

ชื่อผลงานเรื่อง การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์

นางสุภัทรา พวงสมบัติ , นางแก้วตา จำปาอ่อน , นางจิตติารีย์ นิราศภัย
ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์

๕. บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระยะเวลาของขั้นตอนกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ และ ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology research) โดยศึกษาเชิงปริมาณจากเอกสารประกอบการสรรหาและเลือกสรร และศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการประชุมกลุ่มบุคลากรเพื่อทบทวนกระบวนการ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บข้อมูลด้วยแบบบันทึกข้อมูล และรวบรวมจากเอกสารประกอบการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการของศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ จนจบกระบวนการ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในประเด็นสาเหตุความล่าช้าของขั้นตอน รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น และนำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาโดยคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการสรรหาและเลือกสรรถึงการเรียกผู้ผ่านการสรรหามารายงานตัวและทำสัญญาจ้าง มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดให้เหลือ ๑๖ ขั้นตอนได้ โดยไม่กระทบกับหลักระเบียบราชการ ๒) กระบวนการเดิมใช้ระยะเวลาเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๐ ชั่วโมง ๓๖ นาที/๑ อัตราว่างสามารถลดระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๑๗ นาที/๑ อัตราว่าง และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๒๘ วันทำการ และมากที่สุด ๗๒ วันทำการ ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ย ๔๔.๓๔ วัน (SD.= ๙.๘๗) และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ และ ๒) ระยะเวลาที่ล่าช้าทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานทดแทนกันมากเกินภารกิจที่กำหนด และทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า

จากผลการศึกษา ผู้บริหารควรพิจารณาปรับใช้กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ซึ่งทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เป็นประโยชน์ในการวางแผนทดแทนอัตราว่างต่อไปได้

คำสำคัญ : กระบวนการสรรหาและเลือกสรร, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

บทนำ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ (ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ (ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒) ได้กำหนดแนวทางการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ในหน่วยงานราชการ^[๑, ๒] รวมถึงระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ (ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖ (ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖) ได้กำหนดแนวทางการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เช่นกัน^[๓, ๔] ทั้งนี้ กรมอนามัยได้ออกคำสั่งที่ ๙๑๙/๒๕๕๙ และคำสั่งที่ ๙๒๔/๒๕๕๙ มอบอำนาจให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติราชการแทนในการบริหารงานบุคคล ซึ่งศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ได้ดำเนินกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งปรับใช้ระเบียบราชการดังกล่าวเพื่อการจ้างเหมาบริการ ตามกรอบการดำเนินการกิจการปฏิบัติงานของหน่วยงาน^[๕, ๖]

ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร กำลังคนกรมอนามัย พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DOH ๔.๐'s Strategy) โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้กำหนดเป้าประสงค์ ให้หน่วยงานในสังกัดมีการบริหารอัตรากำลังที่พอเพียง ซึ่งศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ได้บริหารกำลังคน รองรับภารกิจการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขตสุขภาพที่ ๓ และภารกิจ บริการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ^[๗] ทั้งนี้ ศูนย์อนามัย มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๓๒๕ อัตรา แบ่งเป็น ข้าราชการ ๑๗๘ อัตรา (ร้อยละ ๕๔.๗๗) ลูกจ้างประจำ ๔๐ อัตรา (ร้อยละ ๑๒.๓๑) พนักงานราชการ ๑๓ อัตรา (ร้อยละ ๔.๐๐) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๘๑ อัตรา (ร้อยละ ๒๔.๙๒) และจ้างเหมาบริการ ๓๔ อัตรา (ร้อยละ ๑๐.๔๖)^[๘] ซึ่งอัตรากำลังประเภทพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และจ้างเหมาบริการ มีการลาออกอย่างต่อเนื่องและต้องสรรหาบ่อยครั้งตลอดทั้งปีงบประมาณ ส่งผลให้ บุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ต้องปฏิบัติงานทดแทนอัตราที่ขาดหายไปเกินกรอบภารกิจของแต่ละบุคคล เมื่อได้ วิเคราะห์ผลของกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและ จ้างเหมาบริการที่จัดจ้างเข้าปฏิบัติงานในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐-กันยายน ๒๕๖๓ (๓ ปี ย้อนหลัง) พบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีสัดส่วนการลาออกและต้องสรรหาพนักงานเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๑ (ร้อยละ ๑๗.๖๙, ๑๖.๙๒ และ ๘.๔๖ ตามลำดับ) สัดส่วนของตำแหน่งที่มีการสรรหามากที่สุดคือ จ้างเหมาบริการรองลงมาคือ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ ๙๔.๑๒, ๔๖.๑๕ และ ๒๑.๖๙ ตามลำดับ) กระบวนการในแต่ละขั้นตอนของการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการของศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ใช้ดำเนินการ มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน ใช้ระยะเวลาวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๒๘ วันทำการ และมากที่สุด ๗๒ วันทำการ และจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าของการสรรหาและเลือกสรร ทำให้บุคลากรในกลุ่มงานต้นสังกัดของตำแหน่งว่าง ต้องปฏิบัติงานมากเกินอัตราที่กำหนด รวมถึงทำให้การบริหารอัตรากำลังของศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ เกิดความล่าช้าจากรอบเงื่อนไขระยะเวลา ส่งผลถึงระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณเกิดความล่าช้าด้วยจากประเด็นดังกล่าวที่ส่งผลโดยตรงกับการบริหารอัตรากำลังของศูนย์อนามัยไม่ตรงตามยุทธศาสตร์กรมอนามัย ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่และธุรการ กลุ่มอำนวยการ จึงได้ศึกษาและดำเนินการเรื่อง “การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์” ขึ้น โดยเริ่มจากการวิเคราะห์กระบวนการทุกขั้นตอน ปรับปรุงขั้นตอน

