

ผลงานเด่นหรือผลงานสำคัญที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน เรื่อง การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน
“กลุ่มอำนวยการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ”

๒. นายชำนาญ แป้นหลง งานสารบรรณและการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอำนวยการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ

๓.สาระสำคัญของการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคน

๓.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

๓.๒ เป็นกระบวนการที่กำหนดว่า องค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

๓.๓ เป็นการวางแผนดำเนินงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและเวลา และเป็นการพัฒนา กำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๔ เป็นการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต

๓.๕ เป็นการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ผู้บริหารและข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๔.๒ กลุ่มอำนวยการ สำนักส่งเสริมสุขภาพมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๔.๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคน ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔.๔ ทำให้เราทราบข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๔.๕ เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายของสำนักฯ และกรมอนามัยในภาพรวมได้

๕. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหา อุปสรรค

๕.๑ เนื่องจากการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องค่อนข้างยาก การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องใช้ความละเอียดในการรวบรวมข้อมูลทุกกิจกรรมของบุคลากร เพื่อให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สามารถสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน

๕.๒ การยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งระดับล่าง หรือตำแหน่งว่าง เพื่อนำไปกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๕.๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานยังขาดบุคลากรที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม เนื่องจากระบบราชการขาดแรงจูงใจดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในระบบราชการ

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน

๖.๒ จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล คัดกิจกรรม วิเคราะห์ จัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคน

๖.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และปริมาณงานในปัจจุบัน และในอนาคต เป็นไปอย่างเหมาะสม