

การวางแผนกำลังคน
(Human Resource Planning)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมโนะ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ความหมาย

HRP • Felix A. Nigro แนวความคิดในการคาดคะเนความต้องการกำลังคนสำหรับระยะเวลาหนึ่งในอนาคต โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะความสนใจและลักษณะอื่นๆ ของกำลังคนที่มีอยู่ ตลอดจนการปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่างๆ เกี่ยวกับการหาคนที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งที่คาดคะเนไว้สำหรับอนาคต

James W.Walker กระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติการต่างๆ ด้านกำลังคน เพื่อให้องค์กรมีการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Dep. Of Employment กลวิธีในการจัดหาใช้ประโยชน์พัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรกำลังคนของหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ. การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง

ความจำเป็นของ HRP

สถานการณ์เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ต้อง : “เตรียมการล่วงหน้า” ไม่ใช่ : “แก้ปัญหาเฉพาะหน้า”
“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร : “ต้องพร้อมเพื่อการแข่งขัน” ช่วยให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของ HRP

พยากรณ์ความต้องการล่วงหน้าอย่างมีระบบสอดคล้องกัน

ความจำเป็น

ทราบสถานการณ์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคตช่วยให้มีวิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ลดปัญหาด้าน HRM
มีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนด้านต่างๆ เช่น การใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคน ฯลฯ

ระดับของ HRP

ระดับมหภาค (Macro)

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- แผนการศึกษาแห่งชาติ
- แผนกำลังคนของภาคราชการ

ระดับจุลภาค (Micro)

- สวนราชการ (กรม) บริษัท : สรรหา พัฒนา รักษาไว้ใช้ประโยชน์

องค์ประกอบของ HRP

- ข้อมูล ขอสารสนเทศ
- เทคนิค และวิธีการวิเคราะห์
- การพยากรณ์

แนวทางแก้ไขหรือการวางแผนกำลังคน

ลักษณะข้อมูล/ขอสารสนเทศ

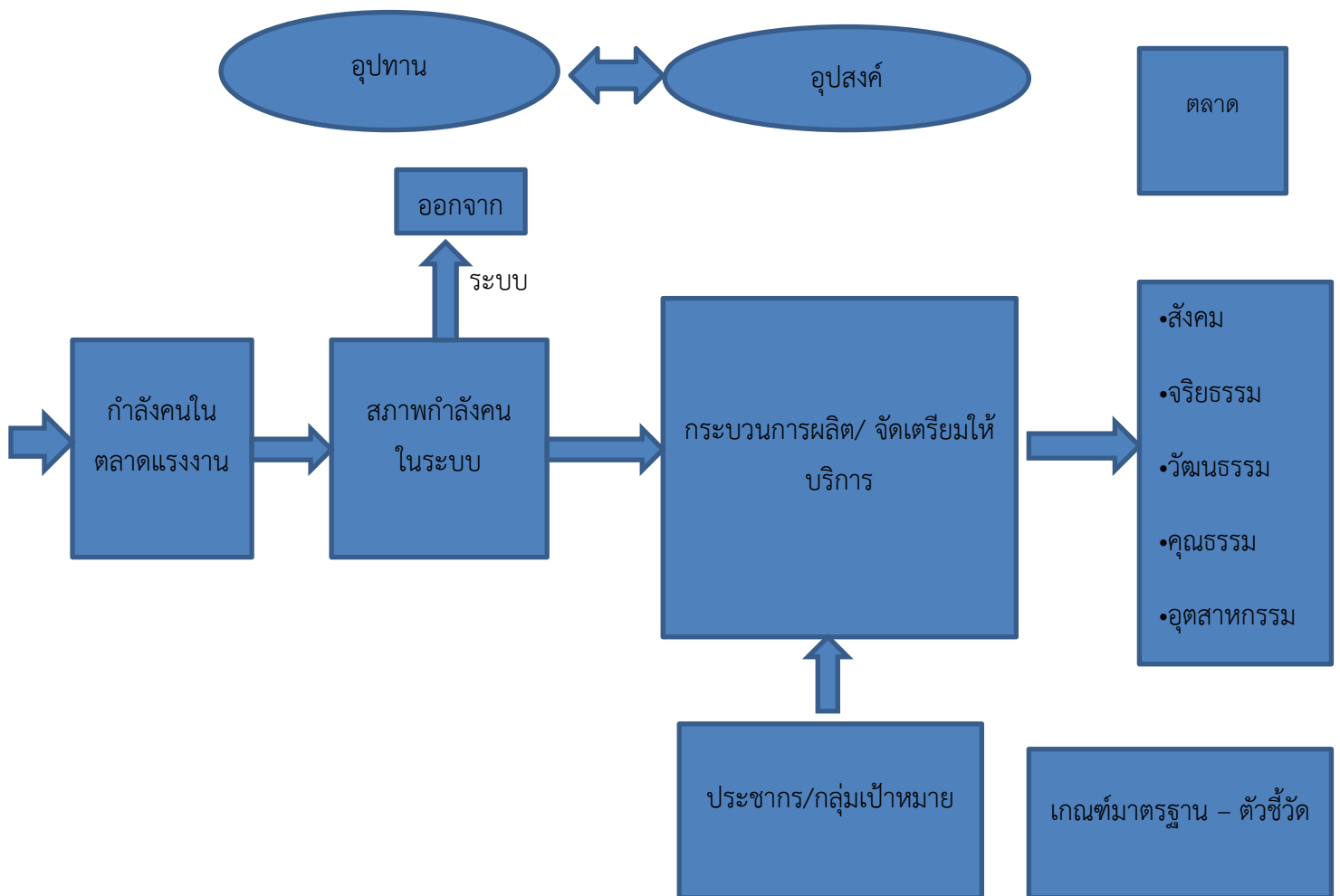
ข้อมูล : ขอเท็จจริงที่เป็นตัวเลข ขอความต่างๆ

- ข้อมูลเชิงปริมาณ

- ข้อมูลเชิงคุณภาพ

• ขอสารสนเทศ : ขาวสาร/ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผล หรือกลั่นกรองแล้วมีการจัดระบบอยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้

แบบจำลองการพยากรณ์



ลักษณะการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน

๑. supply based – พยากรณ์ตามแผนการผลิต กรณีคนไม่พอ/ผลิตไม่พอ

๒. rule based – พยากรณ์ตามตามกฎ กติกา (ใช้ในปัจจุบัน)

๓. market/demand based – พยากรณ์ตามกลไกตลาด

๔. need based – พยากรณ์ตามความต้องการที่แท้จริง (อุดมคติ)

เทคนิคการพยากรณ์อุปสงค์

- นักบริหารคาดการณ์ (Managerial & Expert Estimate)
- อัตราส่วน (Ratio)
- เทคนิคการวัดงาน (Work measurement)
- การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend analysis)
- แบบจำลอง (Simulation)

เทคนิคพยากรณ์อุปทานกำลังคน (Supply)

- กำลังคนที่มีอยู่ในระบบ (Stock)
 - โครงสร้างกำลังคน : สายงาน จำนวน ตำแหน่ง การกระจายอายุตัว อายุราชการเพศ ฯลฯ
 - ความเคลื่อนไหว : เลื่อนตำแหน่ง สูญเสีย (ตาย ลาออก โอนออก เกษียณอายุ)
 - การใช้ประโยชน์ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน
- กำลังคนที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน (Supply from outside)
 - กำลังคนในหน่วยงานอื่น
 - กำลังคนที่ว่างงาน
 - กำลังคนที่คาดว่าจะจับใหม่ตาม สาขาระดับ ประเภท

ตัวอย่างแผนกำลังคนในสวนราชการ

- แผนการสรรหา/คัดเลือก (Recruitment) : ใน/นอกหน่วยงาน
- แผนการใช้ประโยชน์ (Utilization)
 - บรรจุเขาสูตำแหน่ง
 - มอบหมายงาน
 - สับเปลี่ยนหมุนเวียน
- แผนพัฒนา ฝึกอบรม (Developing & Training)
- แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- แผนเตรียมคนเขาสูตำแหน่ง (Succession Plan)
- แผนแก้ปัญหากำลังคนด้วยวิธีต่าง ๆ
 - การปรับปรุงงาน
 - การเกลี้ยกำลังคน
 - การเกษียณก่อนกำหนด
 - การปรับระบบการทำงาน
 - การเลิกจ้าง ปลดถายออก
 - Out Sourcing ฯลฯ