ที่สามารถรวมกันได้ และปรับลดระยะเวลาการปฏิบัติงานบางส่วน (LEAN)^[๙] โดยไม่ส่งผลกระทบต่อหลักเกณฑ์ตามระเบียบราชการหลายฉบับที่กำหนดไว้ ทำให้ขั้นตอนสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนได้ ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดของอัตราร่างสามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้า และวางแผนการจัดเตรียมอัตรากำลังในแต่ละกลุ่มงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DOH ๔.๐'s Strategy)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระยะเวลาของขั้นตอนกระบวนการงานการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์

๒. เพื่อพัฒนากระบวนการงานการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology research) ประกอบด้วย

๑. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน ๕๖ คน (ข้อมูลจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ที่เข้าปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๓)

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการจัดประชุมกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนกระบวนการจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ และงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คน เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา/สาเหตุจากกระบวนการ (เดิม) ที่ทำให้กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ เกิดความล่าช้า และร่วมกันพัฒนากระบวนการใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ศึกษาจากเอกสารประกอบกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าสู่กระบวนการจนจบกระบวนการ ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบบันทึกข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารผู้เข้ารับการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ โดยบันทึกตามขั้นตอนในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร

การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ (F) ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยการนำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ รวมระยะเวลาแต่ละกระบวนการ และนำมาเข้ากระบวนการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนกระบวนการเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุความล่าช้าของกระบวนการ โดยพิจารณาปรับลด หรือรวมขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบกับระเบียบราชการ เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้ศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตการใช้ข้อมูลดังกล่าว จากผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ จากนั้นดำเนินการดังนี้

๑. ทบทวนวรรณกรรมและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ และจัดทำแบบบันทึกการรวมข้อมูล

๒. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากเอกสารประกอบการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ จำนวน ๕๖ ราย และลงรหัสข้อมูลเพื่อนำสู่การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

๓. จัดประชุมกลุ่มบุคลากรเพื่อทบทวนกระบวนการจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ คน เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา/ สาเหตุจากกระบวนการ (เดิม) ที่อาจทำให้เกิดความล่าช้าทำให้กระทบกับระบบการทำงาน

๔. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลสาเหตุความล่าช้า ผลกระทบที่เกิดขึ้น และปรับปรุงกระบวนการรูปแบบใหม่ โดยยึดตามหลักเกณฑ์และระเบียบ เปรียบเทียบกับกระบวนการเดิม โดยการลดระยะเวลาและขั้นตอน

๕. จัดทำรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ “การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์” และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ตามกระบวนการใหม่ที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ

ผลการศึกษา

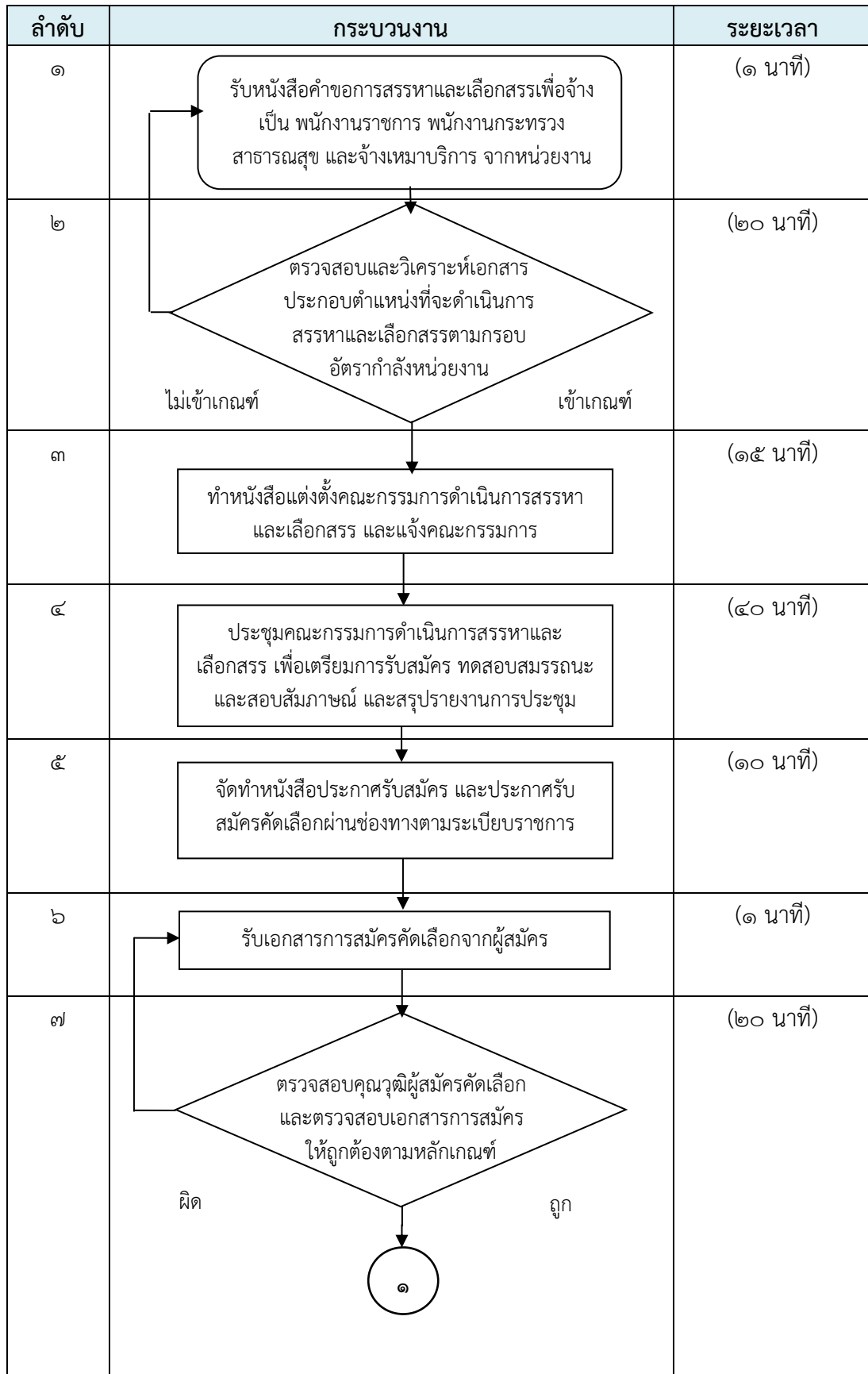
ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๓ มีจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๓.๒๑ และเพศชาย ร้อยละ ๒๖.๗๙ มีอายุเฉลี่ย ๒๙.๗๓ ปี (SD.= ๖.๑๓) มีอายุต่ำสุด ๒๓ ปี และอายุสูงสุด ๕๘ ปี และตำแหน่งจ้างเหมาบริการ มีสัดส่วนการสรรหาและเลือกสรรมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ (ร้อยละ ๕๗.๑๔, ๓๒.๑๔ และ ๑๐.๗๒ ตามลำดับ)

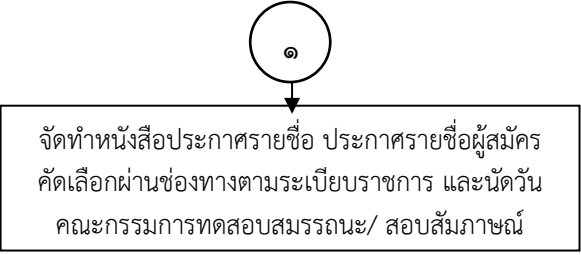
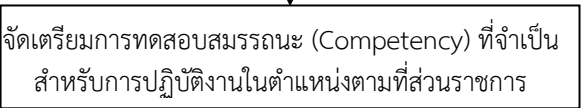
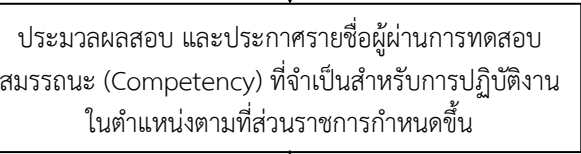
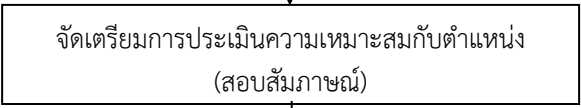
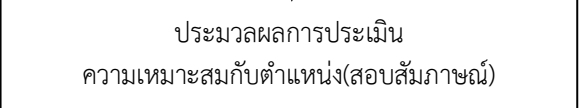
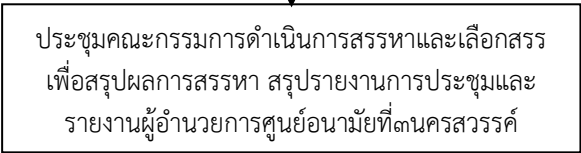
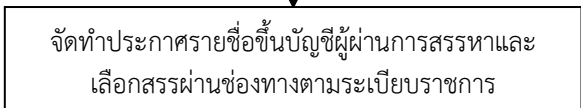
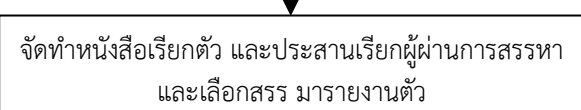
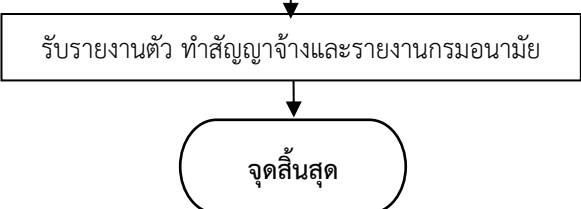
จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนรับหนังสือคำขอการสรรหาและเลือกสรรถึงการเรียกผู้ผ่านการสรรหา รายงานตัวและทำทำสัญญาจ้างมีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดให้เหลือ ๑๖ ขั้นตอนได้โดยไม่กระทบกับหลักระเบียบราชการ ๒) กระบวนการเดิมใช้ระยะเวลาเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๐ ชั่วโมง ๓๖ นาที/๑ อัตราว่าง สามารถลดระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๑๗ นาที/๑ อัตราว่าง และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๒๘ วันทำการ และมากที่สุด ๗๒ วันทำการ ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ย ๔๔.๓๔ วัน (SD.= ๙.๘๗) ช่วงเวลาที่ใช้ดำเนินการมากที่สุดคือ ช่วง ๓๐ - ๔๕ วัน ร้อยละ ๖๒.๕๐ รองลงมาคือ ใช้เวลาช่วง ๔๖ - ๖๐ วัน ร้อยละ ๒๖.๗๘ ใช้เวลามากกว่า ๖๐ วัน ร้อยละ ๗.๑๕ และใช้เวลาน้อยกว่า ๓๐ วัน ร้อยละ ๓.๕๗

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ และ ๒) ระยะเวลาที่ล่าช้าทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานทดแทนกันมากเกินภารกิจที่กำหนด และทำให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า

“กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์” ที่พัฒนาใหม่ แสดงดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ กระบวนการสรรหาและเลือก พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์



ลำดับ	กระบวนการงาน	ระยะเวลา
๘		(๕๐ นาที)
๙		(๓ ชม.)
๑๐		(๓๐ นาที)
๑๑		(๑๕ นาที)
๑๒		(๒๐ นาที)
๑๓		(๓๐ นาที)
๑๔		(๕๐ นาที)
๑๕		(๑๕ นาที)
๑๖		(๒๐ นาที)

รวมระยะเวลา ๘ ชั่วโมง ๑๗ นาที

สรุปผลการศึกษา

การพัฒนากระบวนการและปรับลดขั้นตอน ทำให้การสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการของศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ใช้เวลาลดลงจากเดิม ช่วยบริหารอัตรากำลังให้ทุกกลุ่มงานมีกำลังคนที่พอเพียง จึงเป็นการพัฒนากระบวนการที่ทำให้รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดปริมาณงานตกค้าง และได้กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการรูปแบบใหม่ ส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานตรงตามระยะเวลาในแผนงาน

วิจารณ์

การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ มีการปรับลดขั้นตอนและลดระยะเวลาเหลือ ๘ ชั่วโมง ๑๗ นาที/๑ อัตราว่าง โดยที่กระบวนการถูกต้องตามระเบียบการราชการ ซึ่งการพัฒนากระบวนการนี้ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒^[๒] และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและเลือกสรรรวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖^[๔] การพัฒนากระบวนการนี้ จึงเป็นการปรับให้กระบวนการมีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ และมีประเด็นที่ผู้ศึกษาพิจารณาประกอบการพัฒนากระบวนการ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับลดขั้นตอนในกระบวนการดังกล่าว ต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการหลายฉบับที่สำนักงานกฤษฎีกาและกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
๒. ความช้าหรือเร็วของระยะเวลาการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ยังขึ้นอยู่กับผู้ผ่านการสรรหาเข้ามารายงานตัวและทำสัญญาเข้าปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้ แสดงให้เห็นความสำเร็จในการลดขั้นตอนและลดระยะเวลาของกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ (กระบวนการใหม่) ซึ่งได้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ กำหนดเป็นมาตรการและประกาศใช้กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการ ให้กลุ่มงานต้นสังกัดของอัตรากำลัง และวางแผนการจัดเตรียมอัตรากำลังแต่ละกลุ่มงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) นำผลการศึกษาไปจัดทำโปรแกรมกำกับติดตามการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ โดยใช้ผลการพัฒนากระบวนการเป็นกรอบการออกแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าทางเว็บไซต์ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์
- ๒) ชี้แจงและประชาสัมพันธ์กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและจ้างเหมาบริการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ และผู้บริหารทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในการศึกษานี้ และขอขอบคุณความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยดำเนินงานแต่ละขั้นตอนของการศึกษา ซึ่งทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

เอกสาร/เว็บไซต์อ้างอิง

๑. สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๕ ง (ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗); ๒๕๔๗.
๒. สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การบริหารงานพนักงานราชการ - ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ. ; ๒๕๕๔.
๓. กระทรวงสาธารณสุข. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖. (ออนไลน์): <http://www.dmsc.moph.go.th/intradmsc/upload/regulations/ระเบียบพนักงานกระทรวงสาธารณสุข.pdf> (สืบค้นข้อมูล ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑)
๔. กระทรวงสาธารณสุข. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖. (ออนไลน์): [http://www.dmsc.moph.go.th/intradmsc/upload/regulations.ประกาศ พกส.เรื่องหลักเกณฑ์ %๒๐วิธีการเกี่ยวกับการจ้างพกส.pdf](http://www.dmsc.moph.go.th/intradmsc/upload/regulations.ประกาศ%20พกส.เรื่องหลักเกณฑ์%20วิธีการเกี่ยวกับการจ้างพกส.pdf) (สืบค้นข้อมูล ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑)
๕. กรมอนามัย. คำสั่งกรมอนามัย ที่ ๙๑๙/๒๕๕๔ เรื่อง มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการทั่วไป [เอกสารอัดสำเนา]. นนทบุรี: กองการเจ้าหน้าที่; ๒๕๕๔
๖. กรมอนามัย. คำสั่งกรมอนามัย ที่ ๙๒๔/๒๕๕๔ เรื่อง มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนในการบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข [เอกสารอัดสำเนา]. นนทบุรี: กองการเจ้าหน้าที่; ๒๕๕๔
๗. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DOH ๔.๐'s Strategy). กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่; ๒๕๖๐.
๘. ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ (ออนไลน์): <http://๒๐๓.๑๕๗.๗๑.๑๖๓/hpc๓/web/index.php?r=site/structure> (สืบค้นข้อมูล ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑)
๙. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). LEAN Government-แนวคิดในการบริหารราชการยุคใหม่. (ออนไลน์): <https://science.swu.ac.th/Portals/๒๒/Lean/๒๐๑๕/LeanGovernment.pdf>. (สืบค้นข้อมูล ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑)