

ชื่อหน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่
ชื่อตัวชี้วัดที่ F1-5	ระดับความสำเร็จของการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการกรมอนามัย
หน่วยงานที่รับการประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่
คำนิยาม	<p><b>ตำแหน่งว่าง</b> คือ ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัยที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง (ไม่รวมถึงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ตำแหน่งว่างสำหรับกันยุดทดแทนตำแหน่งเกษียณ และตำแหน่งกันยุดเล็กเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง)</p> <p><b>การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง</b> คือ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุข้าราชการกลับเข้ารับราชการ การรับโอนบุคคลจากภายนอกหน่วยงานมาดำรงตำแหน่ง และการสรรหาแพทย์/ทันตแพทย์ทุนรัฐบาล รวมถึงการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)</p> <p><b>การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมอนามัย</b> คือ การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุข้าราชการกลับเข้ารับราชการ การรับโอนบุคคลจากภายนอกหน่วยงานมาดำรงตำแหน่ง การสรรหาแพทย์/ทันตแพทย์ทุนรัฐบาล รวมถึงการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)</p>
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	เก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสารมีการอัปเดตข้อมูลการเคลื่อนไหวของตำแหน่งว่างข้าราชการกรมอนามัย
แหล่งข้อมูล	ระบบบุคลากรกรมอนามัย, บัญชีถือจ่าย (จ.18), กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมอนามัย
รายการข้อมูล 1	ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จำนวน 246 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.61
รายการข้อมูล 2	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2564) และแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้การบริหารอัตราว่างข้าราชการระหว่างปีงบประมาณไม่เกินร้อยละ 5
รายการข้อมูล 3	
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวนตำแหน่งว่างข้าราชการ / กรอบอัตรากำลังข้าราชการ x 100
ระยะเวลาประเมินผล	รอบที่ 1 : 6 เดือนแรก (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) รอบที่ 2 : 6 เดือนหลัง (เมษายน – กันยายน 2563)

เกณฑ์การประเมิน :			
รอบที่ 1 : 6 เดือนแรก (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563)			
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
1	<p>1. ทบทวนสถานการณ์ตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>2. ทบทวนความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัย กำหนด เพื่อนำมากำหนดนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>3. วิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย เพื่อกำหนดแผนการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย</p>	1	<p>1. มีข้อมูลสถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>2. มีสรุปความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง</p> <p>3. มีรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>4. มีแผนการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย</p>
2	<p>นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของกรมอนามัย และความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง มาจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p>	1	<p>มีข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p>
3	<p>1. จัดทำแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>2. ดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย ตามแผนการขับเคลื่อน ฯ ที่กำหนด</p>	1	<p>1. มีแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p> <p>2. มีหลักฐานการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย เช่น รายงานการประชุม หนังสือเวียน</p> <p>3. มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป</p>
4	<p>ผลการดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p>	1	<p>มีรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย</p>
5	<p>อัตราว่าง เท่ากับร้อยละ 8</p>	1	<p>สรุปผลการดำเนินการ พร้อมหลักฐานการดำเนินการ ประกอบด้วย</p> <p>1. คำสั่งบรรจุหรือบรรจุกลับหรือหนังสือส่งตัวหรือหนังสือแจ้งรายงานตัว</p>

			กรณีอยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งบรรจุหรือบรรจุกลับ 2. คำสั่งรับโอนหรือหนังสือทาบทามรับโอนหรือหนังสือแจ้งให้โอนจากหน่วยงานต้นสังกัด กรณีอยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งรับโอน
	<b>คะแนนรวม</b>	<b>5</b>	

**เงื่อนไข :** (ตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัยที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ไม่รวมถึงตำแหน่งนายแพทย์ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ตำแหน่งว่างสำหรับกันยบุคคลแทนตำแหน่งเกษียณ และตำแหน่งกันยบุคคลเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง)

**หมายเหตุ \***ระดับบทบาทใหม่ในการปฏิรูป มีดังนี้

หมวด 1 = Policy advisor/ Policy maker

หมวด 2 = Researcher/ Innovator/ Facilitator

หมวด 3 = Complete V-shape producer/ Near complete V-shape producer/ Message messenger

**เกณฑ์การประเมิน :**

**รอบที่ 2 : 6 เดือนหลัง (เมษายน - กันยายน 2563)**

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
1	1. ทบทวนสถานการณ์ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย 2. ทบทวนความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัย กำหนด เพื่อนำมากำหนดนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย 3. วิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย เพื่อกำหนดแผนการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย	1	1. มีข้อมูลสถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย 2. มีสรุปความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง 3. มีรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการ กรมอนามัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย 4. มีแผนการบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการกรมอนามัย
2	นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตำแหน่งว่างข้าราชการกรมอนามัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการบริหารตำแหน่งว่างของกรมอนามัย และความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง มาจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย	1	มีข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัย
3	1. จัดทำแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย 2. ดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ	1	1. มีแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย 2. มีหลักฐานการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้

	กรมอนามัย ตามแผนการขับเคลื่อน ฯ ที่กำหนด		ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย เช่น รายงานการประชุม หนังสือเวียน 3. มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัด ตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือน ถัดไป
4	ผลการดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ในการบริหารตำแหน่งว่าง ของข้าราชการ กรมอนามัย	1	มีรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน ข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการ และความรู้ ในการบริหารตำแหน่งว่างของข้าราชการ กรมอนามัย
5	อัตราว่าง เท่ากับร้อยละ 5	1	สรุปผลการดำเนินการ พร้อมหลักฐาน การดำเนินการ ประกอบด้วย 1. คำสั่งบรรจุหรือบรรจุกลับหรือหนังสือ ส่งตัวหรือหนังสือแจ้งรายงานตัว กรณีอยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งบรรจุ หรือบรรจุกลับ 2. คำสั่งรับโอนหรือหนังสือทาบตาม รับโอนหรือหนังสือแจ้งให้โอน จากหน่วยงานต้นสังกัด กรณีอยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งรับโอน
<b>คะแนนรวม</b>		<b>5</b>	

เงื่อนไข : (ตำแหน่งว่าง คือ ตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมอนามัยที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ไม่รวมถึงตำแหน่งนายแพทย์  
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ตำแหน่งว่างสำหรับกันยบุคคลแทนตำแหน่งเกษียณ และ  
ตำแหน่งกันยบุคคลเพื่อปรับปรุงเป็นตำแหน่งระดับสูง)

หมายเหตุ \*ระดับบทบาทใหม่ในการปฏิรูป มีดังนี้

หมวด 1 = Policy advisor/ Policy maker

หมวด 2 = Researcher/ Innovator/ Facilitator

หมวด 3 = Complete V-shape producer/ Near complete V-shape producer/ Message messenger

เอกสารสนับสนุน :	1. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมอนามัย 2. สรุปข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562
------------------	--

**รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน**

Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.)		
		2560	2561	2562
ร้อยละของตำแหน่งว่าง ข้าราชการ กรมอนามัย	ร้อยละ	-	6.30	6.42

ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ/ ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	นางสาวศิริมา ทองผิว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 0 2590 4074 โทรสาร. 0 2591 8205 อีเมลล์ : sirima.t@anamai.mail.go.th
--	---

ผู้รายงานตัวชี้วัด	นางสาวศิริมา ทองผิว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 0 2590 4074 โทรสาร. 0 2591 8205 อีเมลล์ : sirima.t@anamai.mail.go.th
--------------------	---