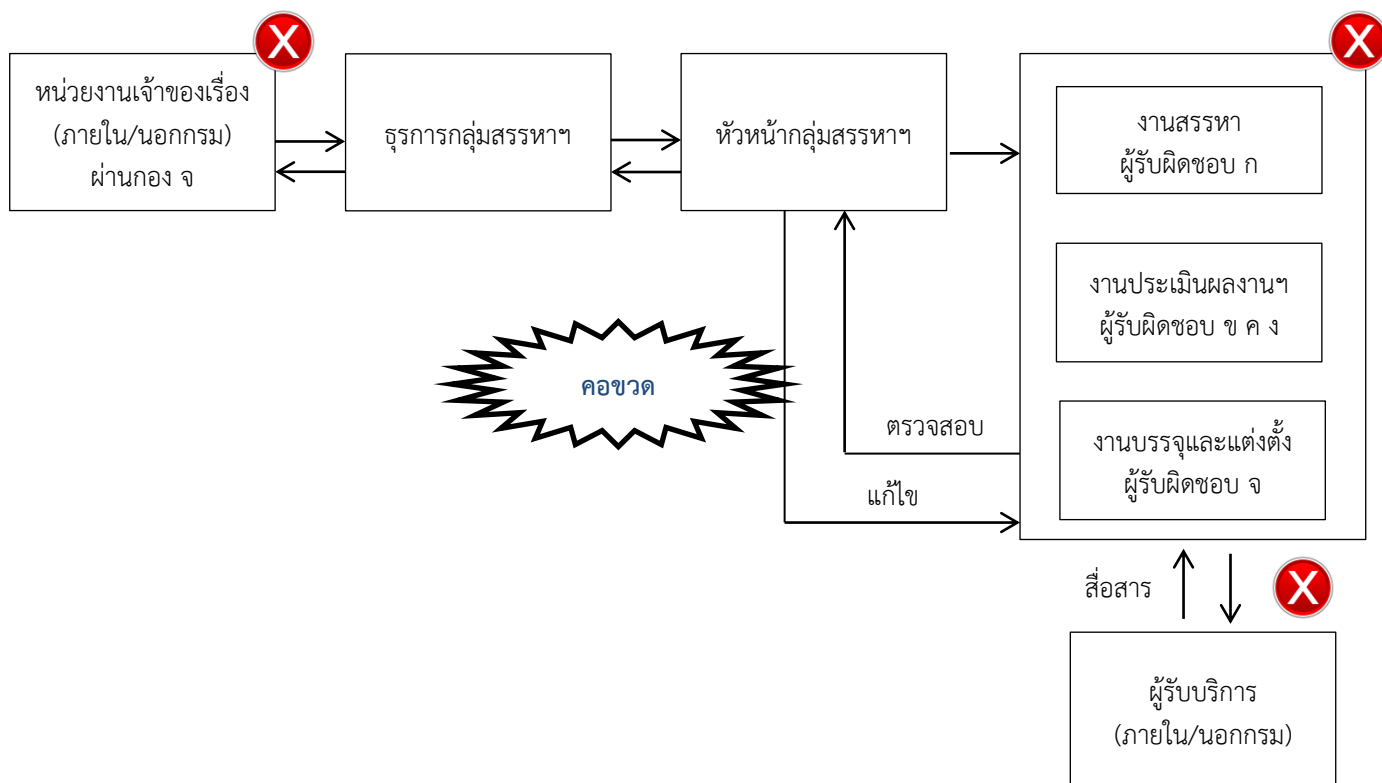


การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินผลงานวิชาการ

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันก่อนการปรับปรุงกระบวนการ

กระบวนการบริหารตำแหน่งว่าง เป็นปัญหาของกรมอนามัย ซึ่งมีอัตราว่าง 15.8% มีโอกาสเสี่ยงต่อการเพ่งเล็งของกระทรวง ในการดึงตำแหน่งกลับไปบริหารในกระทรวง ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ปัจจัยภายในที่เป็นอุปสรรคในกอง ในเชิงของสาเหตุ คือ การทำงานแบบเชิงรับ (กระบวนการสรรหา) ซึ่งเป็นปัญหาหลัก การทำงานและการแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ความไม่ชำนาญและเชี่ยวชาญในเรื่องของระเบียบและหลักเกณฑ์การดำเนินการทำให้เกิดข้อผิดพลาด ทำให้เกิดภาระกับหัวหน้ากลุ่มต้องตรวจสอบคนเดียวทำให้เกิดปรากฏการณ์คอขวด ขาดทักษะในการบริหารข้อมูล ขาดการประสานงานระหว่างกลุ่มงานทำให้เกิดข้อผิดพลาด สำหรับปัจจัยภายนอก คือ หน่วยงานเก็บตำแหน่งเพื่อรับโอน/ย้าย หรือรอบรรจุบุคลากรที่ต้องการ เป้าหมายที่ทำหายที่กองฯ และผู้บริหารตั้งเป้าร่วมกัน คือ ต้องการลดตำแหน่งว่างก่อนเดือนพฤษภาคม 2561 ให้เหลือ 5% จากสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ กระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ตำแหน่งว่างคือ กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งมีความล่าช้า จึงต้องเร่งปิด GAP อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ปัญหาในเชิงของการมีตำแหน่งว่างจำนวนมากเท่านั้น ยังนำมาสู่ความไม่พึงพอใจ และการร้องเรียนของผู้รับบริการ ทั้งนี้กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินผลงานวิชาการ ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ คือ

กระบวนการทำงานเดิม

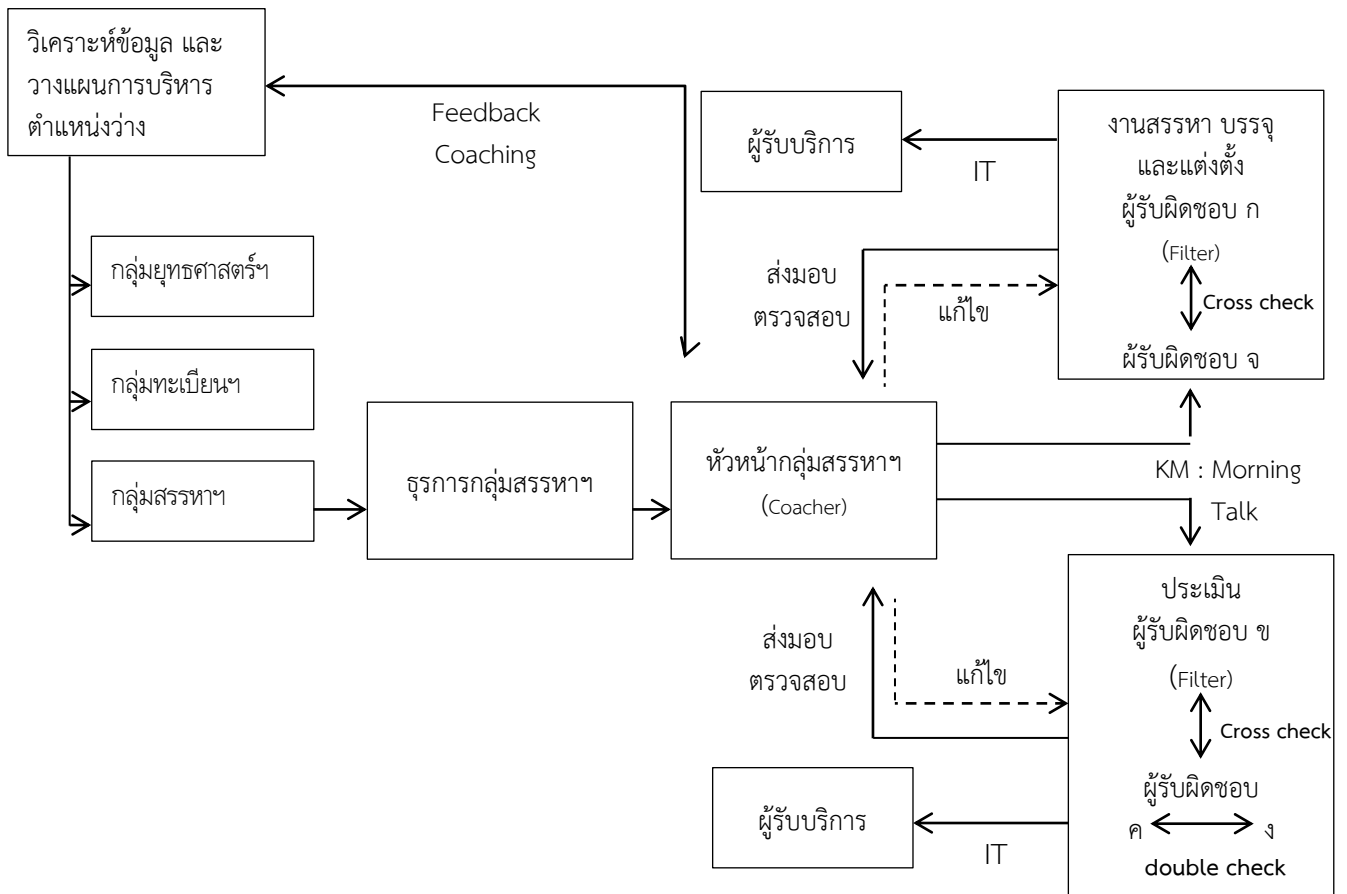


กองการเจ้าหน้าที่ได้นำประเด็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาดำเนินการจัดประชุมเพื่อทบทวน วิเคราะห์ปัญหา โอกาสพัฒนา (OFI) และจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง พร้อมกำหนดเรื่อง/ประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพ/คุณภาพการทำงานที่แสดงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และความต้องการ/คาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน โดยได้วิเคราะห์ประเด็นจากกรอบของ DOWNTIME มีดังนี้

DOWNTIME	การวิเคราะห์	แนวทางการแก้ไข
Defect	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการวางแผนในการบริหารตำแหน่งว่าง - ข้อมูลอัตราว่างไม่ตรงกันทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการสรรหา - ข้อผิดพลาดในเรื่องการระบุคุณสมบัติบุคคล - ผู้รับบริการขาดความเข้าใจในกระบวนการ - ผู้รับบริการไม่ทราบว่าการดำเนินการอยู่ในขั้นตอนใดและจะเสร็จสิ้นเมื่อใด 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน ตรวจสอบข้อมูลอัตราว่างร่วมกันระหว่าง 3 กลุ่มงานทั้งกลุ่มสรรหา ยุทธศาสตร์ฯ และทะเบียนฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน - วางแผนการบริหารอัตราว่างในภาพรวมของกองฯ และใช้มาตรการเชิงรุกในการสรรหา - จัดทำระบบตรวจสอบแบบบุคคลในลักษณะทั้ง Cross Check/Double Check และจัดทำ ใบตรวจสอบข้อผิดพลาด (Check list) - ผลิตสื่อเผยแพร่ขั้นตอนกระบวนการในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล - สร้างช่องทางการให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงขั้นตอนของตนเองในกระบวนการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
Overproduction	ไม่มี	
Waiting	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดคอขวดในการส่งมอบงาน และการตรวจสอบความถูกต้องระหว่างหัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำระบบการกลั่นกรองเบื้องต้นก่อนส่งมอบ หัวหน้ากลุ่ม - ผู้ Screening : Filter - Cross Check/Double Check
Non – Utilized Talent	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงระเบียบและการบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - KM : Morning talk ทุกวันศุกร์ ช่วงเช้า 20 นาที
Transportation	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีระบบการตรวจสอบความถูกต้องของงานเบื้องต้นก่อนส่งมอบงานให้ผู้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> แบ่งงานภายในใหม่เป็น 2 งาน 1) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง 2) ประเมิน

Inventory	- งานค้างเนื่องจากบุคลากรขาดความมั่นใจในระเบียบ ไม่มีระบบการให้คำปรึกษา หรือระบบ Coach ทำให้ส่งมอบงานได้ช้า	- Coacher ระหว่าง Staff – หัวหน้ากลุ่ม และผู้อำนวยการ - กำหนดที่ปรึกษาภายนอก
Motion	ไม่มี	
Excess Processing	ไม่มี	

กระบวนการทำงานเดิมใหม่



โดย นางสาวศิริมา ทองผิว
กองการเจ้าหน้าที่