

คู่มือเตรียมสอบ

นักทรัพยากรบุคคล

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สารบัญ

	หน้า
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	1
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	1
- ประวัติความเป็นมา	1
- ตราสัญลักษณ์	2
- วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	2
- ภารกิจหน้าที่	3
- ค่านิยมขององค์การ	3
- วัฒนธรรมองค์การ	3
- ประเด็นยุทธศาสตร์	3
- โครงสร้างหน่วยงาน	4
- ผู้บริหาร	7
- ต่อต่อ	7
แนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	8
เฉลยแนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	11
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	12
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	12
แนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	22
เฉลยแนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	27
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง	26
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	26
ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	37
- การวางแผนกำลังคน	48
- การสรรหาและการคัดเลือก	50
- การบรรจุแต่งตั้ง	53
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	56
- ค่าตอบแทน	60
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์	62
- การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง	76
- การพัฒนาระบบงาน	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- งานสวัสดิการ	83
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	85
- การหาความต้องการการฝึกอบรม	91
- การออกแบบหลักสูตร	99
- การจัดทำโครงการฝึกอบรม	103
- การบริหารโครงการฝึกอบรม	105
- การประเมินผลการฝึกอบรม	111
ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผน การประสานงาน และการจัดการองค์การ	117
- การวิเคราะห์และวางแผน	117
- การประสานงาน	119
- การจัดการองค์การ	126
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	128
เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 1	132
เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 2	145
เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 3	157



ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

ประวัติความเป็นมา

เดิมงานด้านป่าไม้ทั้งหมด อันได้แก่ งานปลูกบำรุงป่า งานวนวัฒนวิจัย งานอุทยานแห่งชาติ งานทางด้านสัตว์ป่า งานต้นน้ำ และงานด้านป้องกันปราบปรามและไฟป่า เป็นต้น ล้วนอยู่กับกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เดิมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ทั้งสิ้น แต่เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๕ วุฒิสภาได้มีมติด้วยคะแนน ๑๒๗ ต่อ ๒๓ ให้แยกงานที่เกี่ยวกับป่าเศรษฐกิจและงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองป่าไม้ออกจากกัน โดยให้งานทางด้านป่าเศรษฐกิจอยู่กับกรมป่าไม้ ส่วนงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครอง ให้ไปตั้งเป็นกรมขึ้นมาใหม่ และให้สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรก็ได้มีมติเห็นชอบตามผลการประชุมของวุฒิสภาดังกล่าว ซึ่งจะต่างไปจากมติเดิมของสภาผู้แทนราษฎรในการพิจารณา ในวาระที่ ๓ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งความเห็นดังกล่าวแต่เดิมเหล่านี้ไม่มีการแยกกรมป่าไม้เป็น ๒ กรม ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๙ ตอนที่ ๙๙ ก. ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ ให้จัดตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ ดร.ปลอดประสพ สุรัสวดี ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงถือได้ว่าเป็นอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คนแรก และได้ดำรงตำแหน่งอยู่จนถึงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ จึงได้มีการแต่งตั้ง นายสมชัย เพียรสถาพร ขึ้นดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างเป็นทางการ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินกิจการกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความห่วงหา และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดั่งวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่า "ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน" และในปัจจุบันอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คือ นายธัญญา เนติธรรมกุล

แนวข้อสอบ

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงใด
 1. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 2. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 3. กระทรวงพลังงาน
 4. กระทรวงอุตสาหกรรม
2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติใด
 1. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2535
 2. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2539
 3. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2542
 4. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545
3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีชื่อภาษาอังกฤษว่าอย่างไร
 1. Royal Forest Department
 2. Department of Mineral Resources
 3. Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation
 4. Ministry of Natural Resources and Environment
4. วันก่อตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตรงกับข้อใด
 1. วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2535
 2. วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2539
 3. วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2542
 4. วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

แนวข้อสอบ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้เมื่อใด
 1. วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547
 2. วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2547
 3. วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2547
 4. วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547
2. ใครเป็นผู้รักษาการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
 1. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
 2. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 3. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
 4. เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
3. พนักงานราชการมีกี่ประเภท
 1. 2 ประเภท
 2. 3 ประเภท
 3. 4 ประเภท
 4. 5 ประเภท
4. พนักงานราชการมีกี่กลุ่มงาน
 1. 4 กลุ่มงาน
 2. 5 กลุ่มงาน
 3. 6 กลุ่มงาน
 4. 7 กลุ่มงาน
5. ข้อใด มิใช่ กลุ่มงานของตำแหน่งพนักงานราชการ
 1. กลุ่มงานชำนาญการ
 2. กลุ่มงานเทคนิค
 3. กลุ่มงานทั่วไป
 4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ความหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้

1. กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

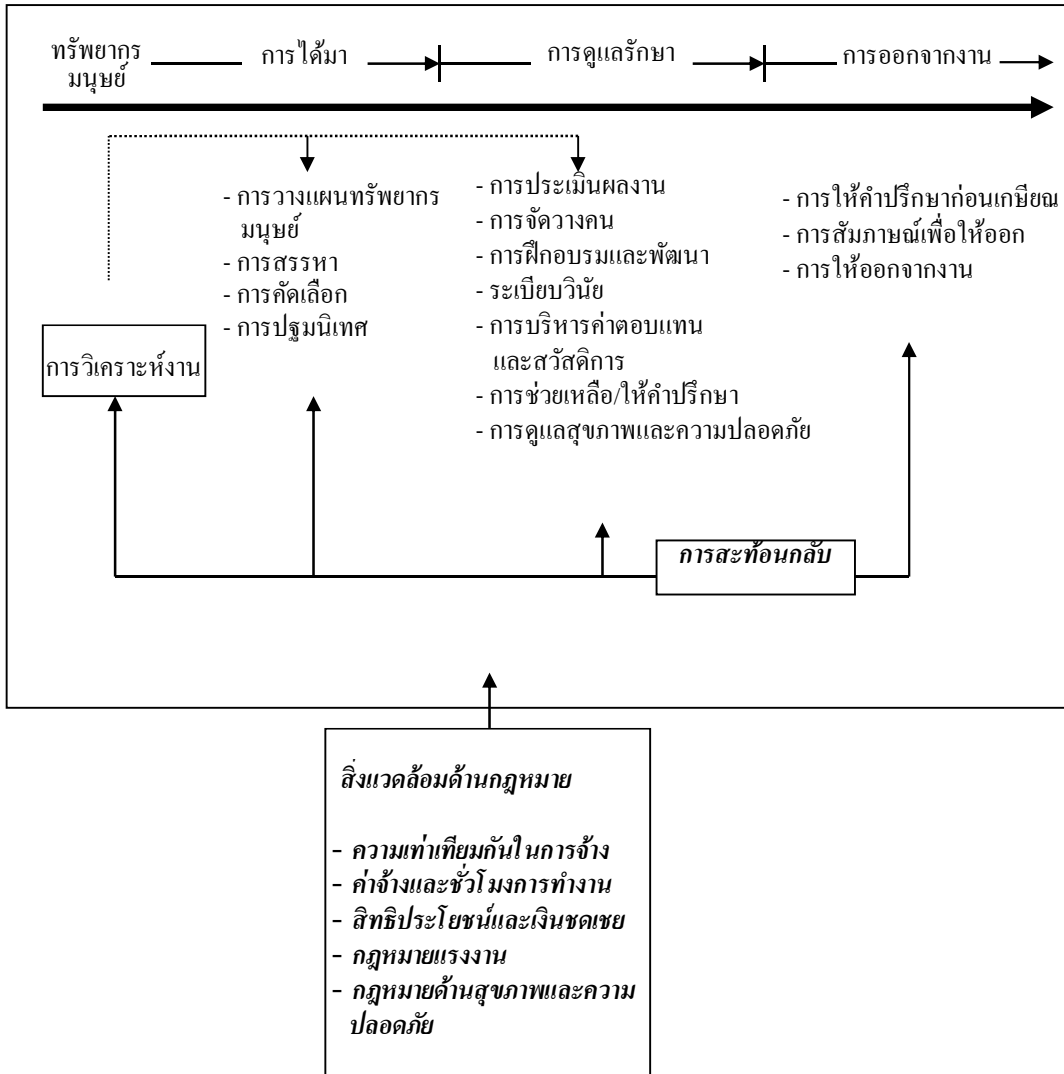
2. ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
5. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์กร (acquisition) การดูแลรักษาให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (retention) และการดูแลการออกจากงานของคนงาน (separation) โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้วย ดังภาพ ที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนและกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Rakich, Longest, and Darr, 1994 : 613.

