

บรรณานุกรม

หนังสือ

- ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มาเกิดตั้งมีเดีย, ม.ป.ป.
- นราศรี ไวนิชกุล, ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- การไฟฟ้านครหลวง. คู่มือแผนหลักของการไฟฟ้านครหลวง ปีงบประมาณ 2527-2529. กรุงเทพมหานคร : สำนักแผนงานและโครงการ การไฟฟ้านครหลวง, 2526.
- _____. ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง. กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้านครหลวง, 2520.
- _____. แผนวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ปีงบประมาณ 2528-2532. กรุงเทพมหานคร : สำนักแผนงานและโครงการ การไฟฟ้านครหลวง 2527.
- วชิชัย จำนงค์, การพัฒนาการจัดการ แนวการวิจัยกึ่งทดลองในการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคเอ็นสโตร์, 2523.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, การประเมินผลโครงการประชุม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- อำนวยการ อุดมศิลป์, "วิวัฒนาการของการไฟฟ้านครหลวง ตั้งแต่สมัย ร.5 จนถึงปัจจุบัน." วารสารข่าวไฟฟ้า ฉบับพิเศษ (มิถุนายน 2511) : 1 - 10.

สัมภาษณ์

- ชำนาญ ธรรมาธิคม. หัวหน้ากองฝึกอบรมและพัฒนา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวง. สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2529.
- ประเสริฐ ตูจินดา. รองผู้อำนวยการ ส่วนบริหาร การไฟฟ้านครหลวง. สัมภาษณ์, 6 พฤษภาคม 2529.
- มานะ กอหรั่งกุล. ร.ท., บุคลากร 9 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวง. สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2529.

เอกสารอื่น ๆ

เดนพงษ์ พลละคร. "ประสบการณ์ของบริษัทเซลล์ในการพัฒนาการจัดการ" กรุงเทพมหานคร : แผนกพัฒนาองค์การ การไฟฟ้านครหลวง, 2528 (อัครสำเนา).

ทง ทองเต็ม "รายงานการติดตามผลสัมฤทธิ์โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนบันทึกและรายงาน" กรุงเทพมหานคร : แผนกฝึกอบรมงานวิชาชีพ กองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้านครหลวง, 2524 (อัครสำเนา).

ฝึกอบรมและพัฒนา, กอง. "A Blueprint for Management and Administrative Development" กรุงเทพมหานคร : กองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้านครหลวง, 2525 (พิมพ์ดีด).

มานะ กอหรั่งกุล, ร.ท., "การพัฒนาการบริหาร." กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้านครหลวง, 2527 (อัครสำเนา).

ศูนย์รัฐวิสาหกิจ. "รายงานการสัมมนาเรื่องแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรในรัฐวิสาหกิจ" กรุงเทพมหานคร : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ, 2527 (อัครสำเนา).

Books

Beach, Dale S. "Personnel." The Management of People at work. 2 nd. ed. New York : The Macmillan Company, 1970.

House, Robert J. Management Development : Design, Evaluation, and Implementation. Ann Arbor : Bureau of Industrial Relations, The University of Michigan, 1967.

International Labour office. Management Development and Personnel policies and Practice in Asia. Geneva : International Labour office, 1969.

Taylor Bernard (UK) and Lippitt Gordon L (USA.). Management Development and Training Handbook : London, Mc. Graw - Hill book Co., 1975.

Torrington Derek P. and Sutton David F. Handbook of Management Development. Great Britain : Gower Press Ltd., 1973.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง"

ด้วย น.ส.ศุภมาศ อุมารี นักศึกษาระดับ 5 กองฝึกอบรมและพัฒนา กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขางานการและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการไฟฟ้านครหลวง ในอันที่จะพัฒนางานบริหารและปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานบริหารยิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวได้ ขึ้นอยู่กับการให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ จากท่าน จึงใคร่ขอความร่วมมือท่านในการกรอกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงการพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง ที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอรับรองว่าข้อคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำในลักษณะส่วนรวม ไม่มีการอ้างถึงความคิดเห็นส่วนบุคคลและ/หรือระบุชื่อบุคคลในรายงานผลการวิจัยแต่ประการใด

อนึ่ง เมื่อท่านกรอกข้อมูลในแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว โปรดหับครึ่งและส่งกลับไปยังแผนกฝึกอบรมงานวิชาชีพ ตามเจ้าหน้าที่ได้พิมพ์ไว้เรียบร้อยแล้ว ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2528 และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมาศ อุมารี

แบบสอบถามในการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง"

ข้อชี้แจงสำหรับท่านผู้กรอกแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ได้แบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม, ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานระดับบริหาร, ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาการบริหาร และส่วนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร

1. ทำเครื่องหมาย ในช่อง หน้าตัวเลือกว่าท่านต้องการและระบุเหตุผลความคิดเห็น หรือขอเสนอแนะในช่องว่างที่เว้นไว้ให้
2. กรอกแบบสอบถามเรียงตามลำดับข้อ
3. ในกรณีที่ท่านมีข้อสงสัย โปรดสอบถาม (ศุภมาศ) น.330, พ.430, ต.223-9859
4. เมื่อกรอกข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดพับครึ่งและส่งคืนที่แผนกฝึกอบรมงานวิชาชีพ ตามเจ้าหน้าที่ได้พิมพ์ไว้เรียบร้อยแล้ว

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน
ผู้ดำเนินการวิจัย

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ผู้ว่าการ
- รองผู้ว่าการ
- หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด
- หัวหน้ากองและเทียบเท่า
- หัวหน้าแผนกและเทียบเท่า

2. อายุปัจจุบัน (พ.ศ. 2528)

- 30 ปี และต่ำกว่า 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี 51 - 60 ปี

3. กุญแจสูงสุด

- ม.ศ.5 หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
- บวช.หรือเทียบเท่า ปริญญาโท
- บวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาเอก

4. อายุงานใน กพม.

- ต่ำกว่า 6 ปี 26 - 35 ปี
- 6 - 15 ปี มากกว่า 35 ปี
- 16 - 25 ปี

5. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 6 ปี 11 - 15 ปี
- 6 - 10 ปี 16 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี



ส่วนที่ 2 ข้อมูลตามการจัดโครงสร้างและอัตราากำลังของพนักงานระดับบริหาร

การไฟฟ้านครหลวงมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณชนและรัฐบาลคือ

- ก) ให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชนในการขอติดตั้งใช้ไฟฟ้า
- ข) จัดสร้างและบำรุงรักษาระบบจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้สามารถจ่ายพลังงานไฟฟ้าได้โดยปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูง มั่นคงพอและทันต่อความต้องการของผู้ใช้ไฟในอัตราค่าไฟฟ้าที่รัฐบาลเห็นชอบ
- ค) ขยายการจ่ายไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนในเขตจำหน่ายที่รับผิดชอบมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงเพียงพอแก่ความต้องการ

6. จากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวงที่กล่าวข้างต้น จึงได้มีการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรออกเป็น 18 หน่วยงาน เมื่อท่านได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การแบ่งหน่วยงานออกเป็น 18 หน่วยงานในปัจจุบันนี้ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการที่จะดำเนินงานเพื่อบรรลุภารกิจของการไฟฟ้านครหลวงดังกล่าวข้างต้น มากน้อยเพียงใด

- มาก
- ปานกลาง
- น้อย เพราะ
- ยังไม่เหมาะสม เพราะ

7. พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ท่านเห็นว่า การจัดโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานต้นสังกัด (เช่น หน่วยงานเทียบเท่าฝ่าย จัดโครงสร้างเป็นกอง, แผนก, หมวด หรือหน่วยงานเทียบเท่า ศูนย์ จัดโครงสร้างเป็นแผนก, หมวด เป็นต้น) มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description) นั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

- มาก
- ปานกลาง
- น้อย เพราะ
- ยังไม่เหมาะสม เพราะ

8. การจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ (.....) มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description) ที่ท่านสังกัดอยู่ ไต่มากน้อยเพียงใด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย เพราะ.....
- ยังไม่เหมาะสม เพราะ.....
9. การที่ท่านดำรงตำแหน่งหลักของการบังคับบัญชา (ไต่เถague ผู้ดำเนินการฝ่าย, ผู้ดำเนินการศูนย์, หัวหน้ากอง จนถึงหัวหน้าแผนก) ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ท่านสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในระดับต่ำกว่าลงไป 1 ระดับชั้น ได้อย่างทั่วถึงเพียงใด (ตัวอย่าง ถ้าเป็นผู้ดำเนินการฝ่าย จะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของรองผู้ดำเนินการฝ่าย และหัวหน้ากอง.....หัวหน้าแผนกควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของรองหัวหน้าแผนกและหัวหน้าหมวด)
- ดูแลได้ทั่วถึงมาก
- ดูแลได้ทั่วถึงปานกลาง
- ดูแลได้ทั่วถึงน้อย
- ไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง
10. การที่ท่านดำรงตำแหน่งหลักของการบังคับบัญชา ท่านมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองจากท่านโดยตรง (รองผู้ดำเนินการฝ่ายเป็นตำแหน่งโดยตรงของผู้ดำเนินการฝ่าย.....รองหัวหน้าแผนกเป็นตำแหน่งรองโดยตรงของหัวหน้าแผนก) หรือไม่ และถ้ามีจำนวนกี่คน
- 10.1 ไม่มีตำแหน่งรอง และต้องการใหม่.....คน (ถ้าต้องการมีตำแหน่งรองโปรดระบุจำนวน แล้วข้ามไปตอบข้อ 12)
- 10.2 มีตำแหน่งรอง จำนวน 1 คน
- 2 คน
- 4 คน

11. ในกรณีท่านมีตำแหน่งรอง โปรดพิจารณาว่าจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองตามข้อ 10 นั้น เพียงพอต่อการช่วยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ไต่บังกับบัญชาเพียงใด

- 11.1 เพียงพอแล้ว
- 11.2 น้อยเกินไป ควรเพิ่มเป็น.....คน
- 11.3 มากเกินไป ควรลดลงเป็น.....คน

12. ขอให้ท่านพิจารณาคำแทนทางการบริหารข้างล่างนี้ ว่าในปัจจุบันท่านได้พัฒนาผู้ไต่บังกับบัญชาของท่าน เพื่อขึ้นไปดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาที่สูงขึ้นหรือไม่ และจากระดับใดถึงระดับใดบ้าง

- 12.1 ไม่มีการพัฒนาผู้ไต่บังกับบัญชา เพื่อขึ้นไปดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาที่สูงขึ้น เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- 12.1.1 ไม่เห็นความจำเป็น เมื่อบุคคลใดขึ้นมาดำรงตำแหน่งบริหารย่อมบริหารงานได้เอง
- 12.1.2 การแต่งตั้งนักบริหารขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหาร ดังนั้นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอาจไม่ได้รับการแต่งตั้ง
- 12.1.3 ผู้ไต่บังกับบัญชาไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะแต่งตั้ง
- 12.1.4 ไม่ทราบว่า จะเลือกตัวบุคคล และดำเนินการพัฒนาอย่างไร
- 12.1.5 สภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เอื้ออำนวยให้มีการพัฒนา เช่น.....

ถ้าเลือกข้อ 12.1 โปรดข้ามไปตอบข้อ 14

12.2 มีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- 12.2.1 ผู้ช่วยผู้ว่าการไปเป็นรองผู้ว่าการ
- 12.2.2 ผู้อำนวยการ ฝ่ายและเทียบเท่าไปเป็นผู้ช่วยผู้ว่าการ
- 12.2.3 รองผู้อำนวยการ ฝ่ายไปเป็นผู้อำนวยการ ฝ่าย
- 12.2.4 หัวหน้ากองไปเป็นรองผู้อำนวยการ ฝ่าย
- 12.2.5 รองหัวหน้ากองไปเป็นหัวหน้ากอง
- 12.2.6 หัวหน้าแผนกไปเป็นรองหัวหน้ากอง
- 12.2.7 รองหัวหน้าแผนกไปเป็นหัวหน้าแผนก
- 12.2.8 หัวหน้าหมวดไปเป็นรองหัวหน้าแผนก

13. กรณีที่ท่านได้มีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อขึ้นมาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ท่านได้มีการพัฒนาด้วยวิธีใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)

13. 1 ส่งไปเข้ารับการศึกษาอบรมและพัฒนา ด้านการบังคับบัญชาที่ดำเนินการโดยกองฝึกรับราชการฝึกรับราชการและพัฒนา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
13. 2 ส่งไปเข้ารับการศึกษาอบรมและพัฒนา ด้านการบังคับบัญชาที่ดำเนินการโดยสถาบันภายนอก
13. 3 หมุนเวียนงาน
13. 4 มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ
13. 5 สอนงาน
13. 6 ให้รักษาการในกรณีที่ท่านไม่อยู่
13. 7 มอบหมายให้ศึกษาคำรา
13. 8 แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ
13. 9 ส่งไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ
- 13.10 ส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ
- 13.11 ส่งไปศึกษาต่อในประเทศ
- 13.12 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

14. กองฝึกอบรมและพัฒนา ได้มีบทบาทสำคัญ ในการปลูกฝังแนวความคิดต่อต้านในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพียงใด
- 14.1 มีบทบาทมาก
- 14.2 มีบทบาทปานกลาง
- 14.3 มีบทบาทน้อย
- 14.4 ไม่มีบทบาทเลย
15. สภาพการณ์บริหารงานของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรงในปัจจุบันนี้ ท่านได้พิจารณาว่า เรื่องของการพัฒนานักบริหาร (ซึ่งหมายถึงการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาในปัจจุบันและพร้อมที่จะรับตำแหน่งบังคับบัญชาที่สูงขึ้น) มีความจำเป็นต่องานของท่าน เพียงใด
- 15.1 มีความจำเป็นมาก
- 15.2 มีความจำเป็นปานกลาง
- 15.3 มีความจำเป็นน้อย
- 15.4 ไม่มีความจำเป็น
16. กองฝึกอบรมและพัฒนา ได้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่ช่วยให้ท่านมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนานักบริหารเพียงใด
- 16.1 มาก
- 16.2 ปานกลาง
- 16.3 น้อย
- 16.4 ไม่ได้จัดโปรแกรมที่ให้ความรู้ตามนี้เลย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาการบริหาร

17. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำถาม)

- 17.1 การนำประชุม
- 17.2 โรงเรียนการบริหารงานด้วยวัตถุประสงค์ (M.B.O. WORKSHOP)
- 17.3 การเสริมสร้างและรักษาวินัย
- 17.4 การพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- 17.5 การบัญชีเพื่อการจัดการสำหรับนักบริหาร
- 17.6 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 17.7 การพัฒนาหัวหน้างาน
- 17.8 การตัดสินใจ
- 17.9 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

18. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาตามการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปปรับใช้ในการ "กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย โครงการ/มาตรการ และแผนปฏิบัติของหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง" ได้เพียงใด

- 18.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
- 18.2 ปรับใช้ได้มาก
- 18.3 ปรับได้ปานกลาง
- 18.4 ปรับใช้ได้น้อย
- 18.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
- ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
- ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
- ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

19. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "จัดโครงสร้างหน่วยงานและแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน" เพียงใด

- 19.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
- 19.2 ปรับใช้ได้มาก
- 19.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
- 19.4 ปรับใช้ได้น้อย
- 19.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
- ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
- ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
- ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

20. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "ตรวจสอบและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา" เพียงใด

- 20.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
- 20.2 ปรับใช้ได้มาก
- 20.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
- 20.4 ปรับใช้ได้น้อย
- 20.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
- ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
- ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
- ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

21. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "วางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่"

เพียงใด

21.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด

21.2 ปรับใช้ได้มาก

21.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง

21.4 ปรับใช้ได้น้อย

21.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย

เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

เป็นทฤษฎีมากเกินไป

ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน

ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง

ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

.....

22. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "สอนแนะ ฝึกอบรมในงาน (on - the - job Training) และพัฒนาผู้บังคับบัญชา" เพียงใด

22.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด

22.2 ปรับใช้ได้มาก

22.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง

22.4 ปรับใช้ได้น้อย

22.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย

เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

เป็นทฤษฎีมากเกินไป

ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน

ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง

ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

.....

23. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "บททวนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา" เพียงใด

23.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด

23.2 ปรับใช้ได้มาก

23.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง

23.4 ปรับใช้ได้น้อย

23.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย

เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

เป็นทฤษฎีมากเกินไป

ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน

ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง

ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

.....

24. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน" ได้เพียงใด

24.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด

24.2 ปรับใช้ได้มาก

24.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง

24.4 ปรับใช้ได้น้อย

24.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย

เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

เป็นทฤษฎีมากเกินไป

ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน

ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง

ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

.....



25. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "สั่งงานและสื่อข้อความกับผู้บังคับบัญชา" ได้เพียงใด

- 25.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
- 25.2 ปรับใช้ได้มาก
- 25.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
- 25.4 ปรับใช้ได้น้อย
- 25.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
- ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
- ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
- ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

26. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "จูงใจผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีม" ได้เพียงใด

- 26.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
- 26.2 ปรับใช้ได้มาก
- 26.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
- 26.4 ปรับใช้ได้น้อย
- 26.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
- ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
- ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
- ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

27. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาตามการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินไปอย่างไม่ว่างกายซ้ำซ้อนกัน" ได้เพียงใด

- 27.1 ใช้งานได้มากที่สุด
 - 27.2 ใช้งานได้มาก
 - 27.3 ใช้งานได้ปานกลาง
 - 27.4 ใช้งานได้น้อย
 - 27.5 ไม่สามารถใช้งานได้เลย
- } เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นเหตุระงับมากเกินไป
 - ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
 - ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
 - ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

28. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาตามการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "ประสานงานกับหน่วยงานอื่นให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม" ได้เพียงใด

- 28.1 ใช้งานได้มากที่สุด
 - 28.2 ใช้งานได้มาก
 - 28.3 ใช้งานได้ปานกลาง
 - 28.4 ใช้งานได้น้อย
 - 28.5 ไม่สามารถใช้งานได้เลย
- } เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นเหตุระงับมากเกินไป
 - ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
 - ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
 - ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

29. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรฐาน" ได้เพียงใด

- 29.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
 - 29.2 ปรับใช้ได้มาก
 - 29.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
 - 29.4 ปรับใช้ได้น้อย
 - 29.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- } เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
 - ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
 - ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
 - ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

30. ความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามข้อ 17 นั้น ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ "จัดเตรียมสถิติ ข้อมูล เพื่อใช้ในการบริหารงาน" ได้เพียงใด

- 30.1 ปรับใช้ได้มากที่สุด
 - 30.2 ปรับใช้ได้มาก
 - 30.3 ปรับใช้ได้ปานกลาง
 - 30.4 ปรับใช้ได้น้อย
 - 30.5 ไม่สามารถปรับใช้ได้เลย
- } เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- เป็นทฤษฎีมากเกินไป
 - ขาดตัวอย่างที่ชัดเจน
 - ขาดการฝึกปฏิบัติจากงานจริง
 - ไม่มีการให้ความรู้ในเรื่องนี้
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
-

ส่วนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร

ในฐานะที่ท่านเป็น.....โปรดประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารของ

- 1) ผู้บังคับบัญชาของท่าน (หมายถึง.....)
- 2) ตัวท่านเอง
- 3) ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน (หมายถึง.....)

ในแต่ละกิจกรรมทางการบริหารข้างล่างนี้ โดยเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลข ที่ตรงกับผลการพิจารณาประเมินของท่าน

- เลข 5 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารในหัวข้อที่ให้ประเมินมี อยู่ใน
ระดับ ดีมาก
- เลข 4 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารในหัวข้อที่ให้ประเมิน มีอยู่ใน
ระดับ ดี
- เลข 3 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารในหัวข้อที่ให้ประเมิน มีอยู่ใน
ระดับ ปานกลาง
- เลข 2 หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารในหัวข้อที่ให้ประเมิน มีอยู่ใน
ระดับ น้อย
- เลข 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติงานด้านบริหารในหัวข้อที่ให้ประเมิน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

47. หาก กพท. มีนโยบายที่จะปรับปรุงการบริหาร โดยมีโครงการให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ได้ปฏิบัติงานด้านบริหารอย่างแท้จริงแล้ว ท่านมีความเห็นว่า สภาพการณ์ใดบ้างที่จะมีส่วนผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีโอกาสปฏิบัติงานด้านบริหารอย่างแท้จริง

หมายเหตุ การปฏิบัติงานด้านบริหาร (Management Practice) หมายถึง การปฏิบัติงานในด้านการวางแผน การจัดระเบียบงานและโครงสร้างของหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน

โปรดตอบ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอขอบคุณในความร่วมมือ
น.ส.ศุภมาศ อุมารีย์

ประวัติผู้เขียน

ศุภมาศ อุมาริ เกิดวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2499 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกศิลปคดี จากโรงเรียนสตรีวิทยา เมื่อปีการศึกษา 2517 และได้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2518 และสำเร็จการศึกษาในปี 2522 เข้าทำงานที่การไฟฟ้านครหลวง ในปี พ.ศ. 2524 ในตำแหน่งวิทยากรกองฝึกอบรมและพัฒนา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และได้รับอนุมัติจากการไฟฟ้านครหลวง ให้ลาศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2526 และสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2529



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย