

**การศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ ประจำปีงบประมาณ 2558**
**The Study of Policy and Plan Analyst's Competency According to Users' Points
of View in Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University,
2015 Fiscal Year**

ทศพร ใจพินิจ¹, อัมภา เทียมวงษ์² ธาสนี ศรีบุญเรือง³

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ ประจำปีงบประมาณ 2558 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน นักศึกษาสโมสร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 93 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า 7 ปีขึ้นไป ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.52$) รองลงไป ได้แก่ สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี ($\bar{X} = 4.46$), สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} = 4.43$) , สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.37$) และที่มีสมรรถนะน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.42$)

คำสำคัญ : สมรรถนะ

Abstract

The study of the performance of plan and policy analyst of The Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University by perceived users for the fiscal year 2015 has the following objectives: 1) To study the performance of the operation of plan and policy analyst of The Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University by perceived users. 2) To study the problems and solutions in the operation of plan and policy analyst of The Faculty of Management Sciences,

¹⁻³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Surin Rajabhat University by perceived users. The population sample in this study were 93 participants including supporting staffs, lecturers and student club of The Faculty of Management Sciences. The Statistics for data analysis were used by frequency, percentage, average ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) The study found that most of respondents were female during 30-40 years, graduated a master's degree, marital status, a lecturer position and the duration of operation more than 7 years. The results of the study showed that the level of operational performance existing in the present of plan and policy analyst of The Faculty of Management Science, Surindra Rajabhat University by perceived in 5 aspects at a high level ($\bar{X}$ = 4.42) and the highest level is the performance of ethical performance ($\bar{X}$ = 4.52) , followed by the performance of the service ($\bar{X}$ = 4.46), the performance of cooperation ($\bar{X}$ = 4.43), the performance of achievement motivation ($\bar{X}$ = 4.37) and the performance at the lowest is the performance of the expertise ($\bar{X}$ = 4.42)

Keywords: Competency

บทนำ

งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการเนื่องจากงานหลักตามหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ได้แก่ การจัดทำแผนต่าง ๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนา 3-5 ปี และแผนการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งการจัดทำแผนเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานและเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ผลสำเร็จที่คาดหวังในอนาคต ดังมีผู้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การวางแผน และหากมีการวางแผนดีก็เท่ากับปฏิบัติงานสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง ซึ่งการวางแผนก็คือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมีเหตุผลเพื่อสนับสนุนให้การ ดำเนินงานในอนาคตเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นแนวทางสำหรับการพิจารณา การ ตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์นั้นอย่างไร ซึ่งประโยชน์จากการวางแผนก็คือ ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน ทำให้มีการ กำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอนและมีนโยบายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานการวางแผน เป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร ประการสุดท้ายการวางแผนจะช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้ (พรพรรณ แยมมยา สุจริต. 2554 : 2-3)

จากความสำคัญของกลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผนดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จึงมี ความสนใจที่ต้องการศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ เพื่อนำผลจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนา

สมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

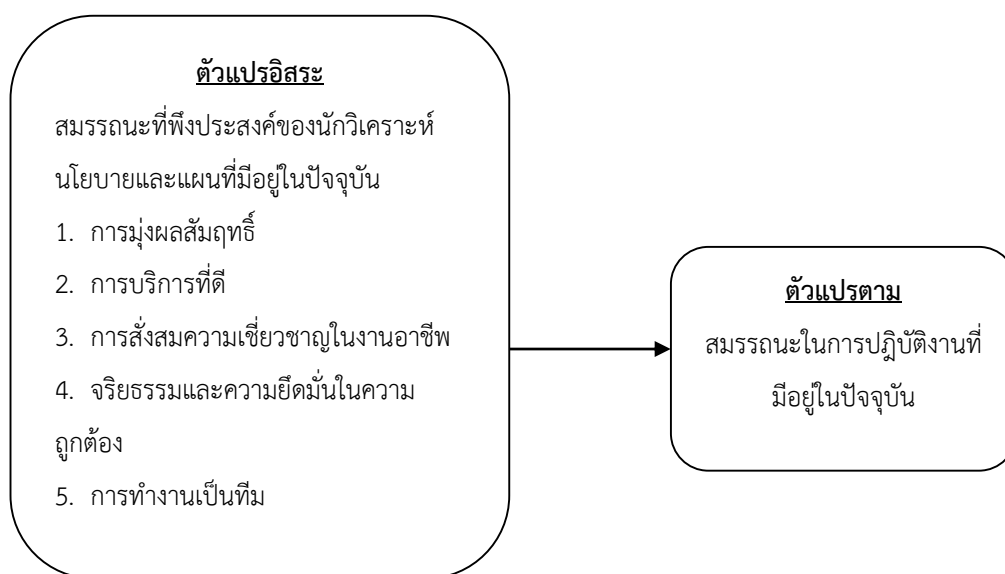
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาการวิจัยเป็นการศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ โดยมีกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรตัวอย่าง ประกอบด้วย
 1. ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสอน จำนวน 62 ราย

2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 14 ราย
3. เจ้าหน้าที่ จำนวน 7 ราย
4. นักศึกษาโศภนศึกษาวิทยาการจัดการ จำนวน 10 ราย

รวมจำนวนประชากรทั้งหมด (N) จำนวน 93 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ ได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองภายใต้กรอบแนวคิด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสำคัญระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำคัญระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสำคัญระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะวิทยาการจัดการ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
3. กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะนำมาสร้างข้อคำถาม
4. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(content validity)ตรวจสอบและวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence ใช้คำย่อว่า IOC)
6. ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949

8. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว เสนอที่ปรักษงานวิจัยเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำการวิจัยค้นคว้า รวบรวมเอกสารจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2558 ถึง กรกฎาคม 2558 จำนวน 93 ชุด

2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ 5 ด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
4. มีสมรรถนะด้านจริยธรรม
5. สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ

จากงานวิจัยพบว่าสมรรถนะ 5 ด้านมากที่สุด ได้แก่ มีสมรรถนะด้านจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงไป ได้แก่ สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี, สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ, สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.43, 4.37 ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะ 5 ด้าน น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะด้าน 5 ด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ พบว่า ระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการวิเคราะห์นโยบายและแผนในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีการให้บริการที่ดีโดยให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งการที่จะปฏิบัติเช่นนั้นได้จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความเชื่อ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) ได้กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใน

แต่ละสายงานที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เป็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถ สร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลธกร วงษ์พันธุ์ (2552 : 69-75) ได้ศึกษาการสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ตามสายวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะด้านจริยธรรม มากที่สุดทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าจากการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปฏิบัติหน้าที่ยึดความถูกต้องตามระเบียบส่วนราชการ มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับ มีสัจจะเชื่อถือได้ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก สัมอารีย์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด

ส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เนื่องจาก ยังขาดการนำความรู้ความสามารถเชิงบูรณาการมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะต้องมีการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่ โดยการเข้ารับการอบรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อข้อมูลข่าวสารในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบส่วนราชการซึ่งมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้อง คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (2553 : 1) ตามหลักของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลักว่า เป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ตามองค์ประกอบที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คำจำกัดความ ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการวิจัยสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามทัศนะของผู้ใช้บริการ

1. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน

1.1 ระบบการทำงานล่าช้า เนื่องจาก การกระจายอำนาจลงสู่คณะไม่เป็นไปตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

1.2 ปัญหาจากผู้ที่ใช้บริการที่ไม่เข้าใจระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้ให้บริการ

1.3 ระบบบริหารส่วนกลางมีปัญหา

1.4 ผู้ใช้บริการมักไม่มีความรู้ในเรื่องระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ

1.5 มีข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ต้องอัปเดต

1.6 อยากให้มีการสื่อสารข้อมูลหรือแนว/ทิศทางการปฏิบัติงานได้กระจายไปสู่บุคคลที่ยังไม่เข้าใจให้กว้างกว่าเดิมเพื่อความกระจ่างชัดและแบ่งเบาภาระรวมถึงการแก้ไขงานที่ต้องกลับไปกลับมา

1.7 มีความล่าช้าในระบบราชการ ทำงานหลายขