

รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
 Vacancy management model Case Study of Health Region 10, Fiscal Year 2022.

ปิยะมาศ ชัยรัตนวานิช  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
 การกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ  
 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

### บทคัดย่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้แต่ละเขตสุขภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตราว่างหมุนเวียนประเภทข้าราชการและพนักงานราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๔ โดยให้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในระบบราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้หน่วยงานในสังกัดมีบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน การศึกษาครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะเขตสุขภาพที่ ๑๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป้าหมายที่ศึกษา คือ ตำแหน่งว่างในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) เป็นตำแหน่งว่างของข้าราชการและพนักงานราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยจัดรูปแบบ ดั้งนี้ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีคณะทำงานการบริหารตำแหน่งว่างและบรรจุบุคลากร PM HRM (Project Management : Human Resource Management) ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง เพื่อหาโอกาสในการพัฒนาในแต่ละหน่วยงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับแต่ละหน่วยงาน มีการกำหนดวิธีการ/ขั้นตอน (Procedure) การบริหารจัดการตำแหน่งว่างที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบ/ข้อสั่งการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลา (Time line) ในการควบคุม กำกับ การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง

ผลการศึกษาพบว่า จากการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ทำให้ตำแหน่งว่างที่ใช้ได้จริงลดลงจากร้อยละ ๕.๔๖ เหลือร้อยละ ๓.๑๙ และมีปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ช่วยกระตุ้นให้มีการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน มีกระบวนการควบคุม กำกับ ติดตามการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง รายหน่วยงาน ประจำทุกเดือน และมีทีม HR สัญจรลงพื้นที่ ๕ จังหวัด ๑๔ หน่วยงาน รวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ “เขตสุขภาพที่ ๑๐ มีอัตราตำแหน่งว่างคงเหลือในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) น้อยกว่าร้อยละ ๓”

ข้อเสนอแนะ รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง เกิดจากการระดมสมองในการจัดทำคู่มือ/แนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการตำแหน่ง บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เพื่อใช้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างที่เป็นมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ ๑๐ ซึ่งเขตสุขภาพอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากใช้ระเบียบที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

**คำสำคัญ :** ตำแหน่งว่าง การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง สำนักงานเขตสุขภาพ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงสาธารณสุข กำหนดคำรับรองผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ “ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งทุกเขตสุขภาพต้องมีแผนบริหารจัดการกำลังคน และมีการบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้แต่ละเขตสุขภาพ มีอัตราว่างหมุนเวียน ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการได้ ไม่เกินร้อยละ ๔

ความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษา ในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ให้มีอัตราว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๔ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินงานบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ และพนักงานราชการในเขตสุขภาพ ให้เป็นรูปแบบอย่างชัดเจนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินบริหารจัดการตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงานภายในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ซึ่งหากแต่ละหน่วยงานมีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เขตสุขภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กระทรวงได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ด้วยเป้าหมายเดียวกัน คือ เขตสุขภาพที่ ๑๐ มีอัตราว่างน้อยกว่าร้อยละ ๓ โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวางแนวทางในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง โดยทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ร่วมกันวางแผนตามรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษา เขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

## วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

## วัตถุประสงค์เฉพาะ

๑. เพื่อศึกษาถึงปัญหาหรืออุปสรรคของรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๓. เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐

## ขอบเขตของการศึกษา

ข้อมูลตำแหน่งว่างของบุคลากรสาธารณสุขประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ของหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๕) ของหน่วยงานใน ๕ จังหวัด ๑๔ หน่วยงาน ดังนี้

๑. จังหวัดอุบลราชธานี
  - ๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
  - ๑.๒ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
  - ๑.๓ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิชราภรณ์
  - ๑.๔ โรงพยาบาลวารินชำราบ
  - ๑.๕ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม

๒. จังหวัดศรีสะเกษ
  - ๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
  - ๒.๒ โรงพยาบาลศรีสะเกษ
  - ๒.๓ โรงพยาบาลกันทรลักษณ์
๓. จังหวัดยโสธร
  - ๓.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร
  - ๓.๒ โรงพยาบาลยโสธร
๔. จังหวัดอำนาจเจริญ
  - ๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ
  - ๔.๒ โรงพยาบาลอำนาจเจริญ
๕. จังหวัดมุกดาหาร
  - ๕.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร
  - ๕.๒ โรงพยาบาลมุกดาหาร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยส่งผลให้

๑. มีรูปแบบที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพที่ ๑๐ และหน่วยงาน
๒. ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคของรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง แนวทางในการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ฐานข้อมูลในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คือ ตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพที่ ๑๐ และหน่วยงาน น้อยกว่าร้อยละ ๓
๔. หน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการให้บริการของหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐

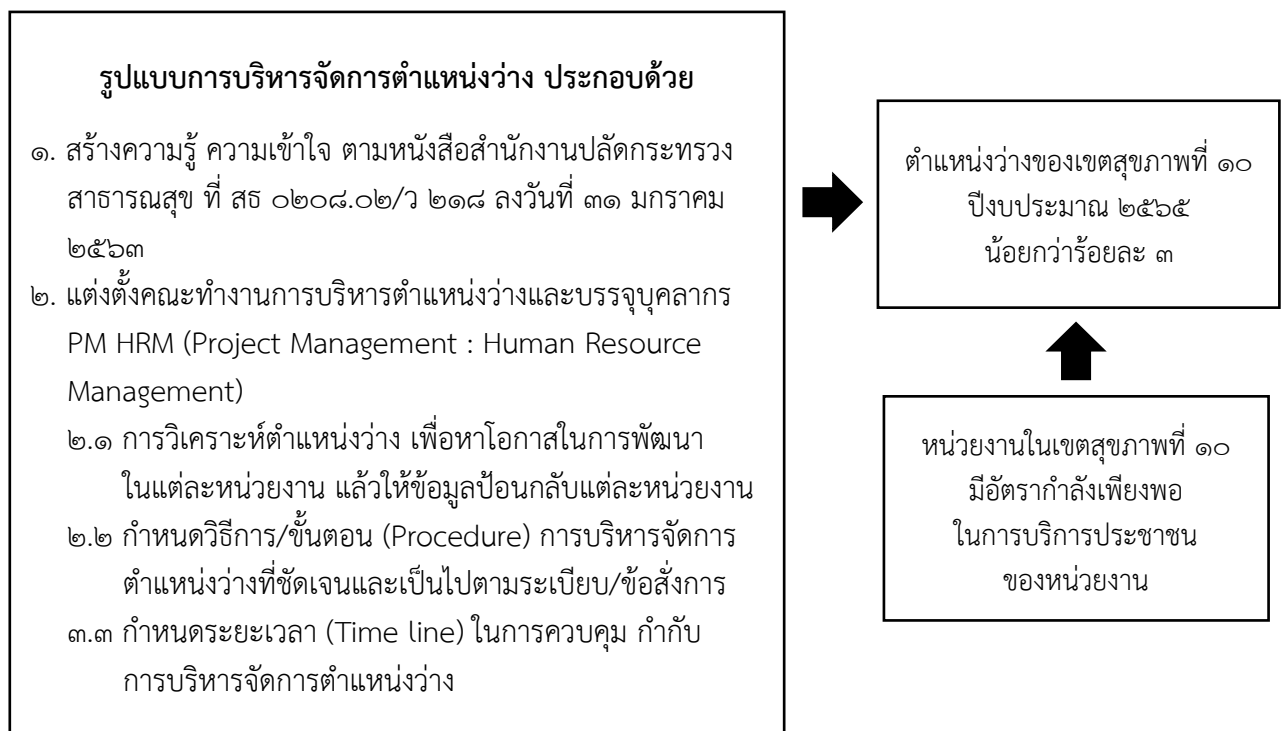
### นิยามศัพท์

๑. รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง หมายถึง กระบวนการจัดการให้ตำแหน่งว่างของข้าราชการหรือพนักงานราชการ เปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารตำแหน่งว่างและบรรจุบุคลากร PM HRM (Project Management : Human Resource Management ) การวิเคราะห์ตำแหน่งว่างเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาในแต่ละหน่วยงาน แล้วให้ข้อมูลป้อนกลับแต่ละหน่วยงาน กำหนดวิธีการ/ขั้นตอน (Procedure) การบริหารจัดการตำแหน่งว่างที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบ/ข้อสั่งการ และกำหนดระยะเวลา (Time line) ในการควบคุม กำกับ การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง
๒. ตำแหน่งว่าง หมายถึง เลขที่ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS : Human Resource Office of the Permanent Secretary System) เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง

๓. ตำแหน่งว่างที่ใช้ได้จริง หมายถึง ตำแหน่งว่างในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS : Human Resource Office of the Permanent Secretary System) ที่มีสถานะอัตราว่าง (ไม่มีคำขอในระบบ) และนับรวมถึงตำแหน่งว่างที่อนุมัติให้หน่วยงานดำเนินการซึ่งไม่นับรวมกับตำแหน่งว่างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกันไว้เพื่อนำไปบริหารจัดการในภาพรวม คือ กั้นบรรจุสายงานแพทย์ ทันตแพทย์, กั้นบรรจุตำแหน่งนักเรียนทุน, ตำแหน่งตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี, และกั้นตำแหน่งแพทย์ ทันตแพทย์จบซ้ำ

๔. PM HRM หมายถึง Project Management : Human Resource Management คณะทำงานการบริหารตำแหน่งว่างและบรรจุบุคลากร

**กรอบแนวคิด รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**



### รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อมุ่งเน้นแนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่างให้หน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ สามารถบริหารจัดการตำแหน่งว่างให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีตำแหน่งว่างน้อยกว่าร้อยละ ๓

### กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

ข้อมูลตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานราชการ ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS : Human Resource Office of the Permanent Secretary System) ที่ไม่มีคนครอง

**ระยะเวลาในการศึกษา** ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

## ขั้นตอนในการดำเนินงาน

ในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงได้ศึกษาหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ ขั้นตอนในการดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง เพื่อใช้กำหนดรูปแบบในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. กำหนดให้มี PM HRM (แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารตำแหน่งว่าง และบรรจุบุคลากร PM HRM (Project Management : Human Resource Management)) ในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กำกับ ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับหน่วยบริการ และสรุปผลการดำเนินงานของ PM HRM นำเสนอที่ประชุม CHRO เขตสุขภาพที่ ๑๐ ทุกเดือน

๒. นัดประชุม PM HRM เพื่อปรึกษาหารือ และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างเขตสุขภาพที่ ๑๐ รวมทั้งเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ อย่างชัดเจนให้แก่ผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงาน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓

๓. PM HRM ดึงข้อมูลตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพที่ ๑๐ มาวิเคราะห์ เพื่อหาโอกาสในการพัฒนาในแต่ละหน่วยงาน แล้วให้ข้อมูลป้อนกลับแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลไปวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของหน่วยงาน

๔. PM HRM ดึงข้อมูลตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพที่ ๑๐ มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเขตสุขภาพอื่น เพื่อดูผลลัพธ์ที่เกิดจากการกำหนดรูปแบบในการบริหารจัดการตำแหน่งว่างและแนวทางในการแก้ไขปัญหา กรณีเกิดปัญหาการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของหน่วยงาน

## วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง โดยการใช้ข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS : Human Resource Office of the Permanent Secretary System) ด้วยสถิติ เชิงพรรณนา ความถี่ จำนวน และร้อยละ สำหรับการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ ๑๐

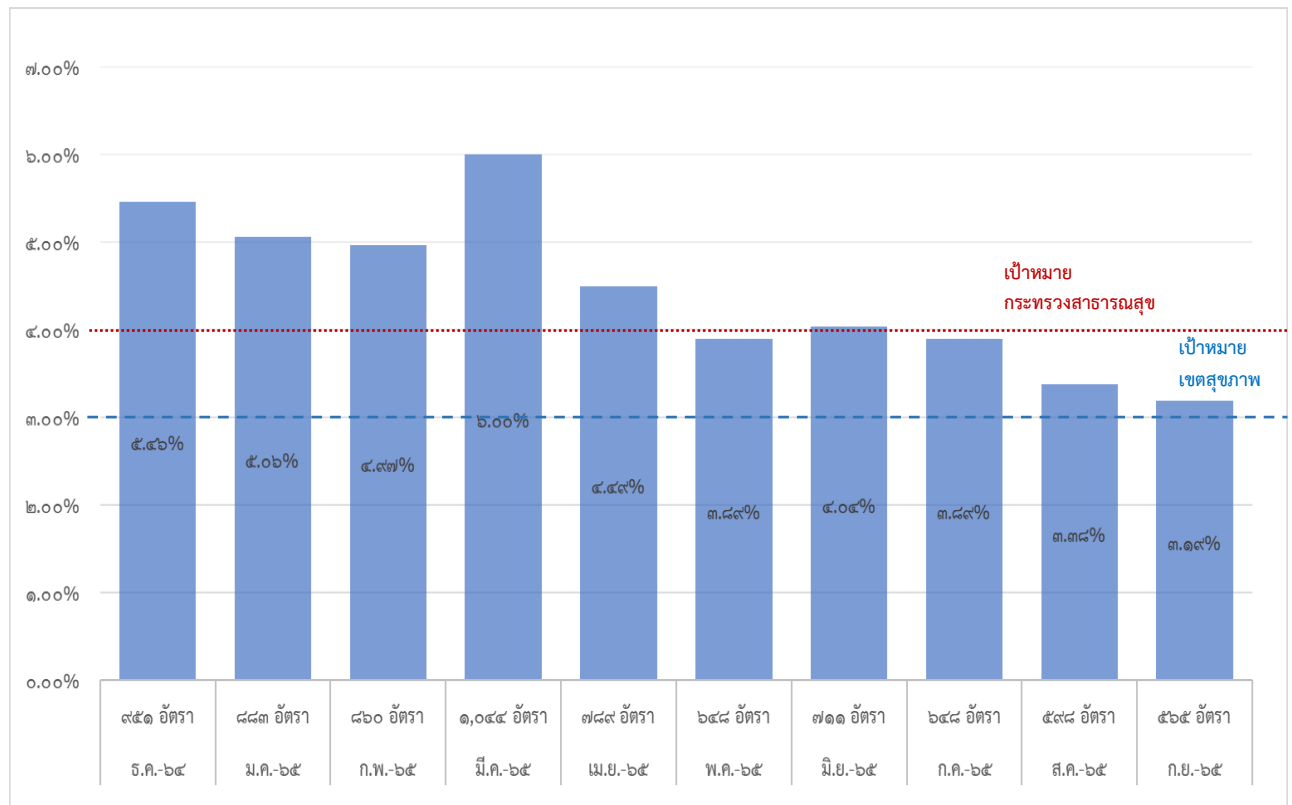
## ผลการศึกษา

พบว่า จากการดำเนินรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพ ที่ ๑๐ ทำให้ตำแหน่งว่างที่ใช้ได้จริงลดลง จากร้อยละ ๕.๔๖ เหลือร้อยละ ๓.๑๙ และมีปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ช่วยกระตุ้นให้มีการบริหารจัดการตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน มีกระบวนการ ควบคุม กำกับ ติดตามการบริหารจัดการตำแหน่งว่างรายหน่วยงาน ประจำทุกเดือน และมีทีม HR สัญจรลงพื้นที่ ๕ จังหวัด ๑๔ หน่วยงาน รวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ เขตสุขภาพที่ ๑๐ มีอัตราตำแหน่งว่างคงเหลือในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) น้อยกว่าร้อยละ ๓

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลตำแหน่งว่างเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รายเดือน)

ที่	เดือน	ตำแหน่งว่าง เขตสุขภาพที่ ๑๐				ผลรวม	
		ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ตำแหน่งว่าง	
		สป.กัน ตำแหน่ง บริหาร ภาพรวม	ตำแหน่งว่าง ใช้ได้จริง	สป.กัน ตำแหน่ง บริหาร ภาพรวม	ตำแหน่งว่าง ใช้ได้จริง	ตำแหน่งว่าง ทั้งหมด	ตำแหน่งว่าง ที่ใช้ได้จริง
๑	ธันวาคม ๒๕๖๔	๕๓๕	๘๔๔	๐	๑๐๗	๑,๔๘๖	๙๕๑
๒	มกราคม ๒๕๖๕	๕๓๔	๘๔๕	๐	๓๘	๑,๔๑๗	๘๘๓
๓	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๕๒๐	๘๖๐	๐	๔	๑,๓๘๔	๘๖๔
๔	มีนาคม ๒๕๖๕	๓๗๖	๙๘๕	๒๒	๕๙	๑,๔๔๒	๑,๐๔๔
๕	เมษายน ๒๕๖๕	๔๘๖	๗๔๙	๐	๔๐	๑,๒๗๕	๗๘๙
๖	พฤษภาคม ๒๕๖๕	๕๖๕	๖๕๑	๐	๓๓	๑,๒๔๙	๖๘๔
๗	มิถุนายน ๒๕๖๕	๕๒๘	๖๖๐	๐	๕๑	๑,๒๓๙	๗๑๑
๘	กรกฎาคม ๒๕๖๕	๔๘๑	๖๒๕	๐	๒๓	๑,๑๒๙	๖๔๘
๙	สิงหาคม ๒๕๖๕	๔๔๒	๕๗๘	๐	๒๐	๑,๐๔๐	๕๙๘
๑๐	กันยายน ๒๕๖๕	๕๑๑	๕๑๓	๐	๕๒	๑,๐๗๖	๕๖๕

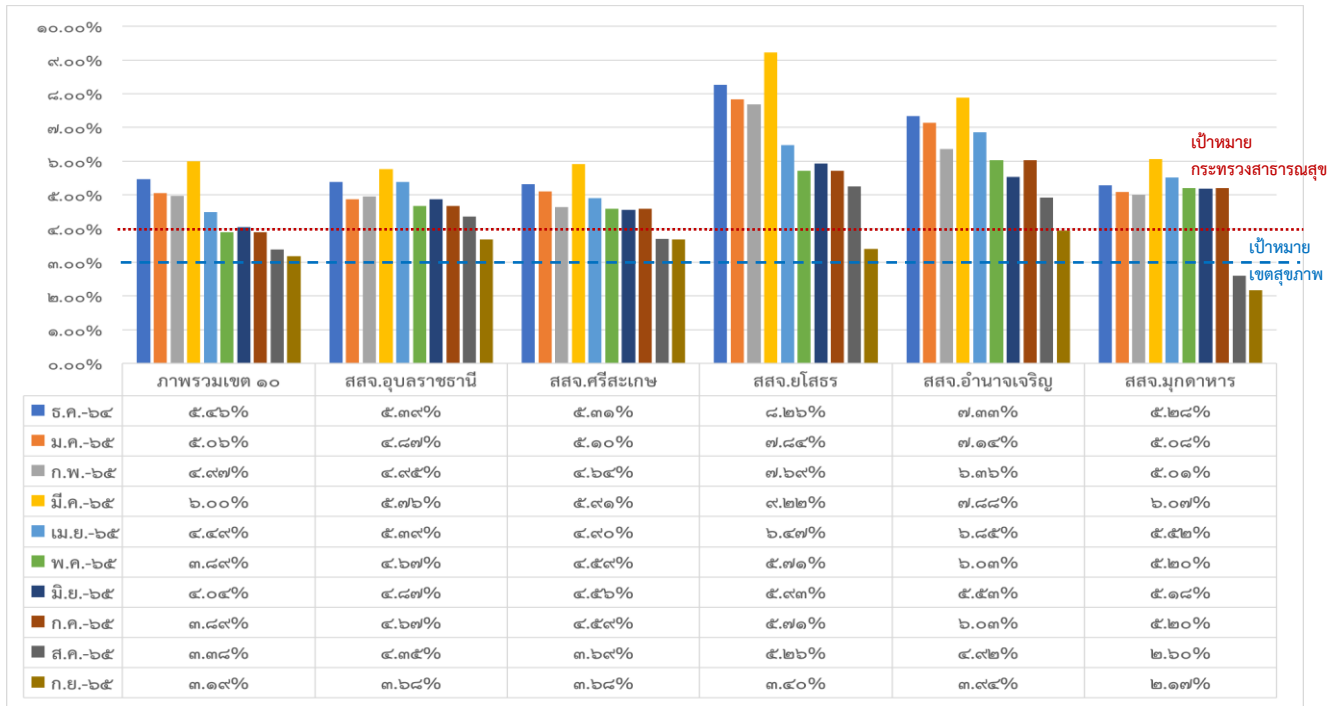
ภาพที่ ๑ แสดงข้อมูลร้อยละอัตราว่างที่ใช้ได้จริง เขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕



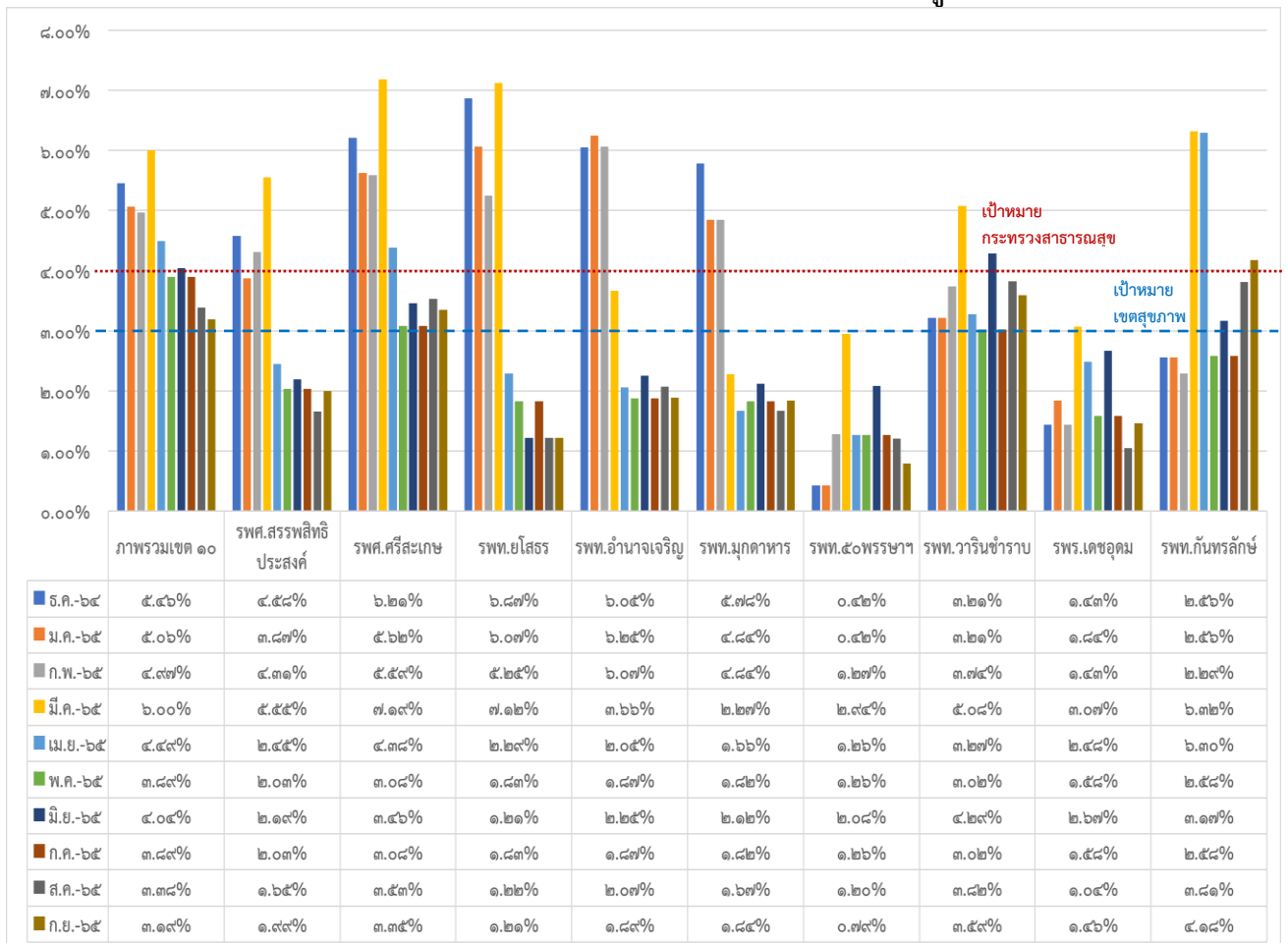
หมายเหตุ : เกณฑ์เป้าหมายตำแหน่งว่าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- ๑) กระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๔
- ๒) เขตสุขภาพที่ ๑๐ น้อยกว่าร้อยละ ๓

ภาพที่ ๒ แสดงข้อมูลร้อยละอัตราว่างที่ใช้งานได้จริงของหน่วยงาน ในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕ หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ๕ แห่ง



ภาพที่ ๓ แสดงข้อมูลร้อยละอัตราว่างที่ใช้งานได้จริงของหน่วยงาน ในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ หน่วยงาน โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ๙ แห่ง



หมายเหตุ : เกณฑ์เป้าหมายตำแหน่งว่าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- ๑) กระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๔ และ ๒) เขตสุขภาพที่ ๑๐ น้อยกว่าร้อยละ ๓

## ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารจัดการตำแหน่ง ของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความหลากหลาย และมีปรับเปลี่ยน/เพิ่มเติม/ยกเลิกอยู่เป็นระยะ ทำให้กระบวนการที่ต้องดำเนินการในแต่ละประเภทคำขอบริหารตำแหน่งบางหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความเข้าใจ หรือมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการบริหารจัดการตำแหน่งแต่ละประเภทคำขอ เช่น ย้าย/โอน เลื่อน ย้าย(ว.๘๐) บรรจุกลับ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งในสายงาน คัดเลือกตำแหน่งบริหาร เป็นต้น

๒ รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ที่กำหนดขึ้น มีบางหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดในบางขั้นตอน/ขบวนการได้ เนื่องจากบริบทในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จังหวัด มีความแตกต่างกัน

๓ เหตุจากปัจจัยภายนอก ทำให้บางหน่วยงานไม่สามารถบริหารจัดการตำแหน่งได้ตามรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๑๐ ได้ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. แจ้งชะลอการดำเนินการคัดเลือกของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกแต่งตั้งใหม่ และสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขัน รวมถึงหน่วยงาน ไม่สามารถคัดเลือกได้

## ข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตสุขภาพได้จัดให้มีการระดมสมอง เพื่อจัดทำคู่มือ/แนวทางในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการตำแหน่ง บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เพื่อใช้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งว่างที่เป็นมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ ๑๐ ซึ่งเขตสุขภาพอื่น สามารถนำเอาไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากใช้ระเบียบที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

## เอกสารอ้างอิง

๑. กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาชีพ โรงพยาบาลทุกระดับตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖.(เอกสารอัดสำเนา)

๒. การบริหารตำแหน่ง.หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารตำแหน่ง.(เอกสารอัดสำเนา)

๓. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สายงานพยาบาลวิชาชีพ แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๒ กลุ่มงานประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.(เอกสารอัดสำเนา)



๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๒/ว ๑๗๐๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(เอกสารอัดสำเนา)

๕. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ.ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒.(เอกสารอัดสำเนา)

๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.(เอกสารอัดสำเนา)

๗. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗.(เอกสารอัดสำเนา)