ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๒๐๑๑ **วันที่** ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์

เรียน นายแพทย์เชี่ยวชาญ, นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ทุกท่าน

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแจ้งว่า สำนักงาน ก.พ.ได้จัดทำโครงการศึกษาแนวทางการบูรณาการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนวทางการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของข้าราชการพลเรือน โดยขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัด กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์ ทางเวบไซต์ htt://survey.ocsc.go.th/province/ **ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๘** ในการนี้ได้แนบแบบสำรวจความคิดเห็น และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มาเพื่อทราบพร้อมนี้ด้วย กรณีมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๑๗, ๘๘๔๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจเร ชุมเปีย)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

หมายเหตุ ดาวโหลดเอกสารที่แนบทางเวบไซต์ สสจ. จันทบุรี

แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. กำลังศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยจะขอรับฟังความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของราชการบริหารส่วนภูมิภาค การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์กำลังคนที่ปฏิบัติราชการในจังหวัด รวมถึงแนวทางการเสริมสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพของกำลังคนที่ปฏิบัติราชการในจังหวัด ฯลฯ

จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาในเรื่องดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
โทร. ๐-๒๕๔๗-๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๑๗, ๘๘๒๑, ๘๘๔๑

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ ○ ๑) ชาย ○ ๒) หญิง

๒. อายุ .....ปี (เกิน ๖ เดือนนับเป็น ๑ ปี)

๓. ระดับการศึกษาสูงสุด

○ ๑) ปวช. ○ ๒) ปวส. /อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

○ ๓) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ○ ๔) สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามเกี่ยวกับอายุราชการและตำแหน่ง

๔. อายุราชการ (ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ*) .....ปี (เกิน ๖ เดือนนับเป็น ๑ ปี)

** หากท่านเคยออกจากราชการมาก่อนแล้วบรรจุกลับ ขอให้นับเวลาตั้งแต่การกลับเข้ารับราชการครั้งหลังสุด*

๕. ปัจจุบัน ท่านปฏิบัติงานจริงในจังหวัด.....

๖. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใด

ตำแหน่ง.....

(ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน เช่น นิติกร นักทรัพยากรบุคคล ฯลฯ)

๗. ประเภทและระดับตำแหน่งของท่าน

ประเภททั่วไป
- ○ ๑) ระดับปฏิบัติงาน
- ○ ๒) ระดับชำนาญงาน
- ○ ๓) ระดับอาวุโส
- ○ ๔) ระดับทักษะพิเศษ

ประเภทวิชาการ
- ○ ๕) ระดับปฏิบัติการ
- ○ ๖) ระดับชำนาญการ
- ○ ๗) ระดับชำนาญการพิเศษ
- ○ ๘) ระดับเชี่ยวชาญ
- ○ ๙) ระดับทรงคุณวุฒิ

ประเภทอำนวยการ
- ○ ๑๐) ระดับต้น
- ○ ๑๑) ระดับสูง

๘. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติราชการใน "ต่างจังหวัด รวมทั้งจังหวัดที่ปฏิบัติราชการในปัจจุบัน" (จังหวัดต่าง ๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร) รวม.....ปี (เกิน ๖ เดือนนับเป็น ๑ ปี)

คำถามเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด

๙. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในสังกัดกรม.....

กระทรวง.....

๑๐. ชื่อหน่วยงานของท่าน คือ .....

๑๑. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารใด

- ○ ๑) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
- ○ ๒) ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
- ○ ๓) ไม่ทราบข้อมูล

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “บทบาท ภารกิจและลักษณะงาน” ของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๑. ท่านเห็นว่าแนวทางการจัดโครงสร้าง บทบาทภารกิจ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการส่วนภูมิภาคควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง” ในการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในตารางข้างล่างนี้

๑. คณะกรรมการระดับจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดควรมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดในตำแหน่งประเภทใดและระดับใดบ้าง (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

ตำแหน่ง	กำหนดจำนวนตำแหน่ง	สรรหา/คัดเลือก	พัฒนา	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เลื่อนเงินเดือน	ดำเนินการทางวินัย	การออกจากราชการ
ประเภททั่วไป							
๑) ระดับปฏิบัติงาน							
๒) ระดับชำนาญงาน							
๓) ระดับอาวุโส							
๔) ระดับทักษะพิเศษ							
ประเภทวิชาการ							
๕) ระดับปฏิบัติการ							
๖) ระดับชำนาญการ							
๗) ระดับชำนาญการพิเศษ							
๘) ระดับเชี่ยวชาญ							
๙) ระดับทรงคุณวุฒิ							
ประเภทอำนวยการ							
๑๐) ระดับต้น							
๑๑) ระดับสูง							
ประเภทบริหาร							
๑๒) ระดับต้น							
๑๓) ระดับสูง							

๒. ปลัดกระทรวง/อธิบดีต้นสังกัดควรมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดในตำแหน่งประเภทใดและระดับใดบ้าง (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

ตำแหน่ง	กำหนดจำนวนตำแหน่ง	สรรหา/คัดเลือก	พัฒนา	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เลื่อนเงินเดือน	ดำเนินการทางวินัย	การออกจากราชการ
ประเภททั่วไป							
๑) ระดับปฏิบัติงาน							
๒) ระดับชำนาญงาน							
๓) ระดับอาวุโส							
๔) ระดับทักษะพิเศษ							
ประเภทวิชาการ							
๕) ระดับปฏิบัติการ							
๖) ระดับชำนาญการ							
๗) ระดับชำนาญการพิเศษ							
๘) ระดับเชี่ยวชาญ							
๙) ระดับทรงคุณวุฒิ							
ประเภทอำนวยการ							
๑๐) ระดับต้น							
๑๑) ระดับสูง							
ประเภทบริหาร							
๑๒) ระดับต้น							
๑๓) ระดับสูง							

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ท่านเห็นด้วยกับข้อความใดต่อไปนี้ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในตารางข้างล่างนี้

(เรียงลำดับจาก “เห็นด้วยน้อยที่สุด (๑)” → “เห็นด้วยมากที่สุด” (๕))

ข้อความ	๑	๒	๓	๔	๕
๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของราชการส่วนภูมิภาคในปัจจุบันเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ					
๒. การมอบอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	๑	๒	๓	๔	๕
๓. ปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัด					
๔. การโอน/ย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในจังหวัดในปัจจุบัน มีความคล่องตัวสูง และทำให้การนำนโยบายรัฐบาลไปสู่ภาคปฏิบัติ/การบริการสาธารณะ/การช่วยเหลือประชาชนในจังหวัด/ฯลฯ มีประสิทธิภาพ					
๕. การโอน/ย้ายข้าราชการข้ามจังหวัดมีความสำคัญมากกว่าการโอน/ย้ายข้าราชการข้ามส่วนราชการภายในจังหวัด การพิจารณาการโอน/ย้ายข้าราชการจึงควรเป็นบทบาทของกระทรวง/กรมส่วนกลาง					
๖. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดควรมีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านอัตรากำลัง ด้านสรรหาและคัดเลือก ด้านพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต					
๗. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดได้ทำตามบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านอัตรากำลัง ด้านสรรหาและคัดเลือก ด้านพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต ได้อย่างเหมาะสม					
๘. การอยู่ใต้บังคับบัญชาของทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดและอธิบดีของกรมต้นสังกัดทำให้ข้าราชการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ					
๙. การอยู่ใต้บังคับบัญชาของทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดและอธิบดีของกรมต้นสังกัดทำให้ข้าราชการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะทำให้เกิดการบูรณาการงาน					
๑๐. การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดควรเป็นการบริหารโดยองค์คณะ (คณะกรรมการกลาง) มากกว่าบริหารโดยผู้บริหาร (ผู้ว่าราชการจังหวัด)					

ข้อความ	๑	๒	๓	๔	๕
๑๑. จังหวัดควรมีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในจังหวัด					
๑๒.บทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดควรเป็นบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด					
๑๓.บทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดควรเป็นของอธิบดี/กระทรวงต้นสังกัด					
๑๔.ระดับจังหวัดควรมีบทบาทในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของทุกส่วนงานในจังหวัด					
๑๕.กรอบอัตรากำลังของสำนักงานของท่านที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมแล้ว					
๑๖. ระบบตำแหน่งปัจจุบันเป็นระบบที่ส่งเสริมให้ท่านมีทางก้าวหน้าในอาชีพราชการ					
๑๗.ระดับจังหวัดควรมีบทบาทในการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการที่จะปฏิบัติงานในจังหวัด					
๑๘.ระดับจังหวัดควรมีบทบาทในการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการที่จะปฏิบัติงานในจังหวัดเฉพาะระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ					
๑๙.ระดับจังหวัดควรมีบทบาทในการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการที่จะทำหน้าที่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด					
๒๐.การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการโดยราชการบริหารส่วนกลางเป็นระบบที่ทำให้การโอน/ย้ายข้ามจังหวัดมีความคล่องตัวสูง					
๒๑.ราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีการพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ					
๒๒.บทบาทการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกระดับในจังหวัดควรเป็นของผู้ว่าราชการจังหวัด					
๒๓.การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว					
๒๔.การกำหนดวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนของทุกตำแหน่งรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณา					

ข้อความ	๑	๒	๓	๔	๕
๒๕.การกำหนดวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดควรให้ปลัดกระทรวง/อธิบดีต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณา					
๒๖.บทบาทของ อ.ก.พ. จังหวัดในการดำเนินการทางวินัย และการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเหมาะสมแล้ว					
๒๗.กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Unit) ในภูมิภาคมีบทบาทสำคัญและทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและลักษณะงานของจังหวัด					

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ทางก้าวหน้าของข้าราชการ” ที่ปฏิบัติงานในจังหวัด

๑. ท่านเห็นด้วยกับข้อความใดต่อไปนี้

- ○ ระบบตำแหน่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ควรเป็นระบบตำแหน่งที่แตกต่างจากระบบตำแหน่งของราชการบริหารส่วนกลาง (กระทรวง/กรม)
- ○ ระบบตำแหน่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ควรเป็นระบบตำแหน่งที่เหมือนกันกับระบบตำแหน่งของราชการบริหารส่วนกลาง (กระทรวง/กรม)
- ○ อื่น ๆ โปรดเขียนความคิดเห็น

.....

.....

.....

๒. ท่านเห็นด้วยกับข้อความใดต่อไปนี้

- ○ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคควรมีทางก้าวหน้าที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงของราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้เอง โดยไม่ต้องโอน/ย้ายเข้าสู่ราชการบริหารส่วนกลาง
- ○ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคควรมีทางก้าวหน้าที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงของราชการบริหารส่วนกลาง
- ○ อื่น ๆ โปรดเขียนความคิดเห็น

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

รหัสผ่าน zdxdp

ข้าราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	สังกัดส่วนกลาง	สังกัดส่วนกลางที่อยู่ในภูมิภาค และสังกัดส่วนภูมิภาค	รวม
ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส) **ประเภทวิชาการ** (ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการพิเศษ)	๒๘๗	๑,๕๙๔	๑,๘๘๒