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คือการวางอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความหมายกว้าง และลึกกว่าการฝึกอบรม มีความหมายตั้งแต่การศึกษา การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารจัดการอาชีพ

ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรม

- การฝึกอบรมจะสอนให้เจ้าหน้าที่รู้ว่าทำอะไรและอย่างไร
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องการสร้างให้เจ้าหน้าที่ที่ตอบคำถาม ทำไมต้องทำ และให้สามารถชี้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้ชัดเจน

Training

- **Focus** : Learn specific behaviors and actions; demonstrate techniques and process
- **Time frame** : Shorter term
- **Effectiveness measures** : Performance appraisals, cost benefit analysis; passing test; or certification

HR Development

- **Focus** : Understand information concepts and context; develop judgement; expand capacities for assignment
- **Time frame** : Longer term
- **Effectiveness measures** : Qualified people available when needed; promotion from within possible; HR based competitive advantage

สาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

- องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงขนาดโครงสร้าง และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดนิ่ง

ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผน การประสานงาน และการจัดการองค์การ

การวิเคราะห์และวางแผน

การวิเคราะห์ เป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อทำความเข้าใจแต่ละส่วนให้แจ่มแจ้ง รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริงโดยพื้นฐานแล้ว การวิเคราะห์ถือเป็นทักษะที่มนุษย์ฝึกได้

วิธีคิดเชิงวิเคราะห์

1. กำหนดขอบเขตหรือนิยามสิ่งที่เราจะวิเคราะห์ให้ชัดเจน
2. กำหนดจุดมุ่งหมายว่าจะวิเคราะห์เพื่ออะไร
3. พิจารณาหลักความรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่าจะใช้หลักใดในการวิเคราะห์
4. ใช้หลักความรู้นั้นให้ตรงกับเรื่องที่จะวิเคราะห์เป็นกรณีๆไปและต้องรู้ว่าควรวิเคราะห์อย่างไร
5. สรุปและรายงานผลให้เป็นระเบียบ

การวางแผน (Planning) มาจากคำในภาษาละตินว่า “แพลนัม” (Planum) หมายถึงพื้นที่ราบหรือพิมพ์เขียว คำภาษาอังกฤษใช้ “Planning” (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2540 : 48) ซึ่งหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ของผู้บริหารที่จะกำหนดวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาข้อมูลข่าวสาร (Information) ในอดีตมากำหนดหรือพยากรณ์อนาคต ดังนั้นแนวคิดของการวางแผนจึงมีลักษณะเป็น “ศาสตร์” ที่ต้องใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Information) ที่มีความแม่นยำ และเชื่อถือได้ และจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่ชัดเจน และมีความต่อเนื่องกันตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แผน มีความรู้ และความเข้าใจที่จะสามารถนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้

ประโยชน์ของการวางแผน การวางแผนทุกระดับจะมีประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติดังนี้

1. ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต
2. ทำให้องค์การมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย
3. ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง “เปรียบเทียบในเรื่องที่มีทางเสื่อ”

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การเพื่อยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการประเมินองค์การด้วยตนเอง ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ ทั้ง การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินการ

ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาระบบราชการมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขประชาชน ดังนั้นระบบราชการจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง มีขีดสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับประชาชน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องวางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาและวงจรคุณภาพการบริการภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ คือ

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานระดับมาตรฐานสากล
3. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภายใน

การนำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้เริ่มศึกษาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 โดยนำหลักเกณฑ์และแนวคิดตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award-MBNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award - TQA) มาปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย

เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 1

1. ข้อใดหมายถึงการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
 1. New Public Management
 2. New Political Management
 3. New Publics Management
 4. New Politicals Management

2. แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. ไດ
 1. 1970
 2. 1980
 3. 1990
 4. 2000

3. แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ออกแบบเพื่อใช้ในการปฏิรูปภาครัฐในกลุ่มประเทศใด
 1. แองโกล-แซกซัน
 2. ฝรั่งเศส
 3. เยอรมัน
 4. ญี่ปุ่น

4. การลดความเป็นระบบราชการลง ตรงกับข้อใด
 1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 2. การให้บริการแบบ e-Service
 3. การให้บริการแบบ One Stop Service
 4. ถูกทุกข้อ

5. ข้อใดเป็นลักษณะสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
 1. การมุ่งเน้นลูกค้า
 2. การมุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์
 3. การกระจายอำนาจ
 4. ถูกทุกข้อ

เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 2

- องค์ประกอบของแผนงานข้อใดจำเป็นน้อยที่สุด
 - พันธกิจ
 - วัตถุประสงค์
 - แนวปฏิบัติ
 - ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- แผน แผนงาน และโครงการ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
 - โครงการเป็นองค์ประกอบของแผน และแผนงาน
 - ในแต่ละแผนจะประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ
 - แผนจะต้องมีโครงการเป็นองค์ประกอบ
 - ไม่มีข้อใดถูก
- ข้อใดเป็นหลักการของการพัฒนาแผนงานที่สำคัญน้อยที่สุด
 - ความครบถ้วนและสมบูรณ์
 - การมีส่วนร่วม
 - ความรวดเร็ว
 - ความเป็นไปได้
- ข้อใดเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาแผนงาน
 - การกำหนดเป้าหมายของแผนงาน
 - การกำหนดแผนงานย่อย/โครงการ
 - การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน
 - การศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย
- ข้อใดเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาโครงการ
 - การจัดทำร่างโครงการ
 - การวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ
 - การกำหนดรายละเอียดโครงการ
 - การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

เจาะแนวข้อสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ชุดที่ 3

1. ข้อใดเป็นลักษณะสำคัญของผู้บริหารในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP)

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล
2. ความยุติธรรม
3. การศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา
4. การยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

2. เป้าหมายสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือข้อใด

1. แนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ
2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม
3. เพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม
4. ถูกทุกข้อ

3. เฮนรี เฟโยล (Henry Fayol) วิศวกรและนักบริหารอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้กล่าวถึงหน้าที่ทางการจัดการไว้ 5 หน้าที่ด้วยกันคือ

1. การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม
2. การวางแผน การดำเนินการ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม
3. การวางแผน การจัดองค์การ การประชุม การประสานงาน การควบคุม
4. การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การติดต่อ การควบคุม

4. ข้อใดเป็นการคำนวณหาจำนวนบุคลากรที่องค์กรต้องการในแต่ละช่วงเวลา จากสูตรพื้นฐานทางคณิตศาสตร์

1. จำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่มขึ้น = จำนวนบุคลากรที่ว่างงาน - จำนวนบุคลากรคงเหลือ
2. จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด =
$$\frac{\text{จำนวนงาน}}{\text{อัตราส่วนของงานต่อบุคลากร}}$$
3. จำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่มขึ้น = จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด - จำนวนบุคลากรว่างงาน
4. จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด =
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด}}{\text{อัตราส่วนของงานต่อบุคลากร}}$$