ตัวอย่างวิธีทำแผนการสรรหา

- แยกประเภทตำแหน่ง
- สำรวจสภาพกำลังคน
- กำหนดวิธีการสรรหา
 - สรรหาจากภายในกอง/ฝ่าย
 - สรรหาจากภายนอก

- ดำเนินการสรรหา ตามประเภท และวิธีการที่กำหนด
 - ประเมินผลการสรรหา
- แผนเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง & การบรรจุแต่งตั้ง**

| | แผนเตรียมคนสู่ตำแหน่ง | แผนการบรรจุ |
|---------------------|--|------------------------------------|
| ๑. ช่วงเวลา | ระยะยาว | ระยะสั้น |
| ๒. การมุ่งเน้น | พัฒนา | บรรจุ แต่งตั้ง |
| ๓. ระดับการตัดสินใจ | พื้นที่ที่ตั้งคนเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง | พื้นที่ที่ตำแหน่งว่าง |
| ๔. เป้าหมาย | กลุ่มคน : พัฒนากลุ่มคน (Pool) ที่เลือกให้พร้อม | รายคน : คัดเลือกคนให้ดำรงตำแหน่ง |
| ๕. การคัดเลือก | คนที่มีศักยภาพในอนาคตดีที่สุด | คนที่ดีที่สุดในปัจจุบัน |
| ๖. การประเมินบุคคล | ศักยภาพในอนาคต | ผลงานในอดีต และปัจจุบัน |
| ๗. การวางแผนพัฒนา | แผนเฉพาะสำหรับแต่ละบุคคล | แผนเล็กๆ น้อยๆ ว่าจะให้ไปอยู่ที่ใด |
| ๘. ผู้ตัดสินใจ | คณะกรรมการ | ผอ.กอง หน.งานนั้น ๆ |
| ๙. ขอบเขตกระบวนการ | ทบทวนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผอ.กอง/สำนัก | ภายในกอง/สำนัก |

วิธีทำแผนเกลี้ยกำลัคน

- วิเคราะห์สภาพกำลัคน
- พิจารณาความรู้และประสบการณ์ของกำลัคน
- กำหนดวิธีการเกลี้ยกำลัคน
- จัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมกำลัคนที่จะเกลี้ย
- จัดทำคำสั่ง ตัด โอน ย้าย กำลัคน
- ติดตามผล

เงื่อนไขความสำเร็จของ HRP

| | |
|--------------|--|
| ทำด้วยใจ | สว่นราชการต้องมีความต้องการ “การวางแผนกำลัคน” อย่างจริงจัง |
| รวมแรง รวมใจ | ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ & ให้ความร่วมมือตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงปฏิบัติ |

การจัดทำแผนอัตรากำลัคน

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัคน

๑. ขั้นเตรียมการ
๒. ขั้นการศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลัคน

๓. ช้่นนำเสนอแผนอัตรากำล้ง

๔. ช้่นการนำแผนไปปฏิบัติ

๕. ช้่นติดตามประเมินผล

๑. ช้่นเตรียมการ

- การจัดตั้งคณะกรรมการกำกับการจัดทำแผนอัตรากำล้ง
- การจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำล้ง
- คณะทำงานกำหนดกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำล้ง ตลอดจนแผนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน

๒. ช้่นการศึกษาจัดทำแผนอัตรากำล้ง

๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน

- ทบทวนบทบาทหน้าที่ของสวนราชการ, ประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT) และวิเคราะห์สภาพ

ปัญหาปัจจุบัน

๒. กำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต

- Vision Mission ให้สอดคล้องและชัดเจน

๓. ศึกษาและปรับปรุงระบบบริหารทั้งระบบเพื่อให้การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ

- ปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยเน้นการลดขั้นตอนและการตอบสนองต่อการให้บริการอย่างมี

คุณภาพ

- กำหนดโครงสร้างสวนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจหลัก

- ผอนคลายกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น

- ปรับปรุงกฎระเบียบวิธีการเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ. พัสดุ ให้มีความคล่องตัว

- ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีอัตรากำล้งที่เหมาะสมทั้งจำนวนระดับ และสายงาน

รวมทั้งให้มีระบบการพัฒนากำล้งคนใหม่คุณภาพ

- ปรับปรุงการบริหารจัดการใหม่วัฒนธรรมการทำงานเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๓. ช้่นนำเสนอแผนอัตรากำล้ง (จัดทำแผนเสร็จและนำเสนอแผนต่อคณะกรรมการกำกับ)

๔. ช้่นการนำแผนไปปฏิบัติ

๕. ช้่นติดตามประเมินผล (ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องจากการปฏิบัติ)

| ขอบเขตการปรับปรุง | ผลที่คาดหวัง | แนวคิด/เทคนิควิธีการ |
|---|--|---|
| ๑. การปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้างสวนราชการ | <ul style="list-style-type: none"> - สวนราชการมีวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ที่ชัดเจน - ภารกิจที่หมดความจำเป็นถูกยกเลิก - เน้นการบริการลูกค้า - ภาคเอกชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการในภารกิจบางอย่าง - มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน <p>เป็นทีมมากกว่าการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Swot - Mission Approach - Business Analysis - Contract Out - Customer Focus |

| | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - แต่ละหน่วยงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน - มีหน่วยงานภายในที่ใช้โครงสร้างหลากหลายเหมาะสมกับภารกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - Flat Organization - Agency Creation |
|--|--|--|

| ขอบเขตการปรับปรุง | ผลที่คาดหวัง | แนวคิด/เทคนิควิธีการ |
|---|--|--|
| ๒. การปรับปรุงระบบงาน/ วิธีทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - มีขั้นตอนการทำงานที่สั้นไม่ซ้ำซ้อน - มีวิธีการทำงานที่ยืดเป้าหมายมากกว่ากระบวนการ - มีระบบการทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานน้อยแต่ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ - มีระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างชัดเจน - ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม - มีวิธีการทำงานที่ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - Delegation - Empowerment - Business Process Reengineering - Decentralizing Decisionmaking Power - Work Study - Deregulation |
| ๓. การปรับปรุงกฎระเบียบ | <ul style="list-style-type: none"> - มีข้อเสนอยกเลิกกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน - มีข้อเสนอปรับปรุงระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดให้มีลักษณะผ่อนคลายยืดหยุ่น เป้าหมาย ขอเท็จจริงเป็นหลัก - มีกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่จำเป็น - ผู้บริหารมีอำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินใจให้สอดคล้องกับขอเท็จจริงได้ | <ul style="list-style-type: none"> - Deregulation - Simplifying Administration - Result Oriented Management |
| ๔. การปรับปรุงการเงิน งบประมาณ และการ พัสดุ | <ul style="list-style-type: none"> - มีข้อเสนอปรับปรุงระเบียบวิธีการใช้งบประมาณ และระบบพัสดุที่คล่องตัวสอดคล้องกับขอเท็จจริง และความต้องการของสวนราชการ - ผู้บริหารสามารถบริหารและเกลี่ยงบประมาณได้ตามความจำเป็น - ขยายขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในดานการบริหารงบประมาณให้สอดคล้อง กับการบริหารดำนกำลังคน และการบริหาร การใช้วัสดุอุปกรณ์อื่นๆ | <ul style="list-style-type: none"> - Deregulation - Empowerment - Streamlining the Budget Process |
| ๕. การปรับปรุงทรัพยากร บุคคล | <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งหมด | <ul style="list-style-type: none"> - Manpower Audit |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงาน โครงการ ลักษณะงาน</p> <p>หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทางกาวหนาที่ชัดเจน และดึงดูดใจ <p>ผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการพัฒนากำลังคนใหม่มีคุณภาพ - และทักษะเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ - และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน - ผู้บริหารสามารถบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย - กำลังคนได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็น | <ul style="list-style-type: none"> - Redeployment - Decentralizing Personnel Policy - Delegation |
| <p>๖. การปรับปรุง การ วางแผนและการ ติดตามประเมินผล</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนกลยุทธ์หรือแผนทิศทางที่เหมาะสม - มีระบบการติดตามประเมินผลการ - ปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน - มีระบบการติดตามตรวจสอบอัตรากำลัง - และการใช้ตำแหน่ง - มีระบบการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณ | <ul style="list-style-type: none"> - Strategic Planing - Management Review - Management by Objectives and Results |

๑. Mission Approach

เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตขององค์การที่ชัดเจน วาจะทำอะไร และจะไม่ทำอะไร โดยกำหนด เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย พื้นที่เป้าหมาย ที่องค์การจะทำงานหรือประสานสัมพันธ์ด้วย รวมไปถึงการจัดองค์การที่ให้ ความสำคัญและสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจหลักที่กำหนดไว้ การใช้แนวทาง Mission Approach จะทำให้องค์การมองเห็นภาพของบทบาท ทิศทาง และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การได้อย่างไร

๒. Business Analysis

เป็นการจำแนกภารกิจหลักและวิเคราะห์งานสวนต่างๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก บทบาท วัตถุประสงค์ การจัดโครงสร้างและ ระบบงาน ตลอดจนการพิจารณาทางเลือกอื่นที่เหมาะสมกว่าซึ่ง จะใช้ Flow Chart ของงานต่างๆ ช่วยในการวิเคราะห์ได้ แนวคิด/เทคนิควิธีการ

๓. Customer Focus

เป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ระบบงาน และ วิธีการปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม

๔. Contract Out

เป็นแนวทางที่รัฐมอบงานสวนใดสวนหนึ่งให้เอกชนหรือบริษัทภายนอกเป็นผู้ดำเนินการโดยรัฐยัง รับผิดชอบงานนั้นๆ อยู่

๕. Agency Creation

เป็นการจัดหน่วยงานหรือองค์การของรัฐรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อจะเพิ่ม ประสิทธิภาพของหน่วยงาน หรือองค์การของรัฐ โดยให้อำนาจในการให้บริการมากกว่าหน่วยงานหรือองค์การ

ของรัฐทั่วไป จึงคล้าย กับเป็นบริษัทขนาดเล็กที่มี Chief Executive เป็นหัวหน้าและทำสัญญารายกับกับสวนราชการเจ้าสังกัด Chief Executive จะได้รับอำนาจและอิสระในการ บริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้อย่างเต็มที่ ตำแหน่ง Chief Executive จะได้รับเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและอาจแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกได้

๖. Flat Organization

เป็นการจัดรูปองค์การที่มีลักษณะแบนราบ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีอิสระ ในความคิดด้านที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสามารถทำ หน้าที่ได้อย่างแบบเบ็ดเสร็จ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงมีความสำคัญต่องาน ขององค์การในภาพรวม

๗. Business Process Reengineering

เป็นการย่นคิดและพิจารณาลงไปถึงแก่นของกระบวนการงานใด ที่เป็นเหตุให้มีการปรับปรุงครั้งใหญ่ในองค์ประกอบหลักของงาน เช่น ต้นทุน ผลผลิต คุณภาพ และความเร็ว โดยมีหลักในการพิจารณา คือ ถือเสมือนว่าไม่เคย มีงานนี้มาก่อน (Clean sheet approach) ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญ

๘. Empowerment/Delegation

เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรม ทศนคติ ค่านิยม และความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นด้วยการมอบอำนาจและมอบหมายงาน (Delegation) จากผู้บังคับบัญชาไปสู่เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่จะต้องรับผิดชอบในการให้บริการแก่ลูกค้าหรือ ผู้รับบริการ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. Decentralizing Decision making Power

เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือผู้บริหารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และพยายามลดลำดับขั้นของการควบคุม (Delaying) ลงเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองมากขึ้น

๑๐. Work Study

เป็นการใช้เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการวัดและกำหนดมาตรฐานเวลาในการทำงานอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและ มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีการ ทำงานที่ดีกว่าและได้ผลงานหรือผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

๑๑. Deregulation/Simplifying Administration System

เป็นการสังคายนา ยกเลิก รื้อ ปรับปรุง หรือผ่อนคลาย กฎ ระเบียบ ที่เข้มงวด ล้าสมัยให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

๑๒. Streamlining the Budget Process

เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำงบประมาณจากที่มุ่งเน้นที่รายละเอียดของปัจจัยการบริหาร (Inputs) มาเป็นมุ่งเน้นผลที่จะได้รับจากการดำเนินงาน (Results) โดยเชื่อมโยงนโยบาย วัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ ให้เข้ากับการจัดสรรและอนุมัติงบประมาณ

๑๓. Manpower Audit/Staff Inspection

เป็นวิธีการที่เป็นส่วนหนึ่งของการมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลบางส่วนให้สวนราชการและช่วยให้มีการสอบทานอย่างอิสระในการจัด องค์การและการจัดอัตรากำลังทั้งปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องความจำเป็น ของงาน องค์การ จำนวนอัตรากำลังและระดับตำแหน่ง

๑๔. Decentralizing Personnel Policy

เป็นวิธีการกระจายอำนาจในเรื่องนโยบายบริหารงานบุคคลจากหน่วยงานกลาง ให้ผู้บริหารของสวนราชการต่างๆ มีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ทั้งกระบวนการ รวมทั้งมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสวน ราชการต่างๆ ได้

๑๕. Redeployment

เป็นวิธีการเคลื่อนย้ายกำลังคนให้เหมาะสมกับความสำคัญของขนาดงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานระดับต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๖. Strategic Planning

เป็นกระบวนการที่จะตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีกว่าในสภาพปัจจุบัน โดยมีการกำหนดทิศทางภารกิจ ขอบข่ายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของ องค์การหรือหน่วยงานที่ชัดเจน และมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การหรือหน่วยงาน รวมไปถึงการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์การหรือหน่วยงานที่ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๑๗. Result Oriented Management/Management by Objectives and Results

เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของการบริการ (Service Quality) ที่สามารถวัดหรือประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน (Output และ Outcome) มีชี้เน้น Input หรือ Process โดยใช้ Performance Measurement Tools ที่ กำหนดไว้ในวงจรการบริหารงานทั้งระบบ

๑๘. Management Review

เป็นกลยุทธ์การทบทวนบทบาท โครงสร้างอัตรากำลังของสวนราชการในภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยทำในนามของรัฐมนตรีและหน่วยงาน กลาง

แบบตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง

๑. รายละเอียดสวนบุคคลและรายละเอียดของหน่วยงาน
ชื่อ - สกุล ชื่อตำแหน่ง ระดับ สำนัก/กอง ฝ่าย ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาคารและห้องทำงาน ก) ในตำแหน่งปัจจุบัน ข) ในฝ่าย หมายเลขโทรศัพท์
๒. โครงสร้างของตำแหน่งในหน่วยงาน โปรดระบุตำแหน่งของท่านอยู่ในสวนใดของหน่วยงานที่สังกัด โดยแสดงเป็นแผนภูมิ (เว้นที่ว่างให้เพียงพอ ประมาณ ๒/๓ หน้ากระดาษ)
๓. ท่านรายงานตรงต่อใคร (ชื่อ ตำแหน่ง ระดับ) จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน คน ระดับ
๔. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนผู้ใดบ้าง (โปรดระบุชื่อและตำแหน่ง) ผู้ใดปฏิบัติราชการแทนท่านเมื่อท่านไม่อยู่ (โปรดระบุชื่อและตำแหน่ง)
๕. งานหลักที่ปฏิบัติมีอะไรบ้าง โปรดอธิบายพร้อมประมาณการเวลาที่ใช้ในทุกงาน (เว้นช่องว่างให้เพียงพอ ประมาณ ๑/๒
๖. งานของท่านเปลี่ยนแปลงบางหรือไม่ โปรดอธิบายพร้อมเหตุผล ประกอบ
๗. มีช่องว่างงานชุกหรือไม่ เมื่อใด
๘. มีช่องว่างงานน้อยหรือไม่ เมื่อใด
๙. ท่านจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือไม่ หากต้องทำงานล่วงเวลา งานนั้น เป็นงานที่มอบหมายพิเศษหรืองานประจำ
๑๐. ท่านสามารถรับงานเพิ่มขึ้น (ราว ๑๐%) โดยไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ หรือไม่

๑๑. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทั้งด้านปริมาณงาน หรือคุณภาพงานหรือไม่
๑๒. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพงานของท่านหรือไม่
ที่เกี่ยวกับงานของหน่วยงานของท่านหรือไม่

ลงชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง

วันที่