



ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

The Opinion of the Government Officials, Office of Environmental Policy and
Planning toward Organizational Improvement and the First Rolling Plan

โดย

นายสุวัฒน์ แจ่มเพ็ช
ปีการศึกษา 2541

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
DEPARTMENT OF AGRI-BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY**

ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

The Opinion of the Government Officials, Office of Environmental Policy
and Planning toward Organizational Improvement and the First Rolling Plan.

โดย

นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ
รหัสประจำตัว 39066676

เสนอ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541



ใบรับรองการศึกษาอิสระ (Independent Study)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

The Opinion of the Government Officials, Office of Environmental Policy and Planning
toward Organizational Improvement and the First Rolling Plan

โดย

นายสุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ

รหัสประจำตัว 39066676

รายงานฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ

หลักสูตร บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541

ลายเซ็นอาจารย์ที่ปรึกษา

.....
S. S. S.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์)

ลายเซ็นหัวหน้าภาควิชาฯ

.....
A. S.

(อาจารย์เสาวคนธ์ เลิศกาญจนะ)

บทคัดย่อ

- ชื่อเรื่อง** : ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
- นักศึกษา** : นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ
- ระดับการศึกษา** : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- สาขาวิชา** : บริหารธุรกิจ
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

องค์การที่ประสบความสำเร็จได้จะมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายในขององค์การ ซึ่งหากพิจารณาจัดลำดับความสำคัญแล้ว จะเห็นว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ การจัดทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องตามความจำเป็นของงาน จึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนราชการระดับกรมสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 มีหน่วยงานระดับกอง จำนวน 12 หน่วยงาน และมีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 244 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยมีหน่วยงานระดับกองเพิ่มขึ้นอีก จำนวน 8 หน่วยงาน และได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมใหม่ จำนวน 78 คน จึงมีอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น จำนวน 322 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 173 คน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 10 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นตำแหน่งหลักของหน่วยงาน โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5-6 ปฏิบัติราชการในส่วนกลาง จากการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการที่มีเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลังรอบที่ 1 แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้าราชการ ที่มีตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกันและเมื่อแยกพิจารณาระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แล้ว พบว่าข้าราชการ ที่มีตำแหน่งต่างกันและข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกัน และสรุปได้ว่าข้าราชการ ที่มีตำแหน่งนักบริหารและข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานได้มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการอื่น ๆ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงควรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่แน่นอนเพื่อทำการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างผลการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบ และควรคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งในสายงานหลักของแต่ละส่วนราชการให้มากขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการมุ่งเน้นการทำงานตามภารกิจหลัก ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือให้ความคิดเห็นและได้รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลังให้มากขึ้น

ABSTRACT

Title : The Opinion of the Government Officials, Office of Environmental Policy and Planning toward Organizational Improvement and the First Rolling Plan.

Student : Mr. Suvat Auefeua

Level of Study : Master of Business Administration

Major : Business Administration

Advisor : Assis. Prof. Sirijanya Kuawiriyapan

The major factors lead to a successful organization are, among others, internal factors. When prioritize, it shows that the most impact is the staff. HRM is the most essential component in any successful organization. The Office of Environmental Policy and Planning (OEPP), one of the department under the Ministry of Science, Technology and Energy, established since 1992 had 12 divisions, with 244 staffs. In 1996, the OEPP has been restructuring and planning on manpower. Under this reform, the divisions have been extended to 20 and the staff been totally 322. The objectives of this research are to study and compare the OEPP official opinion on the organization and manpower planning improvement (1st rolling plan) which being classified by gender, time serving in the office, educational background, position, personnel classification, and the working office. The sample sizes of this research are the OEPP officials totally 173.

The results of the study are : Most of the OEPP officials are female, timeserving in the office not more than 10 years, master degree or equivalence, environmental scheme position, which level 5-6, working in central office. From the study and comparison of the OEPP official opinion shows that the OEPP officials have statistical insignificant different opinion on organization and manpower planning improvement (1st rolling plan) , when gender, timeserving in office, educational background, and working office, are being considered, except when position and personnel classification are taken, which the statistical significant are respectively. In addition, when considered the position, the significant are respectively. Concerning the different in position and personnel classification, the significant are respectively.

In summary, they are, the OEPP executive and any other officials (above level 9) opinion shows that organization and manpower planning improvement (1st rolling plan) improves the work and has the higher average than the other position officials.

The recommendations from this research are as follows : the extension of the regional office to 12 has increased a tremendous overhead. It is necessary to set up the performance indicators to prove that this incremental is worth, by comparing the performance and overhead spent. In addition, the position classification, in the core business of each department, must be taken more consideration in order to follow the core business of the particular department. Futhermore, participation from staff, both recommendation and any opinion, coupling with elaboration on organizational restructuring and replanning may be needed.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ (อาจารย์ที่ปรึกษา) ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมทุกท่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณทวีศักดิ์ ตั้งธนทรัพย์ คุณธิดารัตน์ วิพัฒน์กิจเจริญ และคุณจารุพร ณ บ่อมเพ็ชร ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล จนทำให้การวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

สุวัฒน์ เอื้อเพื่อ

พฤษภาคม 2541

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(4)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์	3
การตรวจเอกสาร	4
วิธีการศึกษา	7
สมมติฐานของการศึกษา	8
บทที่ 2 โครงร่างทางทฤษฎี	9
แนวคิดทางทฤษฎี	9
ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กับส่วนราชการต่างๆ	16
ความเป็นมา แนวทางและกระบวนการในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ของส่วนราชการต่างๆ	18
ความเป็นมา แนวทางและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ	23
อัตรากำลัง หน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างองค์การของสำนักงาน นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	27

	หน้า
บทที่ 3 ผลการศึกษา	32
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
อภิปรายผล	58
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	62
สรุป	62
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 36
2	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 37
3	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ 40
4	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 41
5	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ 42
6	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ 42
7	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา 44
8	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามตำแหน่ง 47
9	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับตำแหน่ง 48
10	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 48

ตารางที่

หน้า

- | | | |
|----|---|----|
| 22 | เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและ
แผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง
รอบที่ 1 รวมทั้ง 2 ลักษณะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง | 57 |
| 23 | ข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อ
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 | 58 |

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ของสำนักงานนโยบาย และแผนสิ่งแวดล้อม	70

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

โดยทั่วไปองค์การที่ประสบความสำเร็จได้ จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในองค์การเองซึ่งประกอบไปด้วยทรัพยากรพื้นฐานทั้ง 4 ได้แก่ ระบบงาน เงิน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคคล อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรแล้ว จะเห็นได้ว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การนั้นได้ ดังนั้นการจัดทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องตามความจำเป็นของงาน จึงมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็นหน่วยงานระดับกอง จำนวน 12 หน่วยงาน เป็นหน่วยงานในส่วนกลางจำนวน 8 หน่วยงานและเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 4 หน่วยงาน มีอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น จำนวน 244 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานระดับกองเพิ่มขึ้นอีก 8 หน่วยงาน รวมเป็นหน่วยงานระดับกองทั้งสิ้น 20 หน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นทั้ง 8 หน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น และเนื่องจากงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล จึงได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ (คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ, 2539 ก) จำนวน 78 คน จึงมีอัตรากำลังข้าราชการรวมทั้งสิ้น 322 คน โดยแผนอัตรากำลังรอบที่ 1 นั้น มีระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นเวลา 5 ปีและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540-2544 (แต่เดิมแผนอัตรากำลังมีระยะเวลา 3 ปี)

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจหลายประการคือเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นมาได้เพียง 6 ปีและเป็นส่วนราชการระดับกรมเพียงส่วนราชการเดียวในกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีระยะเวลา 5 ปี มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โดยมีหน่วยงานระดับกองเพิ่มขึ้นอีก 8 หน่วยงานและได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ จำนวน 78 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ มาใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้กับข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อจะได้ทำการปรับปรุงให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป อีกทั้งผลการวิจัยดังกล่าวยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาแนะนำและการประเมินผลด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณและอัตรากำลังให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การปรับปรุงระบบราชการให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเหลือประเทศไทยให้รอดพ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์การของส่วนราชการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและการจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการที่รับราชการในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อ
 - 2.2.1 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ
 - 2.2.2 แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

นิยามศัพท์

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการที่รับราชการในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

ระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย หรือ มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ หรือ ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย หรือ น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม หมายถึงส่วนราชการระดับกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ประสานการจัดทำแผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและจัดทำรายงานดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2539 ก)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึงคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เสนอแนะตลอดจนให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและการจัดระบบราชการพลเรือน ในที่นี้จะหมายถึง ก.พ.

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ หมายถึงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่แต่เดิมมีการแบ่งส่วนราชการในระดับกอง จำนวน 12 กอง เป็นหน่วยงานระดับกอง จำนวน 20 กอง

แผนอัตรากำลัง หมายถึงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ

แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 หมายถึงแผนอัตรากำลังที่ทำขึ้นในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540-2544 เป็นระยะเวลา 5 ปี

การตรวจเอกสาร

ศุภชัย (2533) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการไทย สรุปภาพของระบบราชการในอนาคตว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องเป็นระบบที่มีความอ่อนตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มารับบริการได้หลากหลายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยอาจจัดบริการในรูปแบบของ One - Stop Service
2. มีการจัดองค์การแบบเน้นผลิตผลหรือลูกค้า ไม่ใช่การจัดองค์การแบบเน้นหน้าที่หรือเน้นกระบวนการ
3. สามารถปรับใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ทางด้านการสื่อสาร ด้านโทรคมนาคมและสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) เพื่อประโยชน์ในการบริการและประสานงานระหว่างส่วนราชการได้อย่างแพร่หลาย
4. เน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้มากขึ้น โดยหน่วยงานที่อยู่ในส่วนกลางจะมีหน้าที่ประสานแผน ประสานนโยบายและเป็นฝ่ายกำหนดมาตรฐานตามลักษณะของงาน เพื่อให้ในการกำกับตรวจสอบและให้ส่วนราชการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ภายในกรอบมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

