

แบบทดสอบนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ สป. ในปี 2549

1. การบริหารงานบุคคลเรื่องใดบ้าง ที่จำเป็นต้องใช้ "สมรรถนะ" เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางดำเนินการ
  - ก. การสรรหาบุคลากร
  - ข. ถูกทุกข้อ
  - ค. การเลื่อนตำแหน่ง
  - ง. การฝึกอบรม
2. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องนำสมรรถนะมาใช้ในหน่วยราชการ คือ
  - ก. เพราะ ก.พ. จะนำมาใช้ในอนาคตอันใกล้
  - ข. เพื่อให้ทันสมัย เหมือนกับหลายๆหน่วยงาน ทั้งราชการและเอกชน ที่นำ "สมรรถนะ" มาใช้แล้ว
  - ค. เพื่อให้การบริหารบุคลากรขององค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ง. เป็นเครื่องมือที่ชี้แนะแนวทางการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรได้
3. การพัฒนาบุคคลแบบใด ที่ไม่ได้ นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้
  - ก. นายดำ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เข้ารับการอบรมการวางแผนเชิงกลยุทธ์
  - ข. นายแดง เจ้าหน้าที่การเงิน เข้ารับการอบรมบัญชีต้นทุน
  - ค. นายเขียว เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป เข้ารับการอบรมการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ง. นายขาว เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตร
4. แนวคิดทางการบริหารเรื่องใด ที่นำมาใช้พัฒนาองค์กรได้
  - ก. Balanced scorecard
  - ข. KPI
  - ค. Competency
  - ง. ถูกทุกข้อ
5. องค์ประกอบของสมรรถนะ ที่ราชการไทยคิดจะนำมาใช้ ได้แก่
  - ก. ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และ พฤติกรรม
  - ข. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies)
  - ค. สมรรถนะระดับองค์กร และสมรรถนะระดับบุคคล
  - ง. ถูกทุกข้อ
6. หลักคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ที่ถูกต้องมากที่สุด คือ
  - ก. ต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่องค์กรต้องการขึ้นไว้อย่างชัดเจน และถูกหลักวิชาการ
  - ข. ต้องมีการเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากร กับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ
  - ค. ต้องมีการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน อย่างมีหลักวิชาการ
  - ง. ต้องมีการเปรียบเทียบ เพื่อหาช่องว่าง (GAP) ระหว่างสมรรถนะที่บุคลากรแต่ละคนมี กับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายและแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อไป
7. หน่วยงานที่ไม่ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ มักมีลักษณะดังนี้
  - ก. พัฒนาบุคลากร โดยไม่มี training need ที่ชัดเจน (มักจะมีแต่ trainer need หรือ trainee need)
  - ข. บริหารบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์กร มิใช่เพื่อสนองความต้องการหรือความพอใจของผู้บริหารเป็นหลัก

- ค. สรรหาและแต่งตั้งบุคลากร โดยพิจารณาจากการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และ พฤติกรรมที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งนั้นๆ
- ง. มีการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน
8. ประโยชน์ของการบริหารสมรรถนะ คือ
- ก. ทำให้แผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติการ 4 ปี/ประจำปี ได้รับการผลักดันสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น
- ข. ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น
- ค. ถูกทุกข้อ
- ง. ลดการวิ่งเต้น และช่วยเสริมสร้างระบบคุณธรรม (merit) ให้มีได้มากขึ้น
9. ปัญหาอุปสรรคสำคัญ ในการนำสมรรถนะมาใช้ ได้แก่
- ก. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ
- ข. ไม่ได้นำข้อมูลสมรรถนะมาใช้ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง
- ค. การประเมินบุคคลไม่ได้ใช้ข้อมูลและเหตุผลเชิงวิชาการ แต่ใช้ความรู้สึกของผู้บริหารเป็นหลัก
- ง. ถูกทุกข้อ
10. ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากไม่มีการบริหารสมรรถนะ คือ
- ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จะไม่อยู่ในระดับสูงเท่าที่ควร
- ข. องค์กรจะด้อยความสามารถในการบริหารเชิงรุก และการพัฒนาในระยะยาว
- ค. องค์กรด้อยความสามารถในการปรับตัว เพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นๆหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมสิ่งแวดล้อม
- ง. ถูกทุกข้อ

เฉลย 1) ข. 2) ค. 3) ง. 4) ง. 5) ง. 6) ง. 7) ก. 8) ค. 9) ง. 10) ง.