรโยธา	ชำนาญการพิเศษ	145
20	ลลลลลลลลลลลลลล	08/11/2511	19/10/2566	ถึง	01/10/2572	วิศวกรโยธา	ชำนาญการพิเศษ	163

ภาพที่ ๖ แสดงตัวอย่างการตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล

(๓) สื่อสาร ทำความเข้าใจผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ประสานแจ้งหน่วยงานผ่าน โทรศัพท์ (งาน HR ของแต่ละหน่วยงาน) ช่องทางเครือข่าย HR Network ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเครือข่ายการทำงานของผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง (Line การประสานติดต่อรายบุคคล) หนังสือแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายในแต่ละแผนมีการเตรียมพร้อม

(๕) ชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่องทาง HR Network และในเวทีต่างๆ มีช่องทางการให้คำปรึกษาของงานคัดเลือกและประเมินบุคคล ทั้ง Line ส่วนตัว, โทรศัพท์, E-mail เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับบริการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม โทร ๐ ๒๐๕๓ ๗๐๖๓, ภายใน ๑๘/๗๐๕

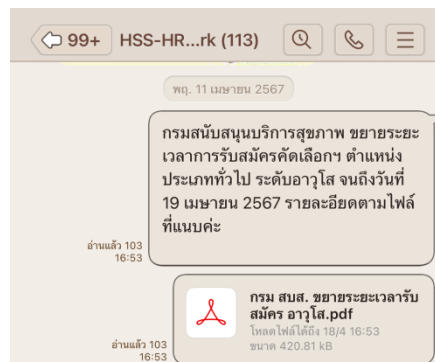
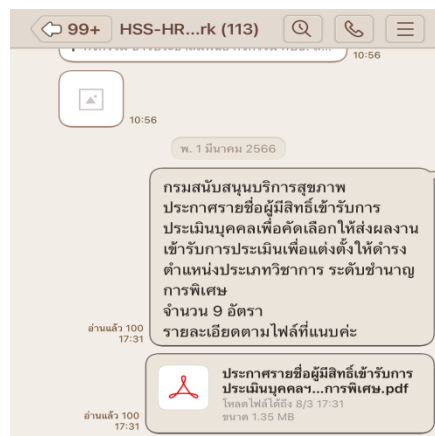
ที่ สร ๐๗๐๑.๕๖/๘๘ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรียน อธิบดี/รองอธิบดี/เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก/
ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยธรรม
ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ด้วยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สามารถดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ท่านทราบและแจ้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถ Download ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้ที่เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



ภาพที่ ๗ แสดงตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรับสมัครเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

๓.๓ พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนด

๓.๔ ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๓.๕ เครื่องมือในการวิเคราะห์ สังเคราะห์

เป็นเครื่องมือในการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย

๑. การจัดการข้อมูลด้วยเครื่องมือวิเคราะห์และกราฟ
๒. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าคะแนนรวม และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑. จำแนกรายข้อในแบบสำรวจ ได้ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น ๕
เห็นด้วยมาก	ให้มีค่าคะแนนเป็น ๔
เห็นด้วยปานกลาง	ให้มีค่าคะแนนเป็น ๓
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น ๒
ไม่เห็นด้วย	ให้มีค่าคะแนนเป็น ๑

นำแบบสำรวจที่ลงคะแนนแล้ว ไปประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

คะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑ – ๔.๕๐	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑ – ๓.๕๐	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑ – ๒.๕๐	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๕๐	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

๒. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นแบบสำรวจรายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

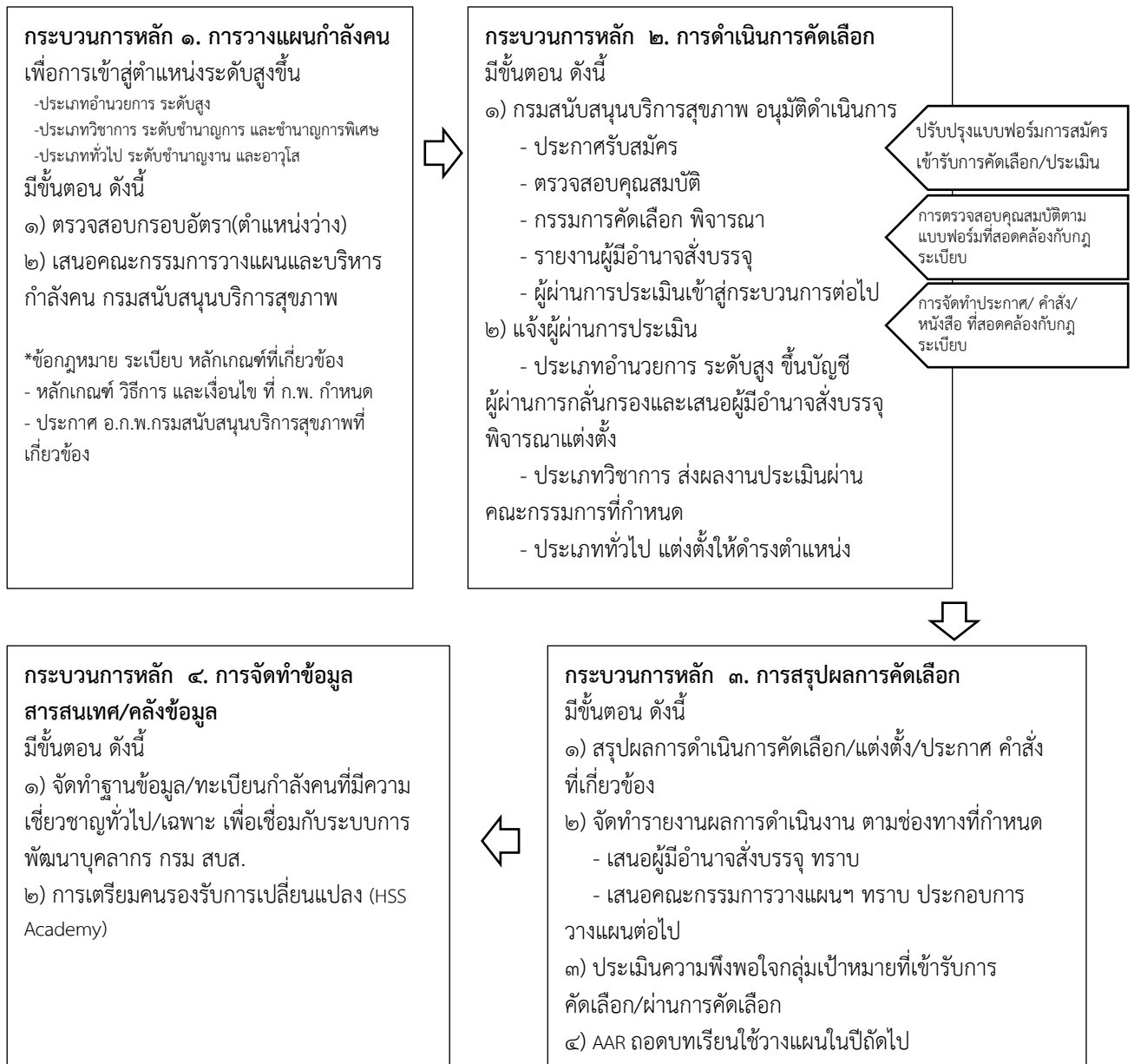
บทที่ ๔ ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบต่างๆ กระบวนการดำเนินงาน และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีดังนี้

๔.๑ กระบวนการหลักในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

โดยกำหนดกระบวนการหลักในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ออกเป็น ๔ กระบวนการหลัก ประกอบด้วย ๑) การวางแผนกำลังคน ๒) การดำเนินการคัดเลือก ๓) การสรุปผลคัดเลือก ๔) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ/คลังข้อมูล ซึ่งในแต่ละกระบวนการหลัก ได้ดำเนินการ อาทิ การออกแบบฟอร์มสำหรับผู้ขอรับการประเมินดำเนินการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์จัดทำข้อมูล และการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินการระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยผลการพัฒนาระบบเป็นการปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนด ดังภาพที่ ๘

ระบบการคัดเลือก



ภาพที่ ๘ แสดงกระบวนการหลักในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุน
บริการสุขภาพ

๔.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จากการได้ดำเนินการตามระบบที่ได้พัฒนาดังกล่าวได้ประเมินความพึงพอใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินการระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินการประเมินผลการขับเคลื่อนแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยทำการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามผลงานแผนแม่บทการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ศุภชัย กันทาใจ, ๒๕๖๗ : ๑๐๗-๑๑๗) ผลปรากฏดังนี้

บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๑ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑,๒๗๔ ราย (ข้าราชการ ๘๐๐ ราย พนักงานราชการ ๑๔๘ ราย ลูกจ้างประจำ ๖๕ ราย และจ้างเหมาบริการ ๒๖๑ ราย) คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๔ โดยใช้เกณฑ์ในการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๓๕ : ๓๘) กรณีจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง ๑๐ - ๑๕ % ซึ่งข้อมูลการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงการแจกแจงเพศของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	๙๖	๕๙.๖๐
ชาย	๖๕	๔๐.๔๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ แสดงการแจกแจงอายุบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๒๙ ปี	๒๑	๑๓.๐๐
๓๐ - ๓๙ ปี	๕๕	๓๔.๒๐
๔๐ - ๔๙ ปี	๔๓	๒๖.๗๐
๕๐ ปีขึ้นไป	๔๒	๒๖.๑๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓ แสดงการแจกแจงประเภทบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๐๙	๖๗.๗๐
ลูกจ้างประจำ	๓	๑.๙๐
พนักงานราชการ	๒๖	๑๖.๑๐
จ้างเหมาบริการ	๒๓	๑๔.๓๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงการแจกแจงประเภทผู้ตอบ จากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

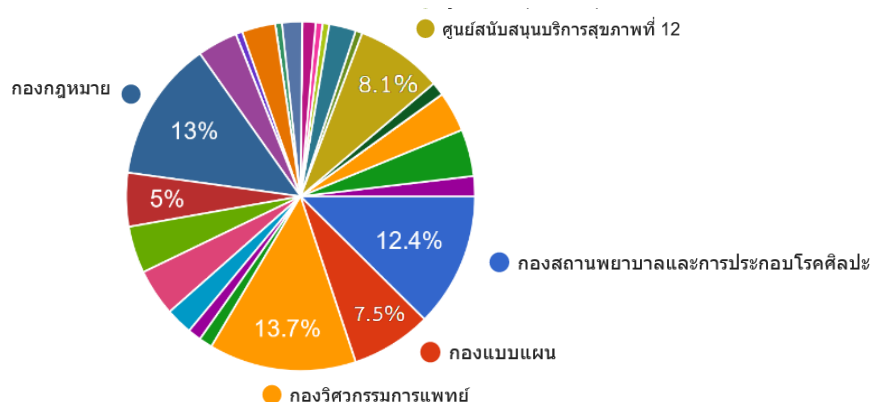
ประเภทผู้ตอบ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๑	๐.๖๐
ผู้อำนวยการ	๙	๕.๖๐
หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน	๓๗	๒๓.๐๐
ผู้ปฏิบัติงาน	๑๑๔	๗๐.๘๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงการแจกแจงอายุราชการ/อายุงาน ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

อายุราชการ/อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า ๒๐ ปี	๔๙	๓๐.๔๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๙	๕.๖๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๒	๗.๕๐
๖ - ๑๐ ปี	๒๙	๑๘.๐๐
๑ - ๕ ปี	๕๕	๓๔.๒๐
ต่ำกว่า ๑ ปี	๗	๔.๓๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงการแจกแจงระยะเวลาที่ทำงานในกรม ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

ระยะเวลาที่ทำงานในกรม	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า ๒๐ ปี	๒๘	๑๗.๔๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๐	๖.๒๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๓	๑๔.๓๐
๖ - ๑๐ ปี	๒๙	๑๘.๐๐
๑ - ๕ ปี	๖๒	๓๘.๕๐
ต่ำกว่า ๑ ปี	๙	๕.๖๐
รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐



ภาพที่ ๙ แสดงแผนภูมิวงกลมจำแนกหน่วยงานภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจ

หากจำแนกเป็นหน่วยงานภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ตอบแบบสำรวจ ผลปรากฏดังภาพที่ ๙ พบว่า หน่วยงานที่ตอบมากที่สุด กองวิศวกรรมการแพทย์ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐ รองลงมา กองกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐% กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐% ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐% และกองแบบแผน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐%

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ เพื่อประกอบการประเมินผล โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ ๗ - ๑๒

(๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ๗ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	ร้อยละ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑ แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการปรับสมดุลภาครัฐ	๒๓	๖๔	๕๔	๑๖	๔	๑๖๑	๓.๕๓๔	๐.๙๔๒	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๓๔.๒๙	๓๗.๗๕	๓๗.๕๔	๙.๙๔	๒.๔๘	๑๐๐.๐๐			
๒ แผนอัตราค่าจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงกำลังคนของกรม สบส. (พร้อมและต่อเนื่อง)	๑๒	๔๗	๖๔	๒๗	๑๑	๑๖๑	๓.๑๓๗	๑.๐๐๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๗.๔๕	๒๙.๑๙	๓๙.๗๕	๑๖.๗๗	๖.๘๓	๑๐๐.๐๐			
๓ แผนสรรหา เพื่อบรรจุ บุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ของกรม สบส. สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	๓๔	๔๖	๖๐	๒๗	๑๔	๑๖๑	๓.๑๓๘	๑.๐๖๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๘.๗๐	๒๘.๕๗	๓๗.๒๗	๑๖.๗๗	๘.๗๐	๑๐๐.๐๐			
๔ มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	๑๖	๕๒	๖๕	๑๙	๙	๑๖๑	๓.๒๙๒	๐.๙๙๑	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๙.๙๔	๓๒.๓๐	๔๐.๓๗	๑๑.๘๐	๕.๕๙	๑๐๐.๐๐			
๕ แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา ได้อย่างเป็นระบบ	๑๕	๕๗	๖๒	๒๐	๗	๑๖๑	๓.๓๒๙	๐.๙๖๐	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๙.๓๒	๓๕.๔๐	๓๘.๕๑	๑๒.๔๒	๔.๓๕	๑๐๐.๐๐			
๖ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๑๙	๖๔	๕๗	๑๓	๘	๑๖๑	๓.๔๕๓	๐.๙๗๔	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๓๙.๗๕	๓๕.๔๐	๘.๐๗	๔.๙๗	๑๐๐.๐๐			
๗ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทำให้ท่านสามารถเตรียมความพร้อมรองรับการก้าวสู่ตำแหน่งได้ (เป็นมืออาชีพบนความหลากหลายของสายงาน)	๑๗	๕๓	๕๔	๒๐	๑๒	๑๖๑	๓.๒๖๗	๑.๐๕๓	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๐.๕๖	๓๒.๙๒	๓๖.๖๕	๑๒.๔๒	๗.๔๕	๑๐๐.๐๐			

ตารางที่ ๘ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๘ มีการทบทวนบทบาทภารกิจของกรม สบส. และจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	๑๙	๕๘	๕๒	๒๒	๑๐	๑๖๑	๓.๓๓๕	๑.๐๕๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๓๖.๐๒	๓๒.๓๐	๑๓.๖๖	๖.๒๑	๑๐๐.๐๐			
๙ มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	๒๑	๕๔	๕๘	๒๒	๖	๑๖๑	๓.๓๘๕	๑.๐๐๐	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๓.๐๔	๓๓.๕๔	๓๖.๐๒	๑๓.๖๖	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๑๐ มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑๗	๕๙	๖๐	๑๘	๗	๑๖๑	๓.๓๗๙	๐.๙๖๘	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๐.๕๖	๓๖.๖๕	๓๗.๒๗	๑๑.๑๘	๔.๓๕	๑๐๐.๐๐			
๑๑ มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑๖	๕๑	๖๕	๒๐	๙	๑๖๑	๓.๒๘๐	๐.๙๙๕	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๙.๙๔	๓๑.๖๘	๔๐.๓๗	๑๒.๔๒	๕.๕๙	๑๐๐.๐๐			

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ๑) แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการปรับสมดุลภาครัฐ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการขับเคลื่อนอื่น ได้แก่ ๒) แผนอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมและสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๓) แผนสรรหา เพื่อบรรจุ บุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน ๔) การมีเครื่องมือในการประเมินบุคคล เพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม ๕) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ๖) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๗) แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมรองรับการก้าวสู่ตำแหน่งได้ (เป็นมืออาชีพบนความหลากหลายของสายงาน) ๘) การมีการทบทวนบทบาทภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ ๙) มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น ๑๐) มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และ ๑๑) การกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

(๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๙ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑ สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคลหรือไม่	๑๕	๕๑	๖๖	๒๔	๕	๑๖๑	๓.๒๔๒	๐.๙๔๐	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๙.๓๒	๓๑.๖๘	๔๐.๙๙	๑๕.๕๑	๓.๑๑	๑๐๐.๐๐			
๒ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital HR) มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๑๖	๕๗	๖๓	๑๘	๗	๑๖๑	๓.๓๕๕	๐.๙๕๘	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๙.๙๔	๓๕.๔๐	๓๙.๑๓	๑๑.๑๘	๔.๓๕	๑๐๐.๐๐			
๓ ระบบการตรวจสอบข้อมูลประวัติการรับราชการของตนเอง มีความเหมาะสมหรือไม่	๑๙	๖๒	๖๒	๑๕	๓	๑๖๑	๓.๔๑๑	๐.๘๘๘	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๓๘.๕๑	๓๘.๕๑	๙.๓๒	๑.๘๖	๑๐๐.๐๐			
๔ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๙	๕๙	๕๙	๒๑	๓	๑๖๑	๓.๔๓๕	๐.๙๒๗	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๓๖.๖๕	๓๖.๖๕	๑๓.๐๔	๑.๘๖	๑๐๐.๐๐			

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล ๒) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital HR) มีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ ๓) ความเหมาะสมของระบบการตรวจสอบข้อมูลประวัติการรับราชการของตนเอง และ ๔) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

(๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๑๐ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑ มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ามาทำงานใหม่ ได้ครบรอบเวลา ๑ ปี	๒๓	๖๔	๕๗	๑๑	๖	๑๖๑	๓.๕๔๐	๐.๙๔๙	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๔.๒๙	๓๙.๗๕	๓๕.๔๐	๖.๘๓	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๒ มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	๒๐	๕๙	๖๑	๑๔	๗	๑๖๑	๓.๔๔๑	๐.๙๖๗	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๒.๔๒	๓๖.๖๕	๓๗.๘๙	๘.๗๐	๔.๓๕	๑๐๐.๐๐			
๓ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การให้ปฏิบัติราชการต่อไป	๑๙	๗๔	๕๔	๘	๖	๑๖๑	๓.๕๗๑	๐.๘๙๙	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๔๕.๙๖	๓๓.๕๔	๔.๙๗	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๔ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่	๑๙	๖๓	๖๑	๑๔	๔	๑๖๑	๓.๔๙๑	๐.๙๐๒	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๘๐	๓๙.๑๓	๓๗.๘๙	๘.๗๐	๒.๔๘	๑๐๐.๐๐			
๕ มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๘	๖๘	๕๕	๑๒	๘	๑๖๑	๓.๔๗๒	๐.๙๖๒	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๑.๑๘	๔๒.๒๔	๓๔.๑๖	๗.๔๕	๔.๙๗	๑๐๐.๐๐			
๖ กรอบความคิด (Mindset) ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพตนเองและหน่วยงาน	๒๓	๕๗	๖๒	๑๔	๕	๑๖๑	๓.๔๙๑	๐.๙๔๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๔.๒๙	๓๕.๔๐	๓๘.๕๑	๘.๗๐	๓.๑๑	๑๐๐.๐๐			

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประเด็น ๑) การดำเนินการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ามาทำงานใหม่ ได้ตามกรอบเวลา ๑ ปี และ ๓) ประสิทธิภาพของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การให้ปฏิบัติราชการต่อไป อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก สำหรับประเด็น ๒) ระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) ความเหมาะสมของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๕) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ และ ๖) กรอบความคิด (Mindset) ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการมุ่งปรับปรุงผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพตนเองและหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

(๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๑๑ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑ ความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาลของ HR	๒๗	๕๔	๖๔	๑๐	๖	๑๖๑	๓.๕๓๔	๐.๙๖๘	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๖.๗๗	๓๓.๕๔	๓๙.๗๕	๖.๒๑	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๒ การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีธรรมาภิบาล	๒๕	๖๑	๕๙	๑๑	๕	๑๖๑	๓.๕๕๙	๐.๙๔๑	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๕.๕๓	๓๗.๘๘	๓๖.๖๕	๖.๘๓	๓.๑๑	๑๐๐.๐๐			
๓ บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลหน่วยงานที่ดี	๒๖	๖๕	๕๔	๑๑	๕	๑๖๑	๓.๕๔๖	๐.๙๔๕	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๖.๑๕	๔๐.๓๗	๓๓.๕๔	๖.๘๓	๓.๑๑	๑๐๐.๐๐			
๔ ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล	๓๒	๖๐	๕๓	๑๑	๕	๑๖๑	๓.๖๔๐	๐.๙๗๘	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๙.๘๘	๓๗.๒๗	๓๒.๙๒	๖.๘๓	๓.๑๑	๑๐๐.๐๐			

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประเด็น ๑) ความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาลของ HR ๒) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีธรรมาภิบาล ๓) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับดูแลหน่วยงานที่ดี และ ๔) ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

(๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ ๑๒ แสดงสถิติเชิงพรรณนา จากความคิดเห็นในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	๒๔	๖๘	๕๒	๓๓	๔	๑๖๑	๓.๕๙๐	๐.๙๒๕	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๔.๙๓	๔๒.๒๔	๓๒.๓๐	๘.๐๗	๒.๔๘	๑๐๐.๐๐			
๒ สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมของท่าน	๒๓	๕๘	๕๙	๓๕	๖	๑๖๑	๓.๔๗๘	๐.๙๗๕	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๔.๒๙	๓๖.๐๒	๓๖.๖๕	๙.๓๒	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๓ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น	๒๕	๕๓	๖๕	๑๒	๖	๑๖๑	๓.๔๙๑	๐.๙๖๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๕.๕๓	๓๒.๙๒	๔๐.๓๗	๗.๔๕	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๔ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่พำนักหรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	๒๕	๖๓	๕๙	๘	๖	๑๖๑	๓.๕๗๘	๐.๙๔๐	เห็นด้วยมาก
ร้อยละ	๑๕.๕๓	๓๙.๑๓	๓๖.๖๕	๔.๙๗	๓.๗๓	๑๐๐.๐๐			
๕ มีการจัดระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคล (ส่วนตัว)กับหน่วยงาน	๒๕	๕๓	๖๔	๑๐	๙	๑๖๑	๓.๔๖๖	๑.๐๑๓	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๕.๕๓	๓๒.๙๒	๓๙.๗๕	๖.๒๑	๕.๕๙	๑๐๐.๐๐			
๖ วัฒนธรรมองค์กร (สปส.แห่งความสุข) ได้เอื้อหรือเสริมหลังการทำงานให้กับท่าน	๒๕	๕๓	๖๓	๑๑	๙	๑๖๑	๓.๔๖๐	๑.๐๑๙	เห็นด้วยปานกลาง
ร้อยละ	๑๕.๕๓	๓๒.๙๒	๓๙.๑๓	๖.๘๓	๕.๕๙	๑๐๐.๐๐			

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประเด็น ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และ ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก สำหรับประเด็น ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ๕) มีการจัดระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคล (ส่วนตัว) กับหน่วยงาน และ ๖) วัฒนธรรมองค์กร (สปส.แห่งความสุข) ได้เอื้อหรือเสริมพลังการทำงานให้กับบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

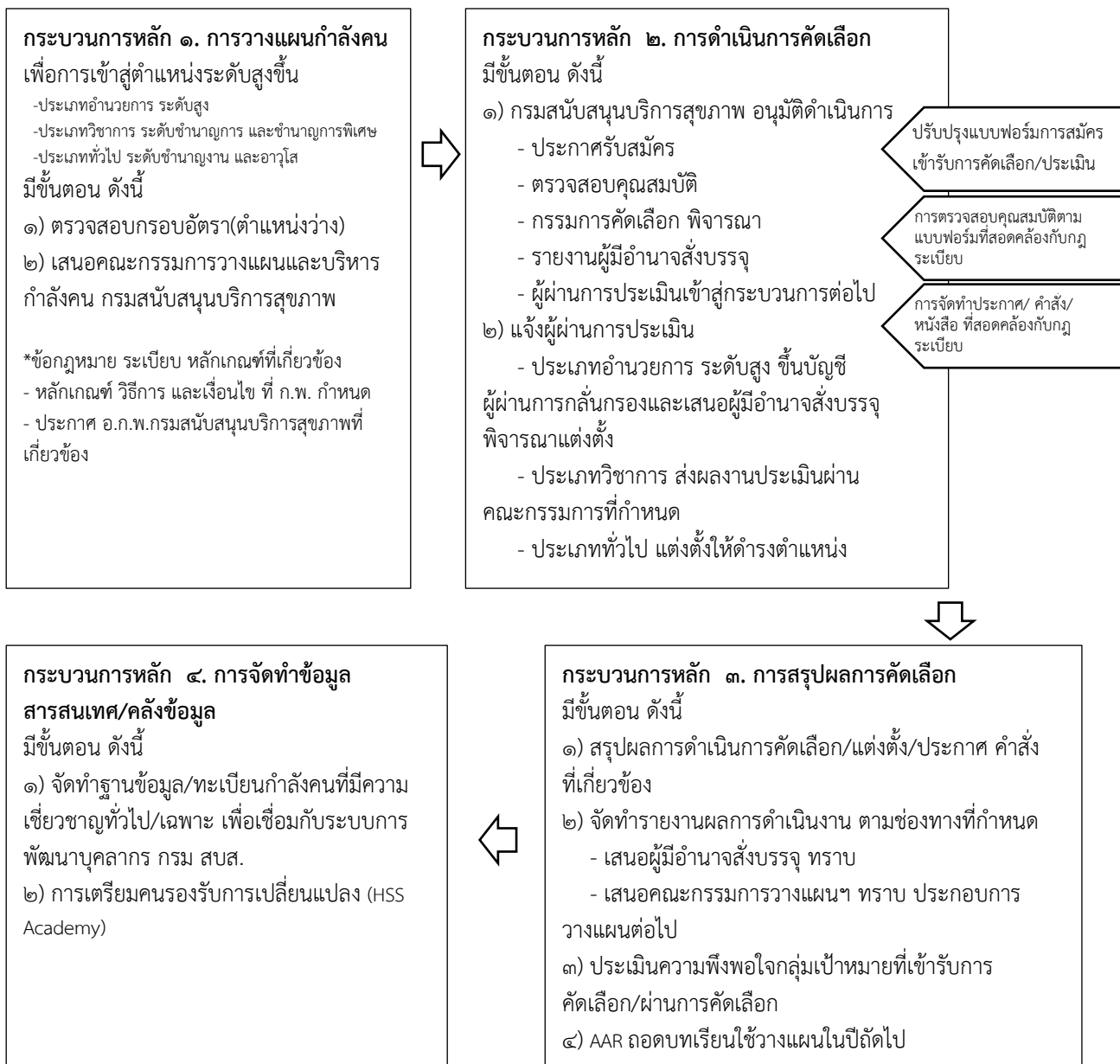
บทที่ ๕ สรุป ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผล

การดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบต่างๆ กระบวนการดำเนินงาน และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำหรับวางแผนการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ที่ครอบคลุมประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสำรวจความพึงพอใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินการระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๓ ประเภท ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ

โดยขั้นตอนการดำเนินงานมีการทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบต่างๆ กระบวนการดำเนินงาน และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จากนั้นวางแผนการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยกำหนดกระบวนการหลักในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ออกเป็น ๔ กระบวนการหลัก ประกอบด้วย ๑) การวางแผนกำลังคน ๒) การดำเนินการคัดเลือก ๓) การสรุปผลคัดเลือก ๔) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ/คลังข้อมูล ดังภาพที่ ๘

ระบบการคัดเลือก



ภาพที่ ๘ แสดงกระบวนการหลักในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของกรมสนับสนุน
บริการสุขภาพ

เพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการการประเมินและประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งจากประเมินความพึงพอใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ศุภชัย กันทาใจ, ๒๕๖๓) มีดังนี้

(๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ๑) แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการปรับสมดุลภาครัฐ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการขับเคลื่อนอื่น ได้แก่ ๒) แผนอัตรากำลังของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมและสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๓) แผนสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน ๔) การมีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม ๕) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ๖) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๗) แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมรองรับการก้าวสู่ตำแหน่งได้ (เป็นมืออาชีพบนความหลากหลายของสายงาน) ๘) การมีการทบทวนบทบาทภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ ๙) มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น ๑๐) มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และ ๑๑) การกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

ภาพรวมความคิดเห็น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง โดยเฉพาะในประเด็นการมีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม การมีแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ การมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ และแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมรองรับการก้าวสู่ตำแหน่งได้ (เป็นมืออาชีพบนความหลากหลายของสายงาน)

(๒) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประเด็น ๑) การดำเนินการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ามาทำงานใหม่ ได้ตามกรอบเวลา ๑ ปี และ ๓) ประสิทธิภาพของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การให้ปฏิบัติราชการต่อไป อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก สำหรับประเด็น ๒) ระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) ความเหมาะสมของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๕) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ และ ๖) กรอบความคิด (Mindset) ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการมุ่งปรับปรุงผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพตนเองและหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

ภาพรวมความคิดเห็น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในระดับการบริหาร การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ กรอบความคิด (Mindset) ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการมุ่งปรับปรุงผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในระดับการขับเคลื่อนภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตลอดอายุของแผนแม่บท ยังต้องมีการปรับให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการเพื่อให้พร้อมรองรับเปลี่ยนแปลงได้อย่างหลากหลาย และมีการสื่อสารทำความเข้าใจในประเด็นการขับเคลื่อนที่ดำเนินการไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

(๓) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประเด็น ๑) ความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาลของ HR ๒) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีธรรมาภิบาล ๓) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลหน่วยงานที่ดี และ ๔) ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (S.D. ไม่เกิน ๑.๒๕)

ภาพรวมความคิดเห็น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า ในการดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล

ในการขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น

๕.๒ ความยุ่งยากในการดำเนินการ

(๕.๒.๑) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑) การดำเนินงานต้องศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการเสนอ อ.ก.พ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพพิจารณา จากนั้นถ่ายทอดไปยังแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ซึ่งข้อจำกัดของการเลื่อนระดับในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงาน

(๒) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมีความแตกต่างกัน จึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับ โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์และการสรุปประเด็นสำคัญ เชื่อมโยงให้เกิดความเข้าใจกับบุคลากร เนื่องจาก หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ต้องมีการตีความเพิ่มเติม รวมทั้งบางกรณีต้องทำหนังสือหารือเป็นลายลักษณ์อักษรไปยัง ก.พ. หรือ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

- ประเภทอำนวยการ เป็นตำแหน่งว่างที่ต้องคัดเลือกแข่งขัน (กรณีที่กรมพิจารณาให้รับย้าย รับโอน จะไม่เข้าเงื่อนไข) การสื่อสารผ่านการแจ้งเวียนหนังสือที่เกี่ยวข้อง ของ ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และอ.ก.พ.กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เนื่องจาก ก.พ. มีเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ทั้งที่เป็นหลักเกณฑ์ภาพใหญ่และหนังสือแจ้งเวียนแก้ไขเพิ่มเติม

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับควบซึ่งไม่ต้องคัดเลือกแข่งขัน และตำแหน่งว่างที่ต้องคัดเลือกแข่งขัน ใช้ Alert ติดตาม สื่อสารเพื่อลดช่องว่างการแต่งตั้งให้ได้ตามสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และจัดอบรมพัฒนาสร้างความรู้ความเข้าใจหลายช่องทางให้บุคลากรเตรียมความพร้อม

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งระดับควบซึ่งไม่ต้องคัดเลือกแข่งขัน และตำแหน่งว่างที่ต้องคัดเลือกแข่งขัน ใช้ Alert ติดตาม สื่อสารเพื่อลดช่องว่างการแต่งตั้งให้ได้ตามสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และจัดอบรมพัฒนาสร้างความรู้ความเข้าใจหลายช่องทางให้บุคลากรเตรียมความพร้อม

(๓) การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๓ ประเภท คือ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทมีคุณสมบัติสำคัญร่วมกันคือ มีเส้นทางเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะทางการบริหาร ได้เหมือนกัน ซึ่งต้องสื่อสารและเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าของกรมเพื่อบุคลากรเพื่อความรู้ ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมได้

(๕.๒.๒) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑) เนื่องจากหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นมีความซับซ้อน ในแต่ละประเภท ประกอบกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นสามารถข้ามสายงานเพื่อเลื่อนระดับสูงการวางแผนและการกำหนดกระบวนการให้ถูกต้องจึงต้องให้ครอบคลุมทุกสายงานและต้องพิจารณาถึงการข้ามสายงานอีกด้วย

(๒) ต้องใช้หลักกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในการออกแบบและพัฒนาระบบ เช่น พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ มีการจัดทำฐานข้อมูล/ทะเบียนกำลังคนสำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทั่วไป และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในการที่จะดึงศักยภาพของกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ และการเป็นครูฝึกในด้านการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ของบุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๕.๓.๒ มีการเตรียมบุคลากรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง (HSS Academy) ตามสถานการณ์ นโยบาย และภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีความหลากหลาย ซึ่งต้องมีบุคลากรทั้งในทางวิชาการที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพ บุคลากรที่มีศักยภาพการเป็นผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทันต่อสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓.๓ การเลื่อนระดับแต่ละประเภทมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สอดคล้องและต่อเนื่องกัน การวางแผนสำหรับบุคลากรจึงต้องมีความละเอียดรอบคอบ ต้องมีการจัดการข้อมูล โดยจัดทำเป็นทะเบียนข้อมูลเพื่อเทียบเคียงสำหรับค้นหา ตรวจสอบผู้ที่มีคุณสมบัติให้ทันสถานการณ์

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่ หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

หนังสือกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ธงชัย สันติวงษ์. (๒๕๕๔). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ

พจน์ พจนพาณิขย์กุล.(๒๕๕๖). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

เพ็ญภา ปาละปิ่น. (๒๕๕๕). ความก้าวหน้าในสายอาชีพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บุญรวัย ฤาชัย. (๒๕๕๗). การจัดการเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ.กรุงเทพมหานคร

ปาริฉัตร ตู่คำ. (๒๕๕๖). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาสกร เรืองวานิช. (๒๕๕๕). หลักการจัดการพัฒนาศายงานอาชีพ. กรุงเทพมหานคร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (๒๕๕๔). พัฒนาดาวเด่นเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศด้วย Talent management by competency-based career development and succession planning .กรุงเทพมหานคร

ศุภชัย กันทาใจ. (๒๕๖๗). แผนแม่บทการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (๒๕๖๐) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน.กรุงเทพมหานคร