อุบลวรรณ และพัชนี (2537) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของระบบราชการในสายตาของคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีอายุไม่เกิน 30 ปี สรุปได้ว่า คนรุ่นใหม่มีเจตคติและภาพลักษณ์ที่เป็นลบต่อระบบราชการอย่างเด่นชัด กล่าวคือ คนรุ่นใหม่เห็นว่า ระบบราชการมีขั้นตอนในการทำงานมาก ทำให้งานล่าช้าเป็นระบบที่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ข้าราชการวางอำนาจกับประชาชน ข้าราชการได้รับเงินเดือนน้อย ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม และคนรุ่นใหม่เสนอให้แก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงระบบราชการ ลดขั้นตอนการทำงาน กระจายอำนาจการบริหารให้มากที่สุด ปรับปรุงการให้บริการ เลิกระบบการเล่นพรรคเล่นพวก พัฒนานักกลางกร ตลอดจนเพิ่มรายได้และสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและเพิ่มระบบตรวจสอบการทุจริต

กมล และพรศักดิ์ (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำนึกและอุดมการณ์ของข้าราชการไทย สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสำนึกและอุดมการณ์ของข้าราชการไทย ก็คือ การพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ โดยทำให้ระบบราชการเป็นระบบที่เปิดเผยต่อสาธารณะมีการปรับระบบงานให้เอื้อต่อการตรวจสอบ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่การบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการแยกแยะกิจกรรมของระบบราชการที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบและความมั่นคงของประเทศ

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (2539 ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ สรุปได้ว่าระบบราชการมีโครงสร้างภายในองค์การที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วยส่วนราชการและกำลังคนจำนวนมาก มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูง การบริหารจัดการใช้วิธีการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางขาดการปรับปรุงระบบงาน การทำงานมักจะซ้ำซ้อนขาดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานของข้าราชการขาดแรงจูงใจ ขาดระบบการควบคุมตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง มีผลทำให้ระบบราชการและข้าราชการขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นระบบราชการควรที่จะต้องมีการปฏิรูปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยภาครัฐต้องปรับลดบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการควบคุม ตรวจสอบและกำกับมาทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมภาคเอกชน ลดการใช้กำลังคนลงโดยเลือกปฏิบัติแต่เฉพาะงานที่มีความสำคัญ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรับฟังความต้องการของประชาชน และกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

ฉลงภพ และอภิชัย (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ภาคราชการกับอนาคตการพัฒนาประเทศ สรุปได้ว่า ระบบราชการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยด่วน ประเด็นปัญหาที่สำคัญ ของระบบราชการ คือ

1. อำนาจในการบริหารและตัดสินใจมีลักษณะเป็นการรวมศูนย์เข้าที่ส่วนกลาง
2. ระบบราชการมีขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้มีบุคลากรและหน่วยงานจำนวนมาก ปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกิดปัญหาในด้านประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ
3. โครงสร้างของระบบราชการไม่คล่องตัว และไม่สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ปัจจุบัน
4. เกิดระบบธุรกิจการเมืองในระบบราชการ มีแนวโน้มทำให้จริยธรรมและคุณธรรมของข้าราชการลดลงนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ทิพาวดี และคณะ (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการเพื่อให้รองรับกับภารกิจใหม่ที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ สรุปได้ว่าแม้รัฐบาลจะมีมาตรการจำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการก็ตาม แต่จำนวนข้าราชการยังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี มีผลทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. 2523 ข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีจำนวน 476,403 คน รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านบุคคลร้อยละ 7.7 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเมื่อปี พ.ศ. 2538 มีข้าราชการฝ่ายพลเรือนจำนวน 1,169,726 คน รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านบุคคลถึงร้อยละ 37.87 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาเงินงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาประเทศลดน้อยลง ปัญหาการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ และปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการลดลง

สมหวัง และคณะ (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สรุปได้ว่า ระบบงานและโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน โดยข้าราชการพลเรือน เห็นว่า ระบบงานและโครงสร้างองค์การที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจสูงและโครงสร้างองค์การหลายชั้นตอน ทำให้การทำงานล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ ไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีแหล่งที่มาของข้อมูล 2 แห่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มทดสอบ (Pre-test) ซึ่งไม่ใช่ประชากรตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 30 คน หลังจากนั้น จึงนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Coefficient of Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9029 แสดงว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในระดับสูงเพราะเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นดี ควรมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญธรรม, 2531: 17)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากเอกสารวิชาการและสถิติต่าง ๆ จากห้องสมุดและหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม จำนวน 230 คน (ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่จริง ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2541) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดได้จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 75.22 ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาและงบประมาณของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องจักรสมรรถ (Computer) ในการประมวลผลและหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ และมีขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองประชากร โดยใช้ t-test
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่สามประชากรขึ้นไป โดยใช้ F-test

สมมติฐานของการศึกษา

ข้าราชการสำนักงานนโยบายแผนสิ่งแวดล้อม ที่มี เพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและแผนอัตรากำลังรอบที่ 1 แตกต่างกัน

บทที่ 2

โครงร่างทางทฤษฎี

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับโครงร่างทางทฤษฎี ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกับส่วนราชการต่างๆ
3. ความเป็นมา แนวทาง และกระบวนการในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ
4. ความเป็นมา แนวทาง และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ
5. อัตรากำลัง หน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างองค์การของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

แนวคิดทางทฤษฎี

ลักษณะขององค์การแบบราชการ

ทฤษฎีโครงสร้างองค์การของ Mintzberg กล่าวว่า องค์การเป็นที่รวมของส่วนประกอบต่าง ๆ หลายชิ้น แต่ละชิ้นต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม จะต้องทำงานอย่างประสานสอดคล้องกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์การ จึงต้องพิจารณาส่วนประกอบที่เหลือด้วย องค์การมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ (Mintzberg, 1979)

1. องค์การจะประกอบไปด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ รวม 5 ส่วน คือ
 - 1.1 ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่คิดวางแผน และกำหนดทิศทางขององค์การ
 - 1.2 ฝ่ายปฏิบัติงาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การ
 - 1.3 ฝ่ายระดับกลาง มีหน้าที่เชื่อมและประสานระหว่าง ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงาน โดยการรับเอานโยบายและข้อกำหนดจากฝ่ายบริหารไปถ่ายทอดให้ฝ่ายปฏิบัติงานและคอยกำกับดูแล ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าให้ฝ่ายบริหารทราบ

1.4 ฝ่ายเทคนิค มีหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบระบบต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

1.5 ฝ่ายสนับสนุนมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในองค์กร

2. องค์กรของแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์และกระบวนการทำงานของแต่ละองค์กร มีอยู่ 5 ประเภท คือ

2.1 องค์กรแบบง่าย มีฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานเป็นหลัก องค์กรแบบนี้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางและการทำงานได้เร็วมาก เช่น ร้านขายอาหารขนาดเล็ก

2.2 องค์กรแบบเครื่องจักร มีส่วนประกอบทั้ง 5 ส่วนครบถ้วน โดยประสานการทำงานและใช้กลไกที่เรียกว่าการกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการทำงานของฝ่ายปฏิบัติ และมีขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้วจากฝ่ายเทคนิค เช่น หน่วยงานราชการทั่วไป

2.3 องค์กรแบบวิชาชีพ มีฝ่ายปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยใช้กลไกที่เรียกว่าการกำหนดมาตรฐานของทักษะและมีฝ่ายสนับสนุนที่ใหญ่ เนื่องจากต้องคอยช่วยเหลือการปฏิบัติงานในเรื่องอื่น ๆ ทุกเรื่องที่กลุ่มวิชาชีพไม่มีความชำนาญ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล

2.4 องค์กรแบบแบ่งส่วน มีฝ่ายระดับกลางเป็นตัวจักรสำคัญ ที่ต้องนำนโยบายของฝ่ายบริหารไปถ่ายทอดให้ฝ่ายปฏิบัติงานนำไปปฏิบัติ การประสานการทำงานมีลักษณะเป็นการกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์ องค์กรแบบนี้เป็นลักษณะขององค์กรขนาดใหญ่มีส่วนต่าง ๆ แยกไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้การควบคุมกำกับจากส่วนกลาง

2.5 องค์กรชั่วคราว เป็นองค์กรที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่แบ่งงานตามโครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบ องค์กรลักษณะนี้จะเป็นที่รวมของผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ สาขามาทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่ต้องการความคิดริเริ่มในการทำงานสูง

องค์กรต่าง ๆ อาจมีการแบ่งงานภายในองค์กร สรุปได้ดังต่อไปนี้ (สมยศ, 2539)

1. องค์กรแบบแบ่งงานตามภาระหน้าที่ (Functional Organization) เป็นโครงสร้างองค์กรที่แบ่งหน่วยงานโดยคำนึงถึงหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก โดยจัดกลุ่มงานที่เหมือนกันไว้ด้วยกัน และแยกงานที่แตกต่างกันออกไป

2. องค์กรแบบแบ่งงานตามพื้นที่ (Territory Organization) เป็นการจัดรูปองค์กรออกเป็นกลุ่มงาน โดยคำนึงถึงสภาพทางภูมิศาสตร์หรือทำเลที่ตั้งที่จะต้องเข้าไปดำเนินการในพื้นที่นั้น ๆ เป็นสำคัญ

3. องค์การแบบแบ่งงานตามลูกค้า (Customer Organization) เป็นการจัดรูปองค์การออกเป็นกลุ่มงาน โดยแยกตามความแตกต่างของลูกค้าที่ต้องการตอบสนองเป็นหลัก

4. องค์การแบบแบ่งงานตามโครงการ (Project Organization) เป็นโครงสร้างองค์การแบบอิสระแยกต่างหากจากองค์การแบบภาระหน้าที่ซึ่งเป็นองค์การหลัก โครงสร้างองค์การแบบนี้จะมีทรัพยากร ที่มงานด้านเทคนิคและมีระบบการบริหารงานของตนเอง ผู้จัดการโครงการนอกจากจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานโครงการแล้วยังต้องทำหน้าที่เป็นเสมือนผู้บริหารสูงสุดขององค์การหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นหน่วยงานอิสระที่สามารถดำเนินการด้วยตนเอง

5. องค์การแบบแมตริก (Matrix Organization) จะประกอบด้วยโครงสร้างแบบหน้าที่ถาวร และโครงสร้างตามโครงการชั่วคราว ประโยชน์ของโครงสร้างแบบนี้คือ ทำให้ทราบแนวความคิดอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มงานที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน และทำให้ได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและทำให้เกิดการประหยัดทรัพยากรในองค์การได้อีกด้วย

องค์การแบบราชการ (Bureaucracy) จะมีโครงสร้างองค์การที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น โดยมีระเบียบหรือกฎหมายรองรับอำนาจอย่างเป็นทางการ มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีลักษณะที่เป็นทางการ (Weber, 1947)

จากแนวความคิดทางทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์การแบบราชการหรือองค์การแบบเครื่องจักร เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา โดยมีระเบียบหรือกฎหมายรองรับอำนาจไว้อย่างชัดเจนมีการแบ่งงานตามความถนัดโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ที่องค์การนั้น ๆ ได้รับความหมาย มีขั้นตอนการทำงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว และมีการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ข้อเสียขององค์การแบบราชการก็คือองค์การลักษณะนี้จะไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ระบบนี้จะยึดถือหลักเกณฑ์ตามระเบียบต่าง ๆ และกฎหมายที่มีอยู่ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากองค์การแบบราชการ

การจัดองค์การเป็นการพัฒนาโครงสร้างขององค์การขึ้นมา เพื่อให้มีโครงสร้างของกลุ่ม ตำแหน่งงานที่จะรองรับการทำงานตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ตามแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ (ธงชัย, 2536) ผู้บริหารจะต้องมององค์การของตนในภาพรวม โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่าง ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ (Systems Theory) คือ เป็นการพิจารณาว่าองค์การเป็นระบบหนึ่งที่มีความ มุ่งหมายและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นองค์การจะประกอบขึ้นด้วยส่วนต่าง ๆ ที่ เกี่ยวพันระหว่างกัน กิจกรรมของส่วนใด ๆ ในองค์การจะมีผลกระทบต่อกิจกรรมส่วนอื่น ๆ ของ องค์การด้วย เมื่อองค์การมีกิจกรรมมากย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ที่จะต้อง มีขนาดใหญ่เพื่อรองรับกิจกรรมดังกล่าวและเมื่อองค์การนั้นมีโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ หรือมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นและ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (สมยศ, 2536)

ตลอดเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยมีระบบราชการที่ใหญ่โต เนื่องจากการขยายบทบาท การดำเนินงานของรัฐออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองทั้งภายนอกและภายในประเทศ การขยายบทบาทของรัฐ เป็นผลให้มีการขยายส่วนราชการและเพิ่มอัตรากำลังมากขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบทำให้งบประมาณ รายจ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างของรัฐเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย โดยข้อเท็จจริงแล้ว ทรัพยากรของรัฐมีอยู่อย่างจำกัด จึงมีผลทำให้บริการต่าง ๆ ของรัฐไม่สามารถดำเนินการให้ บริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และผลจากการที่ส่วนราชการต่าง ๆ มี การขยายตัวอย่างมาก ทำให้การปฏิบัติงานเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกัน ขาดการประสานงานกันทางด้าน นโยบายและแผนงานขาดความสอดคล้องและต่อเนื่องกันไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการที่สังกัดเดียวกัน หรือต่างสังกัดก็ตาม ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณซึ่ง มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งนี้สาเหตุแห่งความซ้ำซ้อนดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจาก (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2539 ค)

1. กฎหมายจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของ แต่ละหน่วยงานไว้อย่างกว้าง ๆ
2. ส่วนราชการต่าง ๆ มักจะยึดถือหลักการพึ่งตนเองแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งมุ่งสร้างหน่วยงาน ในสังกัดของตน โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานอื่นทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งขัดกับทฤษฎีการบริหารเชิง

ระบบ (Systems Theory) ที่ถือว่าแต่ละส่วนราชการเป็นระบบย่อยของประเทศ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3. กลไกของรัฐในการปรับปรุงการจัดองค์การของราชการ ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการทำงานโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนค่าใช้จ่าย ความคุ้มค่า เป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน ตลอดจนการทำงานของข้าราชการบางส่วนยังยึดติดกับกฎหมาย กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ มากกว่าจะคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์สุดท้ายของงานอย่างแท้จริง งานราชการจำนวนมากจึงล่าช้าและไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

4. ขาดเครื่องมือและเทคนิคการบริหารงานที่ทันสมัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าประเทศไทยได้มีการขยายบทบาทของรัฐออกไปอย่างกว้างขวางจึงจำเป็นที่จะต้องมีการขยายงานหรือเพิ่มหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจหรือบทบาทดังกล่าว ทำให้โครงสร้างองค์การของระบบราชการมีขนาดใหญ่ มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน จนบางครั้งทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานขึ้น ลักษณะดังกล่าว จึงไม่เป็นไปตามทฤษฎีบริหารเชิงระบบที่ถือว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรงอันเนื่องมาจากโครงสร้างองค์การของระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ก็คือ จำนวนกำลังคน หรืออัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของรัฐสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7.7 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2523 (ทิพาวดี และคณะ, 2539) เป็นร้อยละ 42.3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2542 ทำให้ในปีงบประมาณนี้ รัฐบาลมีเงินที่จะนำมาใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศเพียงร้อยละ 57.7 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ประเทศกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากสถานการณ์เช่นนี้ รัฐบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำงบประมาณมาใช้ในการลงทุนพัฒนาประเทศเพื่อกระตุ้นให้เกิดสภาวะการจ้างงานให้มากที่สุด

องค์การแบบราชการแนวใหม่

องค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมอย่างใกล้ชิด เมื่อองค์การมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โครงสร้างองค์การย่อมไม่เหมือนกัน ดังนั้นการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่างๆไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายใน หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ตลอดจนสถานการณ์และตัวแปรที่มีผลกระทบต่อองค์การนั้น ๆ (สมัยศ, 2536)

รูปแบบโครงสร้างองค์การในแต่ละองค์การ จะมีการออกแบบงานตามแนวความคิดต่างๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้ (ธงชัย, 2539)

1. การออกแบบงานตามแนวความคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ การจัดการลักษณะนี้จะมีการแยกงานชัดเจนระหว่างการคิดและการกระทำ ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียวในการกำหนดหน้าที่และงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล

2. การออกแบบงานตามแนวความคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ เป็นการออกแบบงานที่มีลักษณะคล้ายกับการออกแบบงานตามแนวความคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์แต่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความต้องการของผู้ทำงานควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อที่ได้รับมอบหมาย

3. การออกแบบงานตามแนวความคิดการบริหารสมัยใหม่ การออกแบบงานลักษณะนี้จะมีมุ่งใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรนั้น ๆ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้บริหารขององค์การ

ในปี พ.ศ. 2534 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดเป้าหมายของระบบราชการและระบบข้าราชการในอนาคตว่า ควรมุ่งปฏิบัติเฉพาะภารกิจสำคัญที่รัฐยังต้องดำเนินการมีโครงสร้างองค์การภาครัฐที่เล็กกะทัดรัด มีระบบบริหารราชการที่ยืดหยุ่นเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน มีระบบควบคุมกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกะทัดรัดและใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการปฏิบัติราชการ และมีการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การกำหนดภารกิจสำคัญของรัฐมีแนวทางในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดกลุ่มภารกิจของรัฐ เป็นการทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคมที่จะมีผลโดยตรงต่อการยกเลิกภารกิจบางอย่างที่หน่วยงานบางหน่วยงานดำเนินการอยู่ ลดความซ้ำซ้อนของงานและโครงสร้างย่อย มีการจัดกลุ่มงานของรัฐอย่างกะทัดรัดและประสานสอดคล้องกันมากขึ้น สามารถปรับลดและโอนถ่ายกำลังคนจากส่วนหนึ่งไปอีกส่วนหนึ่งได้ ซึ่งจะเป็นการลดงบประมาณของงานที่ไม่จำเป็น โดยมีการวางแผนกำลังคนและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถใหม่ๆ และกำหนดให้มีเครือข่ายการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐกับเอกชน (ชัยอนันต์, 2538)

2. ดำเนินการแยกแยะภารกิจของรัฐ เป็นการกำหนดว่าในอนาคตระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวกิจกรรมใดที่รัฐควรเลิกดำเนินการ กิจกรรมใดที่รัฐควรสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนดำเนินการแทน และในบรรดากิจกรรมที่รัฐจำเป็นต้องดำเนินการต่อไปนั้น กิจกรรมใดที่ควรถ่ายโอนให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการแทน (ศุภชัย, 2538)

3. นำแนวทางการวิเคราะห์ภารกิจหลักมาใช้เป็นเทคนิคในการวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนในการพิจารณา สรุปได้ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2539 ค)

3.1 กิจกรรมหรือภารกิจใดขององค์กร ยังมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติต่อไปหรือไม่ หากไม่มีความจำเป็นก็ต้องยุบเลิกไป แต่ถ้าจำเป็นต้องพิจารณาต่อไปว่า

3.2 เป็นงานที่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ที่ใดหรือไม่ ถ้าพบว่ามี การปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่ก็ยกเลิกหรือรวมงานนั้นให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไป แต่ถ้าไม่มีการปฏิบัติซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นก็ให้พิจารณาว่า

3.3 งานนั้นเป็นภารกิจหลัก (Core Business) ของหน่วยงานนั้นหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ภารกิจหลัก (Non - Core Business) ของหน่วยงานนั้นก็ให้แปรรูปหรือจ้างเหมาเอกชนรับไปปฏิบัติแทน แต่ถ้าเป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ ก็จะต้องพิจารณาต่อไปว่า

3.4 เป็นงานที่สามารถมอบหรือกระจายอำนาจไปให้ภูมิภาค ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นได้หรือไม่ ถ้ามอบหรือกระจายอำนาจไปได้ก็ให้โอนงานนั้นไป แต่ถ้าไม่สามารถมอบหรือกระจายอำนาจได้ก็ให้พิจารณาว่า

3.5 งานหรือภารกิจนั้นเป็นงานที่สามารถดำเนินการ โดยจัดตั้งเป็นหน่วยงานบริหารพิเศษที่ไม่ใช่ราชการ (Executive Agency) ได้หรือไม่ ถ้าได้ก็ให้จัดตั้งเป็นหน่วยงานบริหารพิเศษที่ไม่ใช่ราชการขึ้นในส่วนราชการนั้น ถ้าไม่สามารถจัดตั้งได้ก็ให้พิจารณาว่า

3.6 เป็นงานที่รัฐจำเป็นต้องดำเนินการเองทั้งหมดหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ก็พิจารณาว่าส่วนที่รัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองนั้นใช้วิธีจ้างเหมาให้เอกชนไปปฏิบัติแทน แต่ถ้าเป็นงานที่รัฐจำเป็นต้องดำเนินการเองก็ให้พิจารณาบททวนว่า

3.7 งานหรือภารกิจนั้น เป็นงานที่มีการใช้กำลังคนเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ก็ควรที่จะดำเนินการตรวจสอบกำลังคนและตรวจสอบประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นว่ามี การใช้กำลังคนอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าองค์กรแบบราชการควรที่จะมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดกะทัดรัด มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น มีระบบบริหารราชการที่ยืดหยุ่น เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานตลอดจนดำเนินการสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน เพื่อที่ข้าราชการจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ลดบทบาทข้าราชการจากผู้ปฏิบัติกร มาเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการตลอดจนมีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และมีการสร้างเครือข่ายการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน

การที่ส่วนราชการจะปรับโครงสร้างองค์การให้มีขนาดเล็กกะทัดรัดได้นั้น จะต้องมีการ ทบทวนบทบาทภารกิจของรัฐ โดยมุ่งเน้นเฉพาะภารกิจหลักที่สำคัญที่รัฐจำเป็นต้องดำเนินการ เท่านั้น ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ภารกิจของ หน่วยงานเข้ามาใช้เพื่อแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างภารกิจของรัฐกับเอกชน และแยกบทบาทหน้าที่ ระหว่างส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเพื่อแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น หลังจากการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานดังกล่าวแล้วจะทำให้ทราบถึงบทบาท ภารกิจที่แท้จริงของรัฐและลดความซ้ำซ้อนของงาน มีผลทำให้โครงสร้างองค์การของส่วนราชการ มีขนาดเล็กจะสามารถปรับลดอัตรากำลังและประหยัดงบประมาณได้อีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กับส่วนราชการต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2539 ข) มีความสัมพันธ์กับส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

มาตรา 8 วรรคสี่ บัญญัติว่า การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและให้ ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในตราพระราชกฤษฎีกาด้วย

มาตรา 8 วรรคห้า บัญญัติว่า ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนัก งบประมาณร่วมกันเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี ในการแบ่งส่วนราชการภายในและในการ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการตามวรรคสี่ในการเสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจัดอัตรากำลังและสำนักงบประมาณจัดสรรเงินงบประมาณให้ สอดคล้องเสนอไปในคราวเดียวกัน แต่ถ้าเป็นการแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันในทบวงมหาวิทยาลัยให้สำนักงบประมาณเป็นผู้เสนอความเห็นและจัดสรรเงินงบประมาณต่อคณะรัฐมนตรี

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ดังกล่าวเป็นการระบุถึง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยให้มีอำนาจในการเสนอ ความเห็นการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและการจัดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่าง ๆ

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

มาตรา 8 (1) บัญญัติว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและการจัดระบบราชการพลเรือน

มาตรา 8 (3) บัญญัติว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน การจัดและพัฒนาส่วนราชการและวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

มาตรา 8 (4) บัญญัติว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังในราชการพลเรือน

มาตรา 8 (7) บัญญัติว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจงให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและของส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงการใช้ตำแหน่ง ทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน และการปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

มาตรา 8 (8) บัญญัติว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่น่าปรากฏว่ากระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดังกล่าว เป็นการกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน การจัดระบบของราชการพลเรือน การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือนและการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ตลอดจนชี้แจงส่วนราชการต่าง ๆ และถ้าส่วนราชการใดไม่ปฏิบัติตามคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่รายงานให้นายกรัฐมนตรีทราบเพื่อจะได้พิจารณาสั่งการต่อไป

ความเป็นมา แนวทาง และกระบวนการ ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ

ความเป็นมา

โครงสร้างองค์การของส่วนราชการระดับต่าง ๆ ในภาคราชการ ปัจจุบันยึดถือรูปแบบดั้งเดิมที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้ทรงวางรากฐานไว้ คือการแบ่งส่วนราชการออกเป็นกระทรวง ทบวงและกรมต่าง ๆ ในกรณีที่มีการเพิ่มเติมภารกิจใหม่ ๆ ก็จะใช้วิธีดำเนินการ โดยการเพิ่มหน่วยงานเข้าไปในโครงสร้างเดิม ทำให้เกิดการเพิ่มหน่วยงานใหม่ในระดับ กอง กรม หรือสำนักงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการขยายงานในแนวราบของส่วนราชการ การดำเนินการดังกล่าวได้กระทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ จึงทำให้กรมและกระทรวงต่าง ๆ ขยายตัวเป็นโครงสร้างองค์การที่ใหญ่โต สลับซับซ้อน และมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ไม่ว่าจะเป็นการกิจที่จะต้องปฏิบัติและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ความใหญ่โตในโครงสร้างองค์การของส่วนราชการ ทำให้ภาคราชการไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของประชาชน และภาคการศึกษายังขาดเป้าหมายตลอดจนทิศทางที่แน่ชัดในบทบาทใหม่ ที่ต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชน ประชาชน และองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ (ตามหลักการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) โดยส่วนราชการทั้งหลายยังมีระบบบริหารที่รวมศูนย์อำนาจไว้เบื้องบนสุด มีสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อนหลายขั้นตอน มุ่งเน้นการทำงานเบ็ดเสร็จภายในองค์การเดียว ไม่สามารถสร้างจุดเชื่อมการทำงานในแนวราบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในสภาพปัจจุบันสภาวะการแข่งขันระหว่างประเทศเป็นไปอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์การทำงานอย่างทันการณ์ โดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคโนโลยีขั้นสูงเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ พร้อมทั้งมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว จึงเป็นเงื่อนไขในความสำเร็จขององค์การต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและภาคราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2539 ก)

แนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ

ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คณะรัฐมนตรีได้มีมติสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2537 ข) สรุปได้ ดังต่อไปนี้

1.1 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 เห็นชอบกับมาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ ในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการควบคุมโครงสร้างส่วนราชการ คือให้มีการปรับปรุงและการจัดส่วนราชการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยไม่เพิ่มจำนวนส่วนราชการระดับกองตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2535-2539) ยกเว้นกรณีจำเป็นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาส่วนราชการเพื่อใช้เป็นหลักการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมและจังหวัด

1.2 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 เห็นชอบกับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ ในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการควบคุมโครงสร้างส่วนราชการ คือ ให้ระงับการเพิ่มจำนวนส่วนราชการและจังหวัดที่ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลัง ตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ยกเว้นการตั้งส่วนราชการระดับกอง กรม หรือกระทรวงที่จัดตั้งใหม่โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังในส่วนรวม คือให้ตรึงจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้างไว้ตลอดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยให้มีอัตราไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 และเปิดโอกาสให้สามารถเพิ่มอัตราใหม่ในกรณีจำเป็นได้ ไม่เกินจำนวนรวมที่เกิดจากการเกษียณของข้าราชการตำแหน่งต่างๆ ในช่วงระยะเวลา ปี พ.ศ. 2537-2539

1.3 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 เห็นชอบกับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ คือ ให้ดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐต่อไป(คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ, 2539 ก: 33)

1.4 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 เห็นชอบกับการปรับลดงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2541 ตามที่สำนักงบประมาณเสนอ คือ ให้ระงับหรือชะลอการจัดตั้งหรือขยายหน่วยงานใหม่ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐลง (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2540)

1.5 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2540 เห็นชอบกับแผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ คือ ให้ทุกส่วนราชการทบทวน บทบาท ภารกิจและหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อการลดต้นทุน หรือยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2541 ก)

1.6 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 เห็นชอบกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติเสนอ คือ ให้ส่วนราชการระงับการขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ หรือขยายหน่วยงานภายในกรม หรือหน่วยงานเทียบเท่ากรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และ 2542 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2541 ข)

จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สรุปได้ว่า คณะรัฐมนตรีต้องการให้มีการปรับปรุงส่วนราชการให้ทันสมัย มีขนาดกะทัดรัด มีประสิทธิภาพ โดยจะไม่มีการเพิ่มหรือขยายส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และ 2542 แต่มีแนวโน้มที่จะลดส่วนราชการลง และเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนมากขึ้น

2. บันทึกจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (นายบรรหาร ศิลปอาชา) ถึงเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2539 ได้ให้แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการว่าจะต้องครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของภาคราชการ การปรับปรุงการจัดระบบงาน และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การจัดโครงสร้างหน่วยราชการให้กะทัดรัด ยืดหยุ่นและคล่องตัว การใช้เทคโนโลยีทันสมัยและการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค และเพื่อให้การปรับปรุงระบบราชการซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล ดำเนินการไปด้วยความรวดเร็ว จึงให้ยึดหลักการดังนี้ คือ

2.1 ควรปรับปรุงองค์กรให้มีวิธีการทำงานที่สั้น ง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งประเด็นที่สำคัญ คือ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น กระชับ (Flat Organization) มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (Decentralization) และลดอัตรากำลังให้เหลือเท่าที่จำเป็น (Lean Staff)

2.2 ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้ง่ายและทันสมัย (Simple Form)

2.3 ควรมีระบบจูงใจโดยให้ผลตอบแทนแก่ผู้มีส่วนสำคัญ ที่ทำให้การปรับปรุงราชการ ประสบผลสำเร็จ

จากบันทึกดังกล่าว สรุปได้ว่ารัฐบาลเห็นชอบและให้ความสำคัญกับนโยบายการปรับปรุง ระบบราชการให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของภาคราชการ โดยให้มีการจัดและปรับปรุง โครงสร้างหน่วยราชการให้มีขนาดกะทัดรัด มีความคล่องตัวและมีการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค

3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2537) ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณา การจัดโครงสร้างองค์การและระบบงานของส่วนราชการไว้ ดังต่อไปนี้

3.1 พิจารณาบทบาทบทบาทของรัฐให้เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศ โดยพิจารณา ว่ารัฐบาลควรดำเนินงานในภารกิจด้านใด ระดับใด ทั้งนี้โดยยึดหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.2 พิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามโครงสร้างองค์การให้ถูกต้องและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐบาล

3.3 พิจารณาจัดกลุ่มกิจกรรมให้สามารถรองรับภารกิจ ตามโครงสร้างองค์การได้อย่าง คล่องตัว

3.4 พิจารณากำหนดโครงสร้างองค์การของส่วนราชการให้มีขนาดกะทัดรัด สะดวกต่อ การติดต่อควบคุมตรวจสอบและประสานงานโดยคำนึงถึงการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม

3.5 พิจารณาจัดโครงสร้างองค์การและระบบบริหาร ให้เอื้ออำนวยต่อการมอบอำนาจ และการกระจายอำนาจสู่ราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.6 พิจารณาถึงเอกภาพในการบริหารงานของรัฐบาล กระทรวง ทบวง และกรม

3.7 พิจารณากำหนดหลักการถ่วงดุลย์อำนาจ และตรวจสอบเท่าที่จำเป็น

3.8 พิจารณาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ระบบงาน ระบบประชาสัมพันธ์ ตลอดจน ระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การที่เปลี่ยนไป

จากแนวทางในการพิจารณาเพื่อการจัดโครงสร้างองค์การและระบบงานของส่วนราชการ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สรุปได้ว่า ควรที่จะมีการทบทวนบทบาท ภารกิจภาครัฐและจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว โดยโครงสร้างองค์การ ของส่วนราชการ จะต้องมีความกะทัดรัด มีความคล่องตัว มีระบบงานและระบบสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ ตลอดจนมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

ตามแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้ง 3 ประการ สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การของส่วนราชการ จะไม่มีการเพิ่มหรือขยายส่วนราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และ 2542 และควรที่จะมีการปรับปรุงให้ทันสมัย มีขนาดกะทัดรัด มีระบบงานและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น กระชับ โดยมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

กระบวนการในการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ

กระบวนการในการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ มีขั้นตอน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ส่วนราชการระดับกรมที่จะขอดำเนินการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ จะเสนอเรื่องให้กระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาดำเนินการเสนอขอปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสามัญประจำกรมและคณะกรรมการสามัญประจำกระทรวง ตามลำดับ
2. คณะกรรมการสามัญดังกล่าวจะพิจารณาปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการนั้น ๆ ตามแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาจัดส่วนราชการ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดและเมื่อคณะกรรมการสามัญประจำกระทรวงให้ความเห็นชอบแล้ว จะส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาต่อไป
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะนำเรื่องดังกล่าว เสนอคณะกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาตามลำดับ จากนั้นจะนำความเห็นของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแจ้งให้แก่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป
4. เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบ ในการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะส่งร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา
5. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา จะนำร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการนั้นมาพิจารณา จากนั้นจะส่งคืนให้แก่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำร่างพระราชกฤษฎีกาไปประกาศในราชกิจจานุเบกษาและแจ้งให้ส่วนราชการนั้นทราบต่อไป

ความเป็นมา แนวทางและกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

ความเป็นมา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง มีผลเนื่องมาจากมติคณะรัฐมนตรีที่ต้องการแก้ไขปัญหาส่วนราชการและอัตรากำลังข้าราชการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (ในช่วงระยะเวลาก่อนปี พ.ศ. 2523) ซึ่งเป็นผลผูกพันให้รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณรายจ่ายทางด้านเงินเดือนและค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก รัฐบาลในขณะนั้น คือ รัฐบาล ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ จึงได้มีนโยบายแก้ปัญหาดังกล่าว โดยได้มีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523 เรื่องแนวทางการกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้กำหนดหลักการและมาตรการในการจัดส่วนราชการและอัตรากำลังเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนโดยให้มีการใช้คนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้างเพื่อประหยัดงบประมาณ และให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่พิจารณาอนุมัติอัตรากำลังข้าราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการขออัตรากำลัง

จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาแล้วเห็นว่า รูปแบบการขอกำหนดตำแหน่งนั้นจะเป็นในลักษณะที่ส่วนราชการส่งคำขอมายังสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นรายปี ทำให้เกิดปัญหาความสิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณ จึงลงมติเห็นควรให้มีการกำหนดตำแหน่ง 3 ปีต่อครั้ง ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เปลี่ยนเป็น 5 ปีต่อครั้ง เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณทั้งของส่วนราชการและของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังในส่วนราชการต่าง ๆ แทนการพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นรายปีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2536)

แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

1. คณะรัฐมนตรีได้มีมติสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ (นอกจากมติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ ว 245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523) สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2534 โดยให้กระทรวง ทบวง กรมชะลอการขอตั้งอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535

1.2 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 เห็นชอบกับมาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ โดยให้มีการปรับปรุงระบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และควบคุมจำนวนข้าราชการ

1.3 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2537 เห็นชอบกับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ โดยมาตรการนี้มีส่วนที่เกี่ยวกับการชะลอการเพิ่มกำลังคนภาครัฐคือให้ตรึงจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยให้มีอัตราไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 และให้สามารถเพิ่มอัตราใหม่ในกรณีจำเป็นได้ ไม่เกินจำนวนรวมที่เกิดจากการเกษียณของข้าราชการตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในปี พ.ศ. 2537-2539 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2539 ง)

1.4 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 เห็นชอบกับมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ คือ ให้ดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐต่อไป(คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ, 2539 ก: 33)

1.5 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 เห็นชอบกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติเสนอ คือ ให้ทุกส่วนราชการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบของงบประมาณปี พ.ศ. 2541 และให้คงงบประมาณเงินประจำตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 ไว้ตามที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2541 ข)

จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สรุปได้ว่าคณะรัฐมนตรีต้องการที่จะให้มีการปรับปรุงระบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการและต้องการที่จะลดกำลังคนภาครัฐลง

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2536 ก)

2.1 ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการตรวจสอบควบคุมหรือปฏิบัติการเอง มาเป็นการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนภาคเอกชนและประชาชนให้เข้ามาดำเนินการแทน

2.2 จัดหน่วยงานให้มีขนาดกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

2.3 จัดระบบงานและวิธีปฏิบัติราชการ ให้มีขั้นตอนและกระบวนการในการทำงานที่สั้นและง่ายต่อการดำเนินการ (Work Simplification)

2.4 มีการกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจ ในการบริหารงานและบริหารงานบุคคลไปสู่ข้าราชการระดับล่างอย่างเหมาะสม

2.5 จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ แผนงาน และโครงการของส่วนราชการ โดยยึดหลักไม่เพิ่มอัตรากำลัง และใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สมัยใหม่ (Office Automation) เข้ามาช่วยในการปฏิบัติราชการ

2.6 จัดทำหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา กำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งของส่วนราชการนั้น ๆ

2.7 จัดทำแผนพัฒนากำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการได้มีการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สรุปได้ว่า ส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องไม่เพิ่มอัตรากำลัง โดยจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจของตนเองจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับ ดูแลและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน โดยส่วนราชการจะต้องมีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมและมีการวางแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับบทบาทและภารกิจดังกล่าว

ตามแนวทาง ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วทั้ง 2 ประการ สรุปได้ว่า รัฐบาลต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐลง โดยมีการกำหนดแนวทางในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐและกำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ขึ้น ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีการทบทวน บทบาท ภารกิจของตนเองและรู้จักวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า เพื่อจะได้มีจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพื่อจะ

ได้มีการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเครื่องมือ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยปฏิบัติงานแทนการเพิ่มจำนวนของข้าราชการ

กระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

กระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538 ข)

1. ส่วนราชการที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในกรม นั้น ผู้รอบรู้และผู้เชี่ยวชาญในงานของส่วนราชการ และผู้แทนจากหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. เมื่อคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังเสร็จแล้ว จะนำแผนอัตรากำลังดังกล่าวเสนอต่อ คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรมและคณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ตามลำดับ เพื่อให้ความเห็นชอบ

3. เมื่อคณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวงให้ความเห็นชอบแล้ว จึงนำเสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะ นำเสนอต่อ คณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณา ตามลำดับ

4. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะแจ้งมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในเรื่องดังกล่าวให้ส่วนราชการ นั้นทราบ เพื่อที่จะนำแผนอัตรากำลังนั้นไปปฏิบัติต่อไป

5. เมื่อส่วนราชการนั้นได้นำแผนอัตรากำลังไปใช้แล้วระยะหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะติดตามและประเมินผลว่า สิ่งที่ได้กำหนดหรือปรับปรุงไว้ในแผนอัตรากำลัง ดังกล่าว ในทางปฏิบัติได้ผลดีเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด

อัตรากำลัง หน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นหน่วยงานระดับกอง จำนวน 12 หน่วยงานและมีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 244 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและจัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยมีการจัดตั้งส่วนราชการระดับกองเพิ่มขึ้นอีก 8 หน่วยงาน รวมเป็นหน่วยงานระดับกองทั้งสิ้น 20 หน่วยงาน และได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 จำนวน 78 คน จึงมีอัตรากำลังข้าราชการรวมทั้งสิ้น 322 คน

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ประสานการจัดทำแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำรายงานดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2539 ก)

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2539 ออกเป็นหน่วยงานระดับกอง จำนวน 20 กอง ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
3. กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
5. กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ
6. กองสิ่งแวดล้อมต่างประเทศ
7. กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม
8. สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม
- 9-20. สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-12

หน่วยงานระดับกองทั้ง 20 กองในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง หน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 27 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานสารบรรณ การเงินและบัญชี การจัดการงบประมาณและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

- 1.1 งานสารบรรณ
- 1.2 ฝ่ายคลังและพัสดุ
- 1.3 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
- 1.4 ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
- 1.5 ฝ่ายแผนงาน
- 1.6 กลุ่มงานนิติการ

2. กองนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 31 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและแผน การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมประสานและวิเคราะห์งบประมาณ เพื่อการจัดการ สิ่งแวดล้อมตลอดจนจัดทำรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

- 2.1 งานธุรการ
- 2.2 ฝ่ายประสานแผน
- 2.3 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ
- 2.4 ฝ่ายติดตามและประเมินผล
- 2.5 ฝ่ายสารสนเทศเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 2.6 กลุ่มงานพัฒนานโยบาย
- 2.7 กลุ่มงานแผนงานและโครงการ

3. กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 31 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ตลอดจนดำเนินการ จัดทำแนวทาง มาตรการและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเฉพาะด้าน โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

- 3.1 งานธุรการ
- 3.2 กลุ่มงานทรัพยากรน้ำ

3.3 กลุ่มงานทรัพยากรแหล่งน้ำ พลังงานและแร่ธาตุ

3.4 กลุ่มงานทรัพยากรดินและที่ดิน

3.5 กลุ่มงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

3.6 กลุ่มงานทรัพยากรชีวภาพ

4. กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 72 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจกรรมของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมและศึกษาวิเคราะห์พิจารณารายงานดังกล่าว ตลอดจนการออกใบอนุญาตผู้ขออนุญาตในการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดยมีการแบ่งงานภายในดังต่อไปนี้

4.1 งานธุรการ

4.2 กลุ่มงานเหมืองแร่

4.3 กลุ่มงานคมนาคม

4.4 กลุ่มงานพลังงาน

4.5 กลุ่มงานโครงการบริการชุมชนและที่พักอาศัย

4.6 กลุ่มงานแหล่งน้ำและเกษตรกรรม

4.7 กลุ่มงานอุตสาหกรรม

4.8 กลุ่มงานพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

5. กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะมีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 19 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเสนอแนะนโยบายมาตรการและแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมของโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนเมืองและชนบท พื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม พื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม และกำหนดแนวทางในการจัดการพื้นที่สีเขียวและพื้นที่นันทนาการในชุมชน โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

5.1 งานธุรการ

5.2 กลุ่มงานวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน

5.3 กลุ่มงานวางแผนการจัดการพื้นที่สีเขียวและนันทนาการ

5.4 กลุ่มงานวางแผนสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เฉพาะ

6. กองสิ่งแวดล้อมต่างประเทศ มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 15 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดทำที่แนวทางและประสานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมกับต่างประเทศ โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

6.1 งานธุรการ

6.2 ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ 1

6.3 ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ 2

6.4 กลุ่มงานกำหนดท่าทีด้านสิ่งแวดล้อมต่างประเทศ

7. กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม มีอัตรากำลังข้าราชการ(ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 19 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเสนอแนะนโยบาย แผนงานและโครงการด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมศิลปกรรม และกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการในการควบคุมป้องกันแก้ไขปัญหาการอนุรักษ์ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

7.1 งานธุรการ

7.2 ฝ่ายคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ

7.3 กลุ่มงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ

7.4 กลุ่มงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม

8. สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 20 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเสนอแนะนโยบายและแนวทางการบริหารและจัดการกองทุนสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลโครงการที่ได้รับการจัดการจากกองทุนสิ่งแวดล้อม โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังต่อไปนี้

8.1 งานธุรการ

8.2 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุน

8.3 ฝ่ายวิเคราะห์โครงการ

8.4 ฝ่ายติดตามและประเมินผล

8.5 ฝ่ายระดมทุน

8.6 กลุ่มงานวางแผนและจัดการกองทุน

9.-20. สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-12 มีอัตรากำลังข้าราชการ (ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง) จำนวน 80 คน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การประสานงานให้คำปรึกษา แนะนำและประเมินสถานภาพในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษและการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและจัดทำรายงาน สถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม

สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคไม่มีการแบ่งงานภายใน แต่มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ
ออกเป็น 12 ภาค แต่ละภาครับผิดชอบงานในจังหวัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ภาคที่ 1 พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี อ่างทอง สมุทรปราการ
นครปฐม
- ภาคที่ 2 สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท นครนายก สุพรรณบุรี
- ภาคที่ 3 ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว ตราด จันทบุรี ระยอง
- ภาคที่ 4 ราชบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม กาญจนบุรี เพชรบุรี
ประจวบคีรีขันธ์
- ภาคที่ 5 นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ
- ภาคที่ 6 ขอนแก่น เลย หนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู มหาสารคาม
สกลนคร
- ภาคที่ 7 อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร นครพนม มุกดาหาร กาฬสินธุ์
ร้อยเอ็ด
- ภาคที่ 8 นครสวรรค์ อุทัยธานี ตาก กำแพงเพชร พิจิตร
- ภาคที่ 9 พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ น่าน อุดรดิตถ์ สุโขทัย
- ภาคที่ 10 เชียงใหม่ ลำปาง เชียงราย ลำพูน พะเยา แม่ฮ่องสอน
- ภาคที่ 11 สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่
- ภาคที่ 12 สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

บทที่ 3 ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบทางสถิติ โดยใช้ t-test
F	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบทางสถิติ โดยใช้ F-test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยจำแนกตาม เพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด ดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

2. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ

3. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

6. วิเคราะห์ความแปรปรวนที่เกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินค่าโดยได้กำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) เป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 5.00-4.21 มีความคิดเห็นมากที่สุดในที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 4.20-3.41 มีความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.40-2.61 มีความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.60-1.81 มีความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.80-1.00 มีความคิดเห็นน้อยที่สุดในที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม จำนวน 230 คน (จำนวนข้าราชการที่มีอยู่จริงของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2541) เพื่อกรอกแบบสอบถามและผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 173 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.22 ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาและงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถที่จะติดตามแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 คน เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และ 64.7 ตามลำดับ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน มีระยะเวลาในการรับราชการ 5-9 ปี จำนวน 52 คน มีระยะเวลาในการรับราชการ 10-14 ปี จำนวน 27 คน มีระยะเวลาในการรับราชการ 15-19 ปี จำนวน 42 คน มีระยะเวลาในการรับราชการ 20-24 ปี จำนวน 14 คน และมีระยะเวลาในการรับราชการ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ร้อยละ 30.1 ร้อยละ 15.6 ร้อยละ 24.3 ร้อยละ 8.1 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 50

คน ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 107 คน และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ร้อยละ 28.9 ร้อยละ 61.8 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ (เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่งานและเจ้าหน้าที่บริหารงาน) จำนวน 20 คน สายงานสนับสนุน (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากร และนิติกร) จำนวน 12 คน สายงานหลัก (นักวิชาการสิ่งแวดล้อม) จำนวน 137 คนและสายงานนักบริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ร้อยละ 6.9 ร้อยละ 79.2 และร้อยละ 2.3 ตามลำดับ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 จำนวน 46 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5-6 คน จำนวน 83 คน เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 7-8 จำนวน 41 คน เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ร้อยละ 48.0 ร้อยละ 23.7 และร้อยละ 1.7 ตามลำดับ เป็นผู้ที่อยู่ในหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน 133 คน และอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และร้อยละ 23.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

โดยแยกพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ จะเห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	35.3
หญิง	112	64.7
ระยะเวลาในการรับราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	32	18.5
5 - 9 ปี	52	30.1
10-14 ปี	27	15.6
15-19 ปี	42	24.3
20-24 ปี	14	8.1
25 ปีขึ้นไป	6	3.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	10	5.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	28.9
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	107	61.8
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.5
ตำแหน่ง		
จตุการ	20	11.6
สนับสนุน	12	6.9
งานหลัก	137	79.2
นักบริหาร	4	2.3
ระดับตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 5	46	26.6
5-6	83	48.0
7-8	41	23.7
9 ขึ้นไป	3	1.7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
ราชการส่วนกลาง	133	76.9
ราชการส่วนภูมิภาค	40	23.1
รวม	173	100.0

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	3.03	0.70
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1	2.92	0.73
รวมเฉลี่ย	2.98	0.69

เมื่อแยกพิจารณา ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมในแต่ละลักษณะพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อแล้วพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่โครงสร้างหน่วยงานในปัจจุบันมีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นในการปรับโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับน้อย และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 3)

ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการกำหนดชื่อตำแหน่งหรือสายงานสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก

รองลงมาได้แก่การกำหนดระดับตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับน้อยและมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 4)

2. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมหญิงมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทั้ง 2 ลักษณะอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน (ตารางที่ 5)

3. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.
ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.05	1.10
ที่ผ่านมาท่านมีโอกาสได้รับฟังคำชี้แจงหรือทราบถึงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาหรือการเจ้าหน้าที่ในกรมของท่าน	2.38	1.10
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานหรือสั่งการต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น	2.97	0.99
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารหรือการตัดสินใจมากขึ้น	3.17	0.98
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมของท่านดีขึ้น	3.05	0.94
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้การประสานงานระหว่างกรมของท่านกับหน่วยงานของกรมอื่น ๆ หรือภาคเอกชนดีขึ้น	3.21	0.91
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้ท่านสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม	3.32	0.80
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.46	0.86
โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันมีการจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องมารวมไว้ในหน่วยงานเดียวกันมากกว่าโครงสร้างเดิม	3.12	0.94
การขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้การปฏิบัติงานในกรมของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.67	0.99
รวมเฉลี่ย	3.03	0.70

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน
นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.
ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นใน การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.03	1.13
ที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสได้รับฟังคำชี้แจงหรือทราบถึงเหตุผล ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังจากผู้บังคับบัญชา หรือการเจ้าหน้าที่ในกรมของท่าน	2.27	1.15
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานในภาพรวม ตรงตามภารกิจหลักของหน่วยงานท่านมากขึ้น	3.22	1.01
แผนอัตรากำลังปัจจุบันทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มากขึ้น เช่น มีการปรับปรุงระบบงาน ลดขั้นตอนการทำงาน	3.01	1.03
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	2.82	1.00
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดชื่อตำแหน่งหรือ สายงานของท่านสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ	3.51	0.98
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดระดับตำแหน่ง เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.29	0.92
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าใน สายงานของท่านมากขึ้น	3.28	1.09
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนา/ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	2.97	1.01
แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานของท่านนำเครื่องมือ/ เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น	2.89	1.06
รวมเฉลี่ย	2.92	0.73

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ชาย	61	3.14	0.73	3.02	0.76	3.08	0.72
หญิง	112	2.98	0.68	2.87	0.71	2.92	0.67
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ระยะเวลา ในการ รับราชการ	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	32	3.15	0.66	3.02	0.65	3.08	0.63
5 - 9 ปี	52	3.13	0.72	2.99	0.77	3.06	0.72
10-14 ปี	27	2.82	0.60	2.76	0.67	2.79	0.61
15-19 ปี	42	2.91	0.68	2.81	0.79	2.86	0.71
20-24 ปี	14	3.28	0.73	3.19	0.66	3.23	0.69
25 ปีขึ้นไป	6	2.85	0.94	2.80	0.69	2.82	0.81
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

4. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่าความคิดเห็น ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทั้ง 2 ลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	10	3.11	0.67	2.85	0.52	2.98	0.57
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	3.02	0.68	2.99	0.67	3.00	0.65
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	107	3.01	0.68	2.88	0.74	2.95	0.69
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.46	1.18	3.30	1.31	3.38	1.22
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

5. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ (เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่งานและเจ้าหน้าที่บริหารงาน) มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสนับสนุน (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากรและนิติกร) มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับดีเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทั้ง 2 ลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่าข้าราชการที่ดำรงระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ตารางที่ 9)

7. คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่สังกัดใน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่สังกัดในส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและความคิดเห็นที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่า ข้าราชการที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทั้ง 2 ลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่า ข้าราชการที่สังกัดในหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล/เจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ... (สุกราร การเงินและบัญชี พัตต)	20	2.97	0.71	2.89	0.51	2.93	0.58
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน/นักวิชาการเงินและบัญชี/ บุคลากร/นิติกร	12	2.81	0.83	2.72	0.82	2.77	0.79
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	137	3.03	0.66	2.92	0.74	2.98	0.68
นักบริหาร	4	4.15	0.51	3.92	0.64	4.03	0.57
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5	46	3.15	0.74	3.02	0.67	3.09	0.68
5-6	83	2.88	0.67	2.76	0.75	2.82	0.68
7-8	41	3.14	0.59	3.06	0.66	3.10	0.61
9 ขึ้นไป	3	3.93	1.15	3.96	0.87	3.95	1.00
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น					
		โครงสร้างองค์การ		แผนอัตรากำลัง		รวมเฉลี่ย	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ราชการส่วนกลาง	133	2.99	0.70	2.90	0.74	2.94	0.70
ราชการส่วนภูมิภาค	40	3.21	0.66	3.04	0.65	3.13	0.64
รวมเฉลี่ย		3.03	0.70	2.92	0.73	2.98	0.69

เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

โดยแยกพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ				t
	ชาย (N = 61)		หญิง (N = 112)		
	X	S.D.	X	S.D.	
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	3.14	0.73	2.98	0.68	1.49
แผนอัตรากำลังรอบที่ 1	3.02	0.76	2.87	0.71	1.25
รวมเฉลี่ย	3.08	0.72	2.92	0.67	1.42

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่อยู่ในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็น	หน่วยงานที่สังกัด				t
	ส่วนกลาง(N =133)		ส่วนภูมิภาค (N = 40)		
	X	S.D.	X	S.D.	
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	2.99	0.70	3.21	0.66	1.75
แผนอัตรากำลังรอบที่ 1	2.90	0.74	3.04	0.65	1.06
รวมเฉลี่ย	2.94	0.70	3.13	0.64	1.46

3. วิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลังรอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลังรอบที่ 1 แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	5	3.72	0.74	1.54
ภายในกลุ่ม	167	80.86	0.48	
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1				
ระหว่างกลุ่ม	5	2.84	0.56	1.05
ภายในกลุ่ม	167	89.91	0.53	
รวมทั้ง 2 ลักษณะ				
ระหว่างกลุ่ม	5	3.24	0.65	1.36
ภายในกลุ่ม	167	79.68	0.47	

4. วิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับ การศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกัน โดยไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	3	1.21	0.40	0.81
ภายในกลุ่ม	169	83.38	0.49	
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1				
ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	0.42	0.78
ภายในกลุ่ม	169	91.48	0.54	
รวมทั้ง 2 ลักษณะ				
ระหว่างกลุ่ม	3	1.09	0.36	0.75
ภายในกลุ่ม	169	81.84	0.48	

5. วิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตาม ตำแหน่งพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 และในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับ 0.05 และระดับ 0.05 ตามลำดับ (ตาราง ที่ 15)

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
จำแนกตามตำแหน่ง

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	3	5.62	1.87	4.01**
ภายในกลุ่ม	169	78.96	0.46	
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1				
ระหว่างกลุ่ม	3	4.49	1.49	2.86*
ภายในกลุ่ม	169	88.26	0.52	
รวมทั้ง 2 ลักษณะ				
ระหว่างกลุ่ม	3	5.04	1.68	3.64*
ภายในกลุ่ม	169	77.89	0.46	

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อมที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การในระดับที่
ดีกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ สายงานสนับสนุนและสายงานหลัก(นักวิชาการ
สิ่งแวดล้อม) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสิ้น (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง		ธุรการ	สนับสนุน	งานหลัก	นักบริหาร
	X	2.97	2.81	3.03	4.15
ธุรการ	2.97	-	0.16	0.06	1.18**
สนับสนุน	2.81	-	-	0.22	1.34**
งานหลัก	3.03	-	-	-	1.12**
นักบริหาร	4.15	-	-	-	-

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร มีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในระดับที่ดีกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ สายงานสนับสนุนและสายงานหลัก (นักวิชาการสิ่งแวดล้อม) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสิ้น (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง		ธุรการ	สนับสนุน	งานหลัก	นักบริหาร
	X	2.89	2.72	2.92	3.92
ธุรการ	2.89	-	0.17	0.03	1.03**
สนับสนุน	2.72	-	-	0.20	1.20**
งานหลัก	2.92	-	-	-	1.00**
นักบริหาร	3.92	-	-	-	-

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีต่อ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ ในระดับที่ดีกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ สายงานสนับสนุนและสายงานหลัก (นักวิชาการสิ่งแวดล้อม) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสิ้น (ตารางที่ 18)

6. วิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 และในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับ 0.01 และระดับ 0.01 ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
รวมทั้ง 2 ลักษณะ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตุรการ	สนับสนุน	งานหลัก	นักบริหาร
		2.93	2.77	2.98	4.03
ตุรการ	2.93	-	0.16	0.05	1.10**
สนับสนุน	2.77	-	-	0.21	1.26**
งานหลัก	2.98	-	-	-	1.05**
นักบริหาร	4.03	-	-	-	-

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ				
ระหว่างกลุ่ม	3	5.90	1.47	3.15*
ภายในกลุ่ม	169	78.68	0.46	
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1				
ระหว่างกลุ่ม	3	6.79	1.69	3.32**
ภายในกลุ่ม	169	85.96	0.51	
รวมทั้ง 2 ลักษณะ				
ระหว่างกลุ่ม	3	6.31	1.57	3.45**
ภายในกลุ่ม	169	76.62	0.45	

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การในระดับที่ดีกว่าข้าราชการระดับอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 แล้ว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การในระดับที่ดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับข้าราชการระดับ 7-8 มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การในระดับที่ดีกว่าข้าราชการระดับ 5-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ต่ำกว่า 5	5-6	7-8	9 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.15	2.88	3.14	3.93
ต่ำกว่า 5	3.15	-	0.27*	0.01	0.78
5-6	2.88	-	-	0.26*	1.05**
7-8	3.14	-	-	-	0.79
9 ขึ้นไป	3.93	-	-	-	-

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในระดับที่ดีกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และข้าราชการระดับ 7-8 แล้ว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 จะมีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในระดับที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับข้าราชการระดับ 7-8 มีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในระดับที่ต่ำกว่าข้าราชการระดับ 5-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ต่ำกว่า 5	5-6	7-8	9 ขึ้นไป
	X	3.02	2.76	3.06	3.96
ต่ำกว่า 5	3.02	-	0.26*	0.04	0.94*
5-6	2.76	-	-	0.30*	1.20**
7-8	3.06	-	-	-	0.90*
9 ขึ้นไป	3.96	-	-	-	-

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ ในระดับที่ต่ำกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และข้าราชการระดับ 7-8 แล้ว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับ 5-6 จะมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 รวมทั้ง 2 ลักษณะ ในระดับที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับข้าราชการระดับ 7-8 มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 รวมทั้ง 2 ลักษณะ ในระดับที่ต่ำกว่าข้าราชการระดับ 5-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1
รวมทั้ง 2 ลักษณะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ต่ำกว่า 5	5-6	7-8	9 ขึ้นไป
	\bar{X}	3.09	2.82	3.10	3.95
ต่ำกว่า 5	3.09	-	0.27*	0.01	0.86*
5-6	2.82	-	-	0.28*	1.13**
7-8	3.10	-	-	-	0.85*
9 ขึ้นไป	3.95	-	-	-	-

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อการ
ปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำนวน 5 คน สรุปได้ว่าเมื่อมีการ
ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ควรชี้แจงให้ข้าราชการได้ทราบถึงโครงสร้างองค์การและระบบงานที่
เปลี่ยนแปลงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 20.0 เมื่อได้จัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 เสร็จแล้ว ควรมีการ
นำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ควรจัดให้มีการ
ฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ
40.0 และควรมีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของ
บุคคลเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 20.0 (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการ
ปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ		
ควรมีการชี้แจงโครงสร้างองค์การใหม่ให้ข้าราชการ ได้รับทราบ	1	20.0
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1		
ควรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน	1	20.0
ควรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการ	2	40.0
ควรสรรหาบุคลากรโดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของบุคคล	1	20.0
รวม	5	100.0

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง
โครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาวิเคราะห์
แล้วพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการขยายหน่วยงาน
สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจจะเป็น
เพราะว่าการขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคจากเดิม 4 แห่ง เป็น 12 แห่ง ทำให้
สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคต่าง ๆ มีจังหวัดและพื้นที่ที่รับผิดชอบน้อยลง ข้าราชการในสำนักงาน
สิ่งแวดล้อมภาคสามารถที่จะศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดและสามารถที่จะกระจายงานไป
ยังจังหวัดต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่อยู่ในระดับน้อยคือ การได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือให้ความคิดเห็นในการปรับโครงสร้างองค์การ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมทำการปรับโครงสร้างองค์การโดยใช้วิธีกำหนดนโยบาย จากฝ่ายบริหารโดยตรง (Top Down) มากกว่าการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการระดับกลางและระดับล่าง (Bottom Up)

1.2 แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วพบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการกำหนดชื่อตำแหน่งหรือสายงานสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบมาก อาจจะเป็นเพราะว่า งานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นวุฒิทางด้านวิทยาศาสตร์ หรือ ทางด้านสังคมศาสตร์ ดังนั้น การกำหนดชื่อตำแหน่งเป็นนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถรับผู้จบจากวุฒิต่าง ๆ ได้หลายสาขา จึงทำให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบและสะดวกกับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ที่อยู่ในระดับน้อยคือการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือให้ความคิดเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมจัดทำแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยใช้วิธีกำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหารโดยตรง (Top Down) เช่นเดียวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็มีเป้าหมายในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ที่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้าง องค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม แม้ว่าจะมีระยะเวลาในการรับราชการมากหรือน้อย แตกต่างกัน แต่ก็มีเป้าหมายในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ที่ เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและ แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงาน นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายในการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ที่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นที่ไม่ แตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผน อัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานนโยบาย และแผนสิ่งแวดล้อมที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและ แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ จึงทำให้มีความพอใจในการปรับปรุง โครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ จึงมีความคิดเห็น ที่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและ แผนสิ่งแวดล้อมที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงาน นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมระดับ 9 ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผน อัตรากำลังรอบที่ 1 มากกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ จึงทำให้มีความพอใจในการปรับปรุงโครงสร้าง องค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มากกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ จึงมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผน
สิ่งแวดล้อมที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและ
แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงาน
นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมแม้ว่าจะสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายในการปรับ
ปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ที่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.7 กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 48.6 มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.8 รับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นตำแหน่งหลักของหน่วยงาน ร้อยละ 79.2 โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 5-6 ร้อยละ 48.0 และปฏิบัติราชการในส่วนกลางถึงร้อยละ 76.9

ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะพบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นว่าการกำหนดชื่อตำแหน่งหรือสายงานสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 ในภาพรวมทั้ง 2 ลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 การขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค เป็น 12 แห่ง ทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายต่างๆ มากขึ้นดังนั้นจึงควรมีการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicator) ที่แน่นอน เพื่อจะได้เปรียบเทียบถึงความเหมาะสมหรือความคุ้มค่าที่ได้รับระหว่างผลการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องรับผิดชอบ

1.2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานและสามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการโดยตรง

2. ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งต่อไป หรือการจัดทำแผนอัตรากำลังในส่วนราชการใด ๆ ก็ตาม ควรคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งในสายงานหลักของแต่ละส่วนราชการ โดยพยายามกำหนดตำแหน่งให้มีสายงานหลักมากขึ้นหรืออาจลดจำนวนสายงานสนับสนุนลง ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของรัฐบาลลง และเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทำงานตามภารกิจหลัก (Core Business) ของตนเองให้มากขึ้น

2.2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ หรือมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับฟังคำชี้แจงที่เกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งต่อไปให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานและสามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการโดยตรง

บรรณานุกรม

- กมล ทองธรรมชาติ และพรรคักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539. **ข้าราชการไทย ความสำนึกและอุดมการณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. **หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่สอง)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. 2539 ก. **แนวทางปฏิบัติตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- . 2539 ข. **รายงานการสัมมนาระดับชาติ. เรื่องนโยบายการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ, 15-16 มิถุนายน 2539. (ไม่ระบุสำนักพิมพ์)**
- ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และอภิชัย พันธเสน. 2539. **ผลการวิจัยเรื่องภาคราชการกับอนาคตการพัฒนาประเทศ**. สำนักงาน ก.พ.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2538. **100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ วิชาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุชมและบุตร จำกัด.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์ และคณะ. 2539. **ผลการวิจัยเรื่องการปรับภาคราชการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์**. สำนักงาน ก.พ..
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. **หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่สี่)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- . 2539. **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่แปด)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2539. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

ศุภชัย ยาวประภาษ. 2533. **ผลการวิจัยเรื่องแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการไทย.**
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2538. “ระบบราชการในคลื่นแห่งการเปลี่ยนแปลง”. **วารสารข้าราชการ.**
40(2): น.41-41.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2534. **ข้อเสนอการปรับปรุงระบบราชการและ
ระบบข้าราชการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต.

_____. 2536. **แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.** กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์
สำนักงาน ก.พ..

_____. 2537 ก. **โครงสร้างองค์การแบบเมตริกและโครงสร้างองค์การแบบโครงการ.**
กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

_____. 2537 ข. **แนวทางการจัดและพัฒนาส่วนราชการ.** กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์
สำนักงาน ก.พ..

_____. 2538 ก. **การปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ.** กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์
สำนักงาน ก.พ..

_____. 2538 ข. **แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีแนวใหม่.** กรุงเทพมหานคร:
ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2539 ก. การแบ่งส่วนในราชการพลเรือน.

กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

_____. 2539 ข. พระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกา สำหรับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สคอ.. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

_____. 2539 ค. แนวการพิจารณากำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานภาครัฐ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ภารกิจ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

_____. 2539 ง. คำอธิบายมติคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ..

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. (อัดสำเนา)

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2540. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. เรื่องการปรับลดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2541. ที่ นร 0205/ว 217, 17 ตุลาคม 2540.

_____. 2541 ก. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. เรื่องแผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ. ที่ นร 0205/ว 3, 6 มกราคม 2541.

_____. 2541 ข. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. เรื่องมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ. ที่ นร 0205/ว 29, 6 กุมภาพันธ์ 2541.

สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

_____. 2539. การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. **ผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุบลวรรณ ปิติพัฒน์และไมเชิด และพัชนี เที่ยจรรยา. 2537. **รายงานการศึกษาเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์ของระบบราชการในสายตาของคนรุ่นใหม่**. สถาบันวิจัยสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Davis, Duane. 1996. **Business Research for Decision Making** (4 th ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.

Mintzberg, Henry. 1979. **The Structuring of Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.

Weber, Max. 1947. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : Oxford University Press.

Werther, B. and Jr. Davis. 1996. **Human Resources and Personnel Management**. (5 th ed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การคำนวณหาช่วงคะแนนเพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1 โดยจำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดนั้น ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินค่า โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) เป็น 5 ระดับและได้ให้คะแนนสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน สำหรับคะแนนต่ำสุด เท่ากับ 1 คะแนน (กัลยา, 2539: 27)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นช่วงคะแนน เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 5.00-4.21 มีความคิดเห็นที่มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 4.20-3.41 มีความคิดเห็นที่มาก

คะแนนเฉลี่ย 3.40-2.61 มีความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.60-1.81 มีความคิดเห็นที่น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.80-1.00 มีความคิดเห็นที่น้อยที่สุด

เลขที่แบบสอบถาม

1 - 3

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม
ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและแผนอัตรากำลัง รอบที่ 1

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนข้อที่อยู่ใน () ที่เป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

เฉพาะ
เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 1 : รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

4

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

5

(1) ต่ำกว่า 25 ปี

(2) 25-29 ปี

(3) 30-34 ปี

(4) 35-39 ปี

(5) 40-44 ปี

(6) 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

6

(1) โสด

(2) สมรส

(3) หม้าย / หย่าร้าง

4. ระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบัน

7

(1) ต่ำกว่า 5 ปี

(2) 5-9 ปี

(3) 10-14 ปี

(4) 15-19 ปี

(5) 20-24 ปี

(6) 25 ปีขึ้นไป

	เฉพาะ เจ้าหน้าที่
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง	8
(1) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล / เจ้าพนักงาน / เจ้าหน้าที่บริหารงาน..... (ธุรการ,การเงินและบัญชี,พัสดุ)	<input type="checkbox"/>
(2) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป / เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน / นักวิชาการเงินและบัญชี / บุคลากร / นิติกร	
(3) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	
(4) นักบริหาร	
(5) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	
6. ระดับตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน	9
(1) ต่ำกว่าระดับ 5	(2) 5-6
(3) 7-8	(4) 9 ขึ้นไป
	<input type="checkbox"/>
7. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับ	10
(1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	(2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
(3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	(4) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
	<input type="checkbox"/>
8. หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน	11 12
(1) ส่วนกลาง (รวมหน่วยตรวจสอบภายใน)	<input type="checkbox"/>
(2) สำนักงานเลขานุการกรม	
(3) กองนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	
(4) กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม	
(5) กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ	
(6) กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
(7) กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
(8) สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม	
(9) กองสิ่งแวดล้อมต่างประเทศ	
(10) สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค (โปรดระบุ)	

- 3 -

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง / มากที่สุด 4 = เห็นด้วย / มาก
 3 = ไม่แน่ใจ / ปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย / น้อย
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / น้อยที่สุด

ก. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้าหน้าที่
	5	4	3	2	1	
9. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน						13 <input type="checkbox"/>
10. ที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสได้รับฟังคำชี้แจงหรือทราบถึงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาหรือการเจ้าหน้าที่ในกรมของท่าน						14 <input type="checkbox"/>
11. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานหรือสั่งการต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น						15 <input type="checkbox"/>
12. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันทำให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารหรือการตัดสินใจมากขึ้น						16 <input type="checkbox"/>
13. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมของท่านดีขึ้น						17 <input type="checkbox"/>

-4-

ก. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้าหน้าที่
	5	4	3	2	1	
14. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้การประสานงานระหว่างกรมของท่านกับหน่วยงานของกรมอื่น ๆ หรือภาคเอกชนดีขึ้น						18 <input type="checkbox"/>
15. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้ท่านสามารถรับมือตบองงานได้อย่างเหมาะสม						19 <input type="checkbox"/>
16. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม						20 <input type="checkbox"/>
17. โครงสร้างหน่วยงานของท่านในปัจจุบันมีการจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องมารวมไว้ในหน่วยงานเดียวกันมากกว่าโครงสร้างเดิม						21 <input type="checkbox"/>
18. การขยายหน่วยงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคเป็น 12 แห่ง ทำให้การปฏิบัติงานในกรมของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น						22 <input type="checkbox"/>

ข. แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้าหน้าที่
	5	4	3	2	1	
19. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็น ในการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน						23 <input type="checkbox"/>
20. ที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสได้รับฟังคำชี้แจงหรือทราบถึง เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังจาก ผู้บังคับบัญชาหรือการเจ้าหน้าที่ในกรมของท่าน						24 <input type="checkbox"/>
21. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงาน ในภาพรวมตรงตามภารกิจหลักของหน่วยงานท่าน มากขึ้น						25 <input type="checkbox"/>
22. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสมมากขึ้น เช่น มีการปรับปรุงระบบงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน						26 <input type="checkbox"/>
23. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดจำนวน ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม						27 <input type="checkbox"/>

- 6 -

ข. แผนอัตรากำลัง รอบที่ 1	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้าหน้าที่
	5	4	3	2	1	
24. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดชื่อตำแหน่งหรือ สายงานของท่านสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ						28 <input type="checkbox"/>
25. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีการกำหนดระดับตำแหน่ง เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ						29 <input type="checkbox"/>
26. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความก้าวหน้า ในสายงานของท่านมากขึ้น						30 <input type="checkbox"/>
27. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับ การพัฒนา/ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสิทธิภาพ ในการทำงานมากขึ้น						31 <input type="checkbox"/>
28. แผนอัตรากำลังปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานของท่าน นำเครื่องมือ/เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน มากขึ้น เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ						32 <input type="checkbox"/>

29. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายสุวัฒน์ เชื้อเพื่อ
วันเดือนปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2507
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ ปีการศึกษา 2526 มหาวิทยาลัยรามคำแหง นิติศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2539 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประวัติการทำงาน	บริษัท อุตสาหกรรมท่อสตีมเหล็กกล้า จำกัด (พ.ศ.2528-2529) ตำแหน่งสุดท้าย พนักงาน บริษัท ยิบยีนธรรม จำกัด (กลุ่มอุตสาหกรรมกระดาษแม่น้ำ) (พ.ศ.2529-2534) ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนกสไตร์และ หัวหน้าแผนกส่งออก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.2534-ปัจจุบัน) ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6