

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

กมล คุสุวรรณ. "การวางแผนกำลังคน." กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2527. (อัคราเนา)

เกษินี หงสนันท์. "การวางแผนกำลังคน." ใน การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ, หน้า 9-20. ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

ชินิษฐา สุกังวาล. "คิดเรื่องการวางแผนกำลังคน." วารสารข้าราชการ 27(กรกฎาคม 2525) 56-60.

จิราพร คุสุวรรณ สมพงษ์ ชมถาวร และสถุชัย สุกพล. "การวางแผนกำลังคน." กรุงเทพมหานคร: บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด, 2527. (อัคราเนา)

เจษฎา ประกอบทรัพย์. "การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือนไทย." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

จำเนียร สุขหลาย และคณะ. "แบบจำลอง CIPP ." ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ, หน้า 182-195. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ 3, กอง. ฝ่ายวิชาการ, "รายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี." กรุงเทพมหานคร: กองตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ 3, 2525. (อัคราเนา)

ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 3, กอง. ฝ่าย 1, "คำบรรยายของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี." กรุงเทพมหานคร: กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 3, 2525. (อัครสำเนา)

ทองศรี กัญญา อุษยา. "การวางแผนกำลังคน ปัญหาและอุปสรรค." ใน การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ, หน้า 219-232. ทองศรี กัญญา อุษยา, บรรณาธิการ, กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. "เขาทำอะไรกันบ้างในการวางแผนกำลังคน." วารสารข้าราชการ 27(กรกฎาคม 2525) 12-19.

นิยะดา ชูดวงศ์. "การวางแผนกำลังคน." ใน การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ, หน้า 22-42. ทองศรี กัญญา อุษยา, บรรณาธิการ, กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

บุญรวม นภาโชติ. "การวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐบาล." วารสารข้าราชการ 29 (สิงหาคม 2527) 41-47.

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. "กำลังคนในราชการพลเรือนไทย เราจะเอากันอย่างไร." วารสารข้าราชการ, 29 (สิงหาคม 2527) 13-23.

บุปผา กฤษณมระ. "การวางแผนพัฒนากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล." กรุงเทพมหานคร: ธนาคารกรุงเทพจำกัด, 2526. (อัครสำเนา)

ปรีชญา เวสารัชช์. "มาวางแผนพัฒนากำลังคนกันเสียที." วารสารข้าราชการ 29 (สิงหาคม 2527) 29-32.

พิพัฒน์ ไทยอารี. "คู่มือการวางแผนกำลังคน." กรุงเทพมหานคร: ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. (อัครสำเนา)

ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. "ความสำคัญของการวางแผนกำลังคนในองค์การ." วารสารการบริหาร "คน" 1(กุมภาพันธ์ - เมษายน 2524) 21-24.

มานิต ศุทธสกุล และสุรพงษ์ ศิวาชนิศร. "ทัศนคติของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ที่มีต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี." กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2526.

ยันทงศ์ คำบรรลือ. "การวางแผนอัตรากำลัง เขาวางกันอย่างไร." วารสารข้าราชการ 27(กรกฎาคม 2525) 46-52.

ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

วรเวช จันทรศร. การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหา อุปสรรค และ แนวโน้ม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2525.

วันतीय ชูศิลป์. ระเบียบวิธีการวิจัย. พิษณุโลก : สองแควการพิมพ์, 2524.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดคนดี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

สุราลัย ปาณิกบุตร. "การวางแผนกำลังคน." กรุงเทพมหานคร : ส่วนวางแผนและควบคุมอัตรากำลัง ฝ่ายการพนักงาน ขนาการกรุงเทพจำกัด, 2526. (อีกสำเนา)

สำนักงาน ก.พ. กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 3. การบริหารงานบุคคล การจำแนกตำแหน่ง และการวางแผนอัตรากำลัง. กรุงเทพมหานคร : กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 3, 2525.

สำนักงาน ก.พ., กองวิชาการ, ฝ่ายกำลังคนและพัฒนาข้าราชการ. การวางแผนกำลังคนในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., 2524.

____. "แนวทางปฏิบัติเรื่องการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี." กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., 2525. (อัครสำเนา)

อิสระ สุวรรณผล. "ความสำคัญของการวางแผนกำลังคนในรัฐวิสาหกิจ." กรุงเทพมหานคร: ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. (อัครสำเนา)

อรุณ รัชธรรม. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอเคียน สโตร์, 2524.

เอกสารอื่น ๆ

• กรุงไกร ภัทรโกมล. เลขานุการกรม กรมทรัพยากรธรณี. สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2529.

เกษม มโนสรณ์. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2529.

วิธนา ชนะกุล. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมชนารักษ์. สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2529.

ศิววงศ์ จังคศิริ. อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี. สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2529.

สนิท เสนาสุข. รองผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2529.

สำนักงาน ก.พ.. "การจัดอัตรากำลัง 3 ปี." รายงานการประชุมเกี่ยวกับเรื่องแผนอัตรากำลัง 3 ปี, 30 กรกฎาคม 2525. (อัครสำเนา)

ภาษากางประเภท

Alpander, Guvene G. Human Resource Management Planning. New York : AMACOM, 1982.

Armstrong, Michael. A Handbook of Personnel Management Practice. Great Britain : The Anchor Press Co., 1982.

Beach, Dales. Personnel : The Management of People at Work. New York : Macmillan Publishing Co., 1960.

Bennison, Malcolm, and Casson, Jonathan. The Manpower Planning Handbook. Berkshire : McGraw-Hill Book Company (UK), 1984.

Boyce-Martin, Jane. Personnel Management. Plymouth : Macdonald & Evans Co., 1981.

Bramham, John. Practical Manpower Planning. London : Institute of Personnel Management, 1978.

Cohen, Stephen L, Meyes, Herbert H. "Toward a More Comprehensive Career Planning Program." Personnel Journal 58 (September 1979) : 611-615.

Frantzreb, Richard B. "Human Resource Planning : Forecasting Manpower Needs." Personnel Journal 60 (November 1981) : 850-857.

McBeath, Gordon. Manpower Planning & Control. London : The Anchor Press Co., 1978.

Pakchar, Paul. "Effective Manpower Planning." Personnel Journal 62 (October 1983) : 826-830.

Walker, James W. Human Resource Planning. New York : McGraw-Hill Book Co., 1980.

Werther, William B, and Davis, Keith. Personnel Management and Human Resources. 2d ed. Singapore : Chong Moh Offset Printing Co., 1985.

Other Materials

Banchong Kajornchaiyakul. "Manpower Planning." Paper Presented at On the Job Training Held in Westpac Banking Corporation, Australia, 14 September-30 November 1984.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และโปรดคอบรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนดให้

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. ระดับตำแหน่ง

() ระดับ ๘

() ระดับ ๖

() ระดับ ๕

() ระดับ ๓

๓. คุณวุฒิการศึกษา

ระดับ () ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....

() ปริญญาโท สาขา/วิชาเอก.....

๔. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ที่กองตำแหน่งฯ ๑-๓

จำนวน ปี

๕. ประสบการณ์ในการร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการ

() จัดทำเสร็จแล้ว จำนวน แห่ง

() กำลังดำเนินการจัดทำ จำนวน แห่ง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมการของสำนักงาน ก.พ.

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาให้ความคิดเห็นว่า ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ในส่วนราชการต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสมเพียงใด โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเตรียมการในด้านต่าง ๆ

๑. การพัฒนาเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ให้เข้าใจถึงหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ไม่ได้รับการพัฒนาเลย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒

ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี

๒. การพัฒนาเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวความคิด และเทคนิคด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๒.๑ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

ไม่ได้รับการพัฒนาเลย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒

ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี

๒.๒ การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง (Post Audit)

ไม่ได้รับการพัฒนาเลย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒

ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี

๒.๓ การวิเคราะห์เพื่อแบ่งส่วนราชการ และการปรับปรุงโครงสร้าง

ไม่ได้รับการพัฒนาเลย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒

ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี

๒.๔ การจัดระบบงาน

ไม่ได้รับการพัฒนาเลย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒

ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี

๕. การกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบในการจัดทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๑ การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง (Post Audit)

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๕.๒ การปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๕.๓ การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๕.๔ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๕.๕ การวางแผนพัฒนาบุคคล และการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Planning)

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๕.๖ การจัดทำรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Description)

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

๖. การกำหนดบทบาทของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ในการเข้าร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการต่าง ๆ

ขาคการกำหนด ไว้อย่างชัดเจน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็น มาตรฐานเดียวกัน
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำชี้แจง : โปรดตอบรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนดให้ และโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับกระบวนการข้างต้นต่าง ๆ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. รูปแบบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมในการจัดตั้งคณะทำงานของส่วนราชการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๑ จำนวนชุดของคณะทำงาน
 - ๑.๒ จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน
 - ๑.๓ ระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน
 - ๑.๔ การมีหรือไม่มีตัวแทนจากทุกกอง เข้าร่วมในคณะทำงาน
 - ๑.๕ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๒. การให้ความรู้แก่คณะทำงานของส่วนราชการ มีความเหมาะสมที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพียงใด

ไม่เหมาะสม	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	เหมาะสม
เลย												มากที่สุด

๓. จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วนราชการที่ท่านรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบพบความไม่ถูกต้อง หรือความไม่เหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งซึ่ง ก.พ. กำหนดไปแล้ว หรือไม่ อย่างไร
 - () ตรวจสอบไม่พบความไม่ถูกต้อง หรือความไม่เหมาะสม
 - () สามารถตรวจสอบพบความไม่ถูกต้อง หรือความไม่เหมาะสมในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้
 - จำนวนตำแหน่ง
 - ลักษณะของความไม่ถูกต้อง
 - ระดับตำแหน่ง
 - ลักษณะของความไม่ถูกต้อง
 - สายงาน
 - ลักษณะของความไม่ถูกต้อง
 - การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการไว้คนของส่วนราชการ
 - ลักษณะของความไม่ถูกต้อง

อื่น ๆ (โปรดระบุ)
 ลักษณะของความไม่ถูกต้อง

๔. การกำหนดจำนวน และระดับตำแหน่งโดยการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี มีความถูกต้อง และเหมาะสมเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับ การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งแบบเดิม (ส่วนราชการส่งคำขอมายังสำนักงาน ก.พ. ทุก ๑ หรือ ๒ ปี)

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม _____
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด
 การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งแบบเดิม

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม _____
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด
 การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งโดยการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๕. จากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในส่วนราชการที่ท่านรับผิดชอบ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมกับส่วนราชการต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร

- () ไม่มีการปรับปรุง
- () ได้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับ
-
-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๑. การวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลสามารถเข้าใจ ข้อมูลได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ไม่บรรลุ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย มากที่สุด

๑๒. การวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้ดำเนินการโดยคณะทำงานของส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ทราบรายละเอียด ข้อมูล เกี่ยวกับงาน และสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของแต่ละส่วนราชการมากที่สุด

ไม่บรรลุ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย มากที่สุด

๑๓. สามารถสร้างภาพพจน์ของสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นที่เชื่อถือมากยิ่งขึ้น ในฐานะเป็นองค์การกลาง การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย

ไม่บรรลุ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย มากที่สุด

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๕

ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามประสบการณ์ของท่านเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าท่านได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน หรือไม่ เพียงใด

๑. ต้องรับผิดชอบงานวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลังของส่วนราชการที่ไม่ได้จัดทำแผนฯ พร้อมกับการร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมดำเนินการจัดทำแผนฯ ได้อย่างเต็มที่ และต่อเนื่อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๒. ต้องรับผิดชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการหลายแห่งในระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมดำเนินการจัดทำแผนฯ ได้อย่างเต็มที่ และต่อเนื่อง และบางครั้งเกิดความสับสน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๓. ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๔. ขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการ เทคนิค และวิธีการในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนฯ เช่น การวางแผนกำลังคน การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง หลักการจัดองค์การ เทคนิคการปรับปรุงงาน การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๕. ขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน และระบบงานของส่วนราชการที่จัดทำแผนฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๖. มีระยะเวลาสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละส่วนราชการที่จำกัดจนเกินไป

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๗. ขาดการจัดระบบการให้คำปรึกษา ทหารเรือ แก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลที่เหมาะสม

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๘. คณะทำงาน และข้าราชการของส่วนราชการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนฯ ทำให้ขาดการยอมรับ ขาดความตั้งใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนฯ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๙. คณะทำงานของส่วนราชการขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการ เทคนิค และวิธีการ ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๐. ผู้เข้าร่วมในคณะกรรมการต่างพยายามปกป้องผลประโยชน์ของหน่วยงาน (ระดับกอง) ของตน โดยขาดการคำนึงถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และผลประโยชน์ของส่วนราชการโดยรวม

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๑. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการไม่มีเวลาให้คำปรึกษา ทหารเรือ แก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล และคณะทำงานอย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๒. ส่วนราชการที่จัดทำแผนฯ ขาดการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการในระยะยาวที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๓. ส่วนราชการที่จัดทำแผนฯ ขาดการจึกเก็บสถิติ ข้อมูล ในค้ำนต่าง ๆ ที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๔. นโยบายจำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างไม่ให้เกิน ๒% ต่อปี ทำให้การพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งประสบปัญหาเป็นอันมาก

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๕. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่จัดทำแผนฯ ขาดความพร้อมที่จะเป็นแกนนำในการจัดทำแผนฯ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๖. ขาดกฎหมาย และนโยบายรองรับที่จะสามารถเสี่ยกำลังคนระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ได้

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๗. ขาดการประสานงานกันอย่างเหมาะสมระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงานประมาณ เกี่ยวกับตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติ และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรจากสำนักงานประมาณ ทำให้ส่วนราชการไม่เห็นประโยชน์ และขาดความตั้งใจในการจัดทำแผนฯอย่างเพียงพอ เนื่องจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนฯ ยังไม่แน่นอนว่าจะได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือไม่ เพียงใด

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๘. ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการระดับกอง ที่กำหนดให้ต้องเสนอผ่านคณะกรรมการปฏิรูปฯ ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ขาดการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขการแบ่งส่วนราชการในระดับกองให้เหมาะสม เนื่องจากจะทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดทำแผนฯ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๑๙. การเสนอแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ต้องเสนอผ่านคณะกรรมการหลายชุด ทำให้เกิดความล่าช้า

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลย ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๒๐. คณะกรรมการพัฒนากำลังคนของกระทรวงฯ ประสิทธิภาพ ไม่สามารถกลับกรองรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ถูกต้อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๒๑. ข้าราชการในส่วนราชการที่จัดทำแผนฯ ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๒๒. การห้ามปรับระดับตำแหน่งย้อนหลัง ทำให้การจัดทำแผนฯ ในระยะใกล้ปลายปีงบประมาณต้องเร่งรีบในการจัดทำให้เสร็จก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่ เป็นผลให้แผนที่จัดทำขึ้นขาดความสมบูรณ์ได้

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

๒๓. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. ขาดมาตรฐานที่แน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ มากที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำชี้แจง : โปรดตอบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในประเด็นต่าง ๆ ในช่องว่างที่กำหนดให้

๑. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่คณะทำงานของส่วนราชการ

(๑)

(๒)

(๓)

๒. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมการของสำนักงาน ก.พ.

(๑)

(๒)

(๓)

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑)

(๒)

(๓)

๔. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑)

(๒)

(๓)

(๔)

(๕)



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสำหรับคณะทำงานของส่วนราชการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของคณะทำงาน

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และโปรดตอบรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. หน่วยงานที่สังกัด

กระทรวง

กรม

3. ชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

4. คุณวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา

สาขาวิชา/วิชาเอก

5. อายุราชการ

จำนวน ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไม่มีความรู้เลย

มีความรู้เป็นอย่างดี

หัวเรื่อง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8. หลักการและวิธีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน											
9. วิธีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Description)											

4. รูปแบบของการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการจัดทำแผนฯ ในด้านต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

4.1 จำนวนชุดของคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก.....

4.2 จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

4.3 ระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

4.4 การมีหรือไม่มีตัวแทนจากทุกกอง เข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

5. การให้ความรู้แก่คณะทำงาน โดยวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. มีความเหมาะสมที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในด้านต่าง ๆ เพียงใด

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

6. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ที่เข้าร่วมจัดทำแผนฯ ในหน่วยงานของท่าน มีความรู้ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม หรือไม่ เพียงใด

6.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

6.2 ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการ และเทคนิคในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น การจัดทำมาตรฐานงาน หลักการจัดองค์การ เทคนิคการปรับปรุงงาน เป็นต้น

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

6.3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7. บทบาทของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ในการร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม (โปรดระบุลักษณะที่ไม่เหมาะสม).....



8. การกำหนดจำนวน และระดับตำแหน่งโดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความถูกต้อง และเหมาะสม เพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวน และระดับตำแหน่งแบบเดิม (ส่งคำขอไปยังสำนักงาน ก.พ. ทุก 1 หรือ 2 ปี)

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
 การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งแบบเดิม

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
 การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งโดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

9. หลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน และได้ร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีจนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ท่านมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ เพียงใด

ไม่มีความรู้เลย

มีความรู้และความ

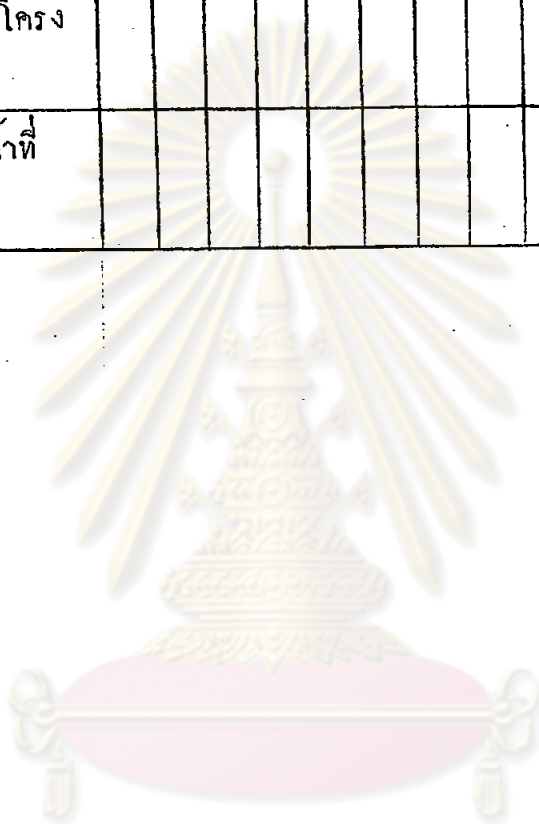
หัวข้อ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.ระบบจำแนกตำแหน่ง (พ.ช.)											
2.การวางแผนกำลังคน											
3.การจัดทำมาตรฐานงาน											
4.หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง											

เข้าใจเป็นอย่างดี

ไม่มีความรู้เลย

มีความรู้และความ
เข้าใจเป็นอย่างดี

หัวข้อเรื่อง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5. หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง											
6. หลักการและวิธีการวางแผนพัฒนาบุคคลและการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ											
7. หลักการและวิธีการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ											
8. หลักการและวิธีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน											
9. วิธีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ											



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่าได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในแต่ละด้าน หรือไม่ เพียงใด

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้หน่วยงานของท่านได้มีการปรับปรุงบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ไม่บรรลุ _____ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

2. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้หน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนด แผนงาน และโครงการระยะยาวในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และนโยบายของกระทรวง

ไม่บรรลุ _____ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

3. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้หน่วยงานของท่านมีโครงสร้าง และระบบงานด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ไม่บรรลุ _____ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

4. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้การบริหาร เกี่ยวกับตำแหน่งและอัตรากำลังในหน่วยงาน ของท่านมีประสิทธิภาพ และมีความประหยัดมากยิ่งขึ้น

ไม่บรรลุ _____ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

5. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้หน่วยงานของท่านได้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด โดยมีการเคลื่อนคน กระจายคน และมีการขจัดความซ้ำซ้อนของงานต่าง ๆ ทั้งภายใน กรม และระหว่างกรม

ไม่บรรลุ _____ บรรลุผลสัมฤทธิ์
ผลสัมฤทธิ์เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

12. ภาพพจน์ของสำนักงาน ก.พ. มีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด เมื่อเปรียบเทียบระหว่างช่วงระยะเวลา ก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในหน่วยงานของท่าน กับช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนฯ เสร็จแล้ว

ไม่เป็นที่ น่าเชื่อถือเลย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	น่าเชื่อถือ มากที่สุด
	ระยะเวลาก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี											

ไม่เป็นที่ น่าเชื่อถือเลย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	น่าเชื่อถือ มากที่สุด
	ระยะเวลาหลังจากจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีเสร็จแล้ว											



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามประสบการณ์ของท่านเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่าท่านได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน หรือไม่ เพียงใด

1. ซาคความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

2. ซาคความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนฯ เช่น การวางแผนกำลังคน หลักการจัดองค์การ การจัดทำมาตรฐานงาน หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง เทคนิคการปรับปรุงงาน ฯลฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

3. มีงานประจำที่รองรับนิคชอบเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในการจัดทำแผนฯ ได้ อย่างเต็มที่ และต่อเนื่อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

4. ผู้เข้าร่วมในคณะทำงานต่างพยายามปกป้องผลประโยชน์ของหน่วยงาน (ระดับกอง) ของตน โดยซาคการคำนึงถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และผลประโยชน์ของส่วนราชการโดยส่วนรวม

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

5. ผู้บริหารระดับสูงซาคการกำหนดคนนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของส่วนราชการที่ชัดเจน และแน่นอนให้แก่คณะทำงาน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

6. ส่วนราชการของท่านซาคการกำหนดคนนโยบาย แผนงาน และโครงการในระยะยาวที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7. ส่วนราชการของท่านขาดการจัดเก็บสถิติ ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
8. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการของท่านขาดความพร้อมที่จะเป็นแกนนำในการจัดทำแผนฯ
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
9. นโยบายจำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างไม่เกิน 2% ต่อปี ทำให้การพิจารณา
กำหนดจำนวนตำแหน่งประสบปัญหามาก
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
10. ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการระดับกอง ที่กำหนดให้ต้องเสนอผ่านคณะกรรมการ
ปฏิรูปฯ ทำให้ขาดการปรับปรุง แกไขการแบ่งส่วนราชการระดับกองที่มีความไม่เหมาะสมในส่วน
ราชการของท่าน เนื่องจากจะทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดทำแผนฯ
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
11. ขาดการประสานงานกันอย่างเหมาะสมระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงานงบประมาณ ทำให้
ไม่มีความแน่นอนว่าตำแหน่งและอัตรากำลังที่ ก.พ. อนุมัติ จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ
หรือไม่ เพียงใด
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
12. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. ขาดมาตรฐานที่แน่นอน
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
13. การเสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต้องเสนอผ่านคณะกรรมการหลายชุด ทำให้เกิดความล่าช้า
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด
14. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน และ
ระบบงานของส่วนราชการของท่านที่ถูกต้องอย่างเพียงพอ และพยายามจำกัดความต้องการ
กำลังคนของส่วนราชการมากเกินไป
ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
เลย 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

15. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ขอการให้คำปรึกษา หรือ ถ่ายทอด และชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างแก่ คณะทำงานอย่างเต็มที่

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

16. คณะทำงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดความล่าช้า

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

17. ผู้บริหารระดับสูงไม่มีเวลาให้คำปรึกษา หรือ แก่คณะทำงานอย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

18. คณะกรรมการพัฒนากำลังคนของกระทรวงขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถกลั่นกรองรายละเอียดของแผนฯ ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

19. ข้าราชการในส่วนราชการของท่าน ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

20. ส่วนราชการของท่านมีระยะเวลาในการจัดทำแผนฯ ที่จำกัดจนเกินไป

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 5

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แจ้ง โปรดตอบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในประเด็นต่าง ๆ ในช่องว่างที่กำหนดให้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 1.1 จำนวนชุดของคณะกรรมการ.....
- 1.2 จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะกรรมการ.....
- 1.3 ระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมในคณะกรรมการ.....
- 1.4 การมีหรือไม่มีตัวแทนจากทุกกองเข้าร่วมในคณะกรรมการ.....
- 1.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความรู้ของสำนักงาน ก.พ. แก่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในหน่วยงานของท่าน

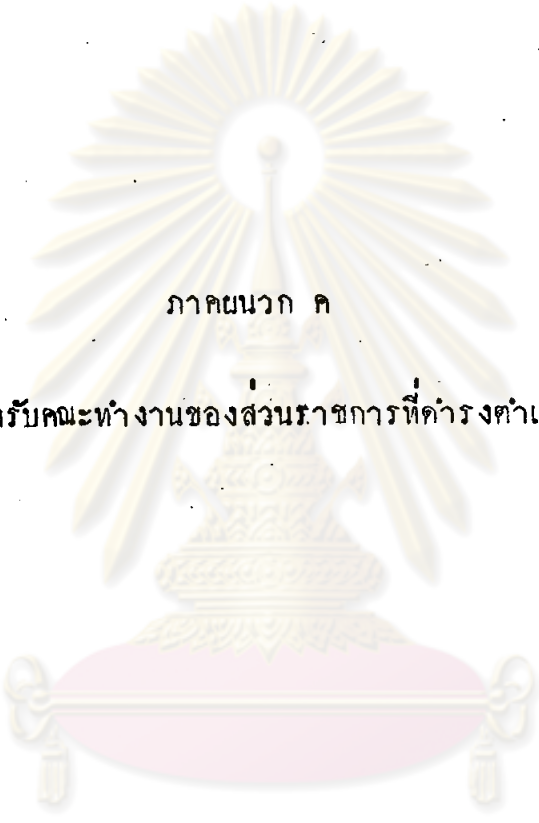
- (1).....
- (2).....
- (3).....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- (1).....
- (2).....
- (3).....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- (1).....
- (2).....
- (3).....
- (4).....
- (5).....



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการของส่วนราชการที่ดำรงตำแหน่งบุคลากร

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งบุคลากร

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และโปรดคอบรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. หน่วยงานที่สังกัด

กระทรวง

กรม

3. ระดับตำแหน่ง

ระดับ

4. คุณวุฒิการศึกษา

ระดับ () ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....

() ปริญญาโท สาขา/วิชาเอก.....

5. อายุราชการที่ดำรงตำแหน่งบุคลากร

จำนวน ปี

6. การจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ในส่วนราชการของท่าน (ตั้งแต่เริ่มจัดทำจนถึงได้รับการอนุมัติจากสำนักงาน ก.พ.) ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น เดือน

7. แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ของหน่วยงานของท่านเป็นแผนประจำปีงบประมาณ.....ถึง.....

หัวข้อ	ไม่มีความรู้เลย										มีความรู้เป็นอย่างดี	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
8. หลักการและวิธีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน												
9. วิธีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job description)												

4. รายละเอียดเกี่ยวกับคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากว่า 3 ปี ในหน่วยงานของท่าน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

4.1 จำนวนชุด..... ชุด (หากมีมากกว่า 1 ชุด โปรดระบุชื่อหรือหน้าที่ของคณะทำงานแต่ละชุด)

4.2 จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน มีจำนวนทั้งสิ้น คน

4.3 ผู้เข้าร่วมในคณะทำงานประกอบด้วยข้าราชการระดับใดบ้าง

ระดับ	3	4	5	6	7	8	9
จำนวน							

4.4 ผู้เข้าร่วมในคณะทำงานประกอบด้วยข้าราชการจากทุกกอง หรือไม่

() ประกอบด้วยข้าราชการจากทุกกอง

() ไม่ได้มีตัวแทนจากทุกกอง



5. รูปแบบของการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากว่า 3 ปี ในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการจัดทำแผนในด้านต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

5.1 จำนวนชุดของคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก.....

5.2 จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก.....

5.3 ระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

5.4 การมีหรือไม่มีตัวแทนจากทุกกองเข้าร่วมในคณะทำงาน

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

6. การให้ความรู้แก่คณะทำงานโดยวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. มีความเหมาะสมที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ในด้านต่าง ๆ เพียงใด

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ที่เข้าร่วมจัดทำแผนฯในหน่วยงานของท่าน มีความรู้ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม หรือไม่ เพียงใด

7.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาการ และเทคนิคในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี เช่น การจัดทำมาตรฐานงาน การวางแผนกำลังคน หลักการจัดองค์การ เทคนิคการปรับปรุงงาน ฯลฯ

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7.3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ไม่เหมาะสม _____ เหมาะสม
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

8. บทบาทของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ในการร่วมจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี มีความเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

() เหมาะสม

() ไม่เหมาะสม (โปรดระบุลักษณะที่ไม่เหมาะสม)

9. จากการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี หน่วยงานของท่านได้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงาน หรือไม่

() ไม่มีการปรับปรุงโครงสร้างในทุกระดับ

() ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างในระดับ

10. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน ได้มีการปรับปรุงในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เพิ่มหน่วยงานขึ้นใหม่ในระดับ
- () รวมหน่วยงานในระดับ เข้าด้วยกัน
- () ยุบหน่วยงานในระดับ
- () ลกระดับของหน่วยงานจากระดับ..... ลงมาเป็นระดับ.....
- () ยกกระดับของหน่วยงานให้สูงขึ้นจากระดับ..... ขึ้นเป็นระดับ.....
- () เปลี่ยนสังกัดของหน่วยงาน
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

11. จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี หน่วยงานของท่านได้มีการปรับปรุงระบบงานด้านต่างๆ ในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- () กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานในทุกระดับให้เหมาะสม และชัดเจนยิ่งขึ้น
- () เปลี่ยนงาน และอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานให้มีความเหมาะสม และเท่าเทียมกัน
- () นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติราชการ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

12. หน่วยงานของท่านได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และระบบงานตามที่ได้พิจารณา และกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่ เพียงใด

ไม่ได้ปรับปรุงตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ได้ปรับปรุงตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ
	การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน											อย่างครบถ้วน

ไม่ได้ปรับปรุงตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ได้ปรับปรุงตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ
	การปรับปรุงระบบงาน											อย่างครบถ้วน

13. จำนวนอัตรากำลัง และจำนวนสายงานที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ในช่วงระยะเวลาก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีจำนวนเท่าใด

จำนวนอัตรากำลัง ตำแหน่ง

จำนวนสายงาน สายงาน

8. จากการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job description) หรือไม่ อย่างไร

() ไม่มีการจัดทำ

() มีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างหยาบ อย่างละเอียด

9. จากการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี หน่วยงานของท่านได้มีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร

() ไม่มีการปรับปรุง

() ได้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การสรรหา

ลักษณะของการปรับปรุง.....

การบรรจุ แต่งตั้ง

ลักษณะของการปรับปรุง.....

การพัฒนา และฝึกอบรม

ลักษณะของการปรับปรุง.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

20. จากการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผนกำลังคนในด้านต่าง ๆ หรือไม่

() ไม่มี

() ได้มีการจัดทำแผนกำลังคนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

แผนสรรหากำลังคน

แผนโอนย้าย

แผนเลื่อนตำแหน่ง

แผนพัฒนาและฝึกอบรม

แผนพัฒนาสายอาชีพ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

21. หลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน และได้ร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานของท่านจนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ท่านมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้เพียงใด

หัวข้อเรื่อง	ไม่มีความรู้เลย										มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
1.ระบบจำแนกตำแหน่ง (พี.ซี.)												
2.การวางแผนกำลังคน												
3.การจัดทำมาตรฐานงาน												
4.หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง												
5.หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง												
6.หลักการและวิธีการวางแผนพัฒนาบุคคลและการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ												
7.หลักการและวิธีการกำหนดค่าผ่านทางวิชาการ												
8.หลักการและวิธีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน												
9.วิธีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)												

22. จากการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ส่วนราชการของท่านได้มีการปรับปรุง แก้ไข แผนฯ ในส่วนต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร

() ไม่มีการปรับปรุง

() ได้ปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

เนื่องจาก.....

12. ภาพพจน์ของสำนักงาน ก.พ. มีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด เมื่อเปรียบเทียบระหว่างช่วงระยะเวลาก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ในหน่วยงานของท่าน กับช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนฯ เสร็จแล้ว

ไม่เป็นที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	น่าเชื่อถือ
น่าเชื่อถือเลย												มากที่สุด
	ระยะเวลาก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี											

ไม่เป็นที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	น่าเชื่อถือ
น่าเชื่อถือเลย												มากที่สุด
	ระยะเวลาหลังจากจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปีเสร็จแล้ว											



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามประสบการณ์ของท่านเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่าท่านได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน หรือไม่ เพียงใด

1. ขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

2. ขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนฯ เช่น การวางแผนกำลังคน หลักการจัดองค์การ การจัดทำมาตรฐานงาน หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง เทคนิคการปรับปรุงงาน ฯลฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

3. มีงานประจำที่กองรับนิคมอบเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในการจัดทำแผนฯ ได้ อย่างเต็มที่ และต่อเนื่อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

4. ผู้เข้าร่วมในคณะทำงานต่างพยายามปกป้องผลประโยชน์ของหน่วยงาน (ระดับกอง) ของตน โดยขาดการคำนึงถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และผลประโยชน์ของส่วนราชการโดยรวม

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

5. ผู้บริหารระดับสูงขาดการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของส่วนราชการที่ชัดเจน และแน่นอนให้แก่คณะทำงาน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

6. ส่วนราชการของท่านขาดการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการในระยะยาวที่ชัดเจน และแน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

7. ส่วนราชการของท่านขาดการจัดเก็บสถิติ ข้อมูลในค้ำต่าง ๆ ที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

8. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการของท่านขาดความพร้อมที่จะเป็นแกนนำในการจัดทำแผนฯ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

9. นโยบายจำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างไม่ให้เกิน 2% ต่อปี ทำให้การพิจารณา
 กำหนดจำนวนตำแหน่งประสบปัญหา

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

10. ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการระดับกอง ที่กำหนดให้ต้องเสนอมานคณะกรรมการ
 ปฏิรูปฯ ทำให้ขาดการปรับปรุง แก้ไขการแบ่งส่วนราชการระดับกองที่มีความไม่เหมาะสมในส่วน
 ราชการของท่าน เนื่องจากจะทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดทำแผนฯ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

11. ขาดการประสานงานกันอย่างเหมาะสมระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงานประมาณ ทำให้
 ไม่มีความแน่นอนว่าตำแหน่งและอัตรากำล้างที่ ก.พ. อนุมัติ จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ
 หรือไม่ เพียงใด

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

12. หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำล้างของสำนักงาน ก.พ. ขาดมาตรฐานที่แน่นอน

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

13. การเสนอแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ต้องเสนอมานคณะกรรมการหลายชุด ทำให้เกิดความล่าช้า

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

14. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน และ
 ระบบงานของส่วนราชการของท่านที่ถูกต้องอย่างเพียงพอ และพยายามจำกัดความต้องการ
 กำล้างคนของส่วนราชการมากเกินไป

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

15. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จากสำนักงาน ก.พ. ขาดการให้คำปรึกษาหารือ ถ่ายทอด และชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลังแก่ คณะทำงานอย่างเต็มที่

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

16. คณะทำงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดความล่าช้า

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

17. ผู้บริหารระดับสูงไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหารือแก่คณะทำงานอย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

18. คณะกรรมการพัฒนากำลังคนของกระทรวงขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถกลั่นกรองรายละเอียดของแผนฯ ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

19. ข้าราชการในส่วนราชการของท่าน ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนฯ อย่างเพียงพอ

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด

20. ส่วนราชการของท่านมีระยะเวลาในการจัดทำแผนฯ ที่จำกัดจนเกินไป

ไม่เป็นปัญหา _____ เป็นปัญหา
 เลข 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 มากที่สุด



ส่วนที่ 5

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

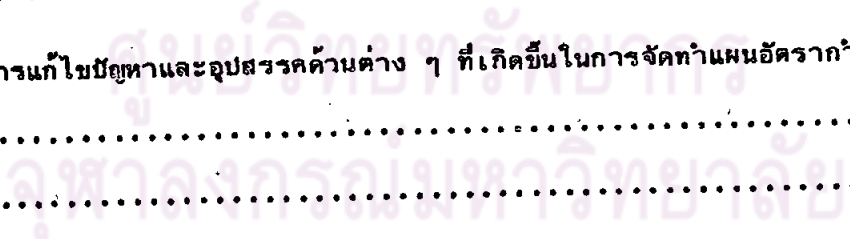
โปรดตอบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในประเด็นต่าง ๆ
ในช่องว่างที่กำหนดให้

- ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 1 จำนวนชุดของคณะทำงาน.....
 - 2 จำนวนผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน.....
 - 3 ระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมในคณะทำงาน.....
 - 4 การมีหรือไม่มีตัวแทนจากทุกกอง เข้าร่วมในคณะทำงาน.....
 - 5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

- ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการให้ความรู้ของสำนักงาน ก.พ. แก่คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในหน่วยงานของท่าน
- 1).....
 - 2).....
 - 3).....

- ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 1).....
 - 2).....
 - 3).....

- ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- (1).....
 - (2).....
 - (3).....
 - (4).....
 - (5).....





ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารของส่วนราชการ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือนไทย : ศึกษากรณีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑. แนวความคิด แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนที่ ๑

๑. ความคิดเห็นต่อแนวความคิด และรูปแบบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. แนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด
๓. ได้เข้าร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในลักษณะใดบ้าง
๔. ปัญหาและอุปสรรคที่ประสบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วนราชการของท่าน มีประการใดบ้าง
๕. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลที่เข้าร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วนราชการของท่าน มีความรู้ ความสามารถ และบทบาท ที่เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
๖. การบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วนราชการของท่านได้ดำเนินการในลักษณะใดอย่างไร

ส่วนที่ ๒

ผลสัมฤทธิ์ในกรรจกทำแผนอัตรากำลิ่ง ๓ ปี

ส่วนราชการของท่านได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจกทำแผนอัตรากำลิ่ง ๓ ปี
ในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ หรือไม่ เพียงใด

- ๑. การปรับปรุงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการ
- ๒. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และระบบงานของส่วนราชการ
- ๓. การจกทำแผนงาน และโครงการในระยะยาวของส่วนราชการ
- ๔. การบริหารตำแหน่งและอัตรากำลิ่งของส่วนราชการ
- ๕. การปรับปรุงหน้าที่ทางการบริหารงานบุคคลในก้ำนต่าง ๆ ของส่วนราชการ
- ๖. การปฏิบัติงานทางก้ำนวิชาการของส่วนราชการ
- ๗. การวางแผนก้ำลิ่งคนของส่วนราชการ
- ๘. การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประวัติผู้เขียน

นายไสว คุณเนตราศัย เกิดเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2501 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษารัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากภาควิชาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2523 ปัจจุบันเป็นพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2524 ดำรงตำแหน่งบุคลากรอันค้ำหนึ่ง สังกัดแผนกสรรหากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการพนักงาน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย