Success Story

การบริหารจัดการ

การขอเงินประจำตำแหน่งและการเลื่อนระดับของบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.สระแก้ว

สภาพปัญหา

- ทราบตำแหน่งว่างที่จะใช้ เลื่อนระดับ ช้า ทำให้บุคลากรเสียโอกาสด้านระยะเวลา
- บุคลากรส่งผลงานวิชาการในระยะเวลา กระชั้นชิด และมักจะขอให้ดำเนินการให้ก่อน ทำให้ผู้รับผิดชอบงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด
- ผู้รับผิดชอบงานทำงานไม่ทันต่อความคาดหวังของบุคลากร ทำให้รู้สึกเครียดกดดัน

วัตถุประสงค์

- เพื่อเฝ้าระวังตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง ที่จะใช้สำหรับการบริหารจัดการ
- เพื่อสร้างการรับรู้ต่อขั้นตอนการประเมินผลงานเพื่อขอเงินประจำตำแหน่งและเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิธีการ 1.บริหารตำแหน่งว่าง
กรณีตำแหน่งทางการบริหาร / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ

1.ผู้รับผิดชอบการลา ย้าย /โอน เกษียณ

แจ้งตำแหน่งว่างทุกครั้ง/ทุกเดือน

2.ผู้รับผิดชอบการบริหารอัตรากำลัง

3.พิจารณาประเภทการขอใช้ตำแหน่งว่างทุกครั้ง/ทุกเดือน (ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

4.ขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างจาก เขต/สป และบันทึกข้อมูลในโปรแกรม **HROPS**

5.กระทรวงอนุมัติ

7. คกก.พิจารณาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6.ผู้รับผิดชอบการเลื่อนระดับ

วิธีการ 2. บริหารจัดการกรณีตำแหน่งเลื่อนไหล

1.ผู้รับผิดชอบการเลื่อนระดับ

2.ผู้รับผิดชอบงานของ รพ/สสอ. แจ้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบส่ง/แก้ไขเอกสาร/ผลงาน

5.ประกาศ 30 วัน

4.ตรวจสอบเอกสาร

3.บุคลากรส่งเอกสารขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ได้ล่วงหน้า 1 ปี

ถูกต้อง

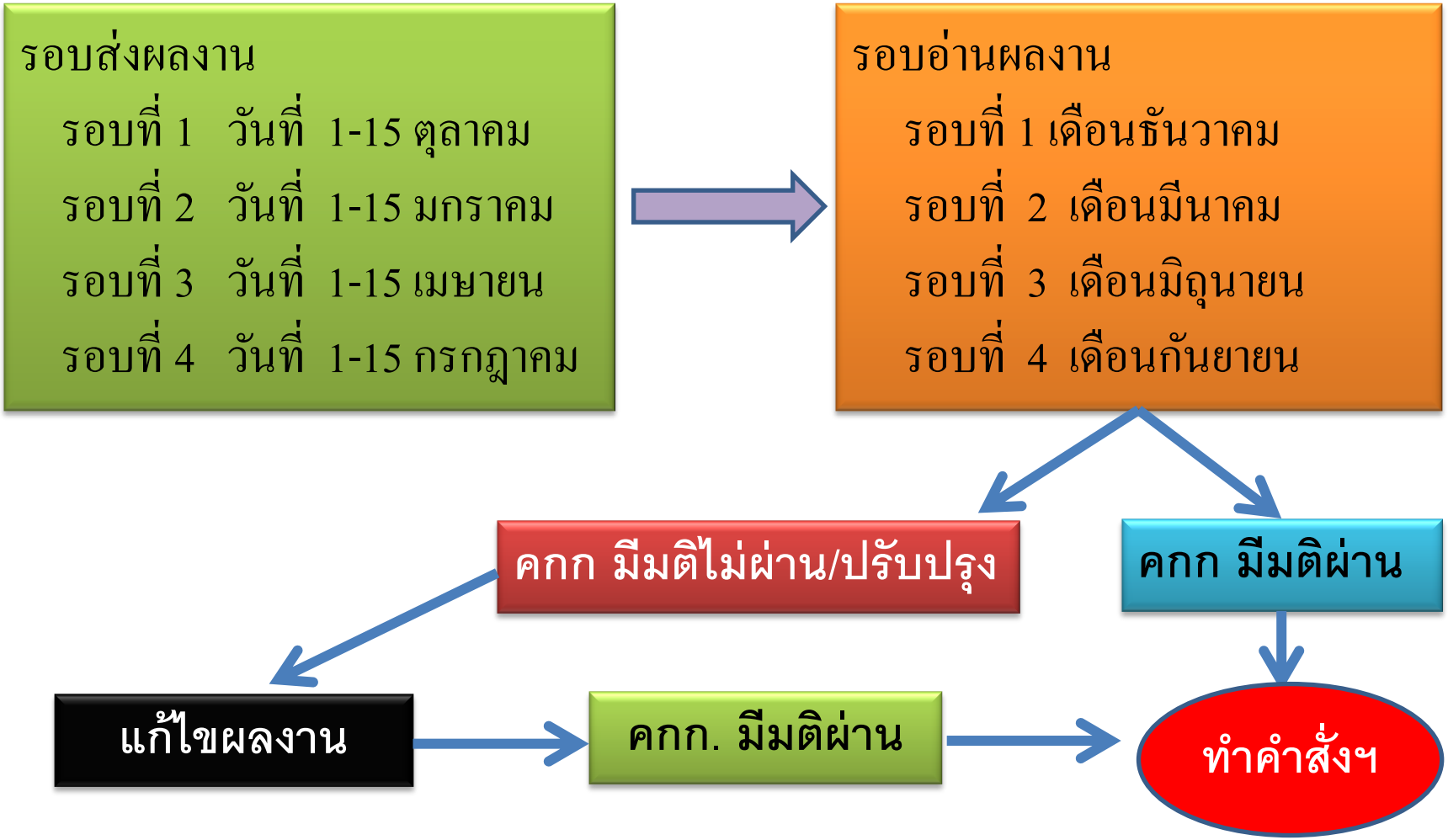
แก้ไข / ไม่ผ่าน

6.คกก.พิจารณา

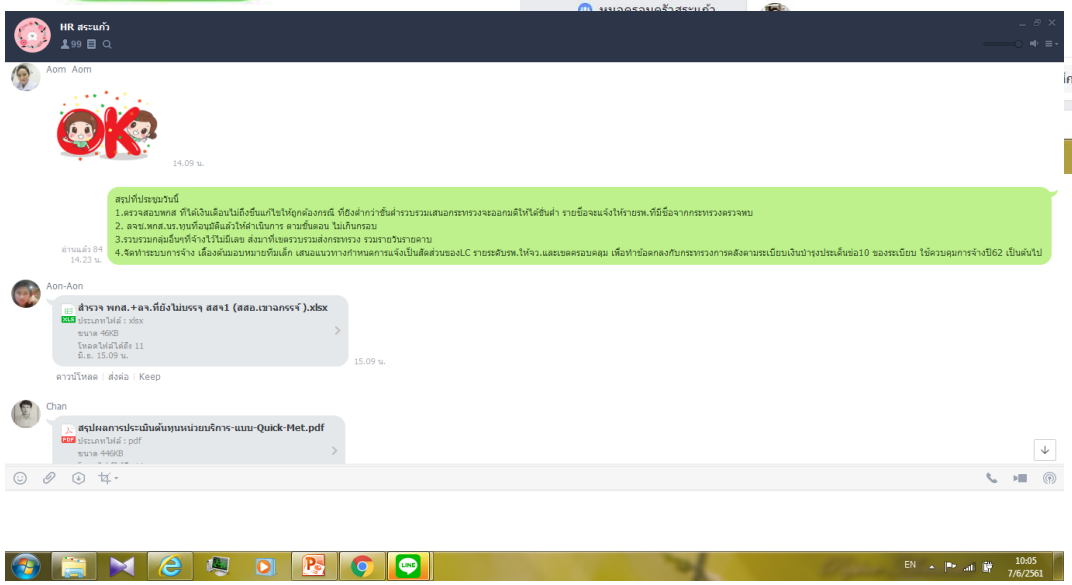
ผ่านประเมิน

7.ทำคำสั่งฯ

วิธีการ 3 กำหนดห้วงเวลาส่ง และอ่านผลงานวิชาการ กรณีเลื่อนไหล(ส่งได้ก่อนล่วงหน้า 1 ปี) และ ขอเงินประจำตำแหน่ง

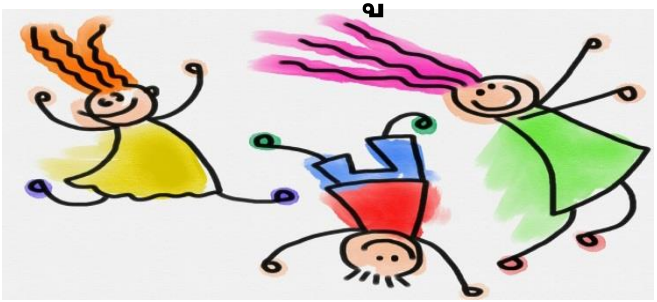


วิธีการ 4. ให้ทุกคนเข้าถึง ด้วยช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งใน Facebook / line / ฯลฯ



ผลที่ได้รับ

- บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับ/ขอเงินประจำตำแหน่ง ตามห้วงเวลา
- ผู้รับผิดชอบงานมีห้วงเวลา และขั้นตอนการทำงาน ที่รู้สึกผ่อนคลาย สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผลการดำเนินงาน ปี 2560

ขอเงินประจำตำแหน่ง	6	ราย
เลื่อนระดับสายงานวิชาการ	18	ราย
เลื่อนระดับสายงานทั่วไป/อาวุโส	5	ราย
ตำแหน่งทางการบริหาร / ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	13	ราย
รวม	42	ราย

โอกาสพัฒนา/ความท้าทาย

- พัฒนาผู้รับผิดชอบงานของ รพ./สสอ. ให้เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ เข้าใจให้แก่บุคลากร ในด้านระยะเวลาการเติบโตหรือความก้าวหน้าในสายงาน และให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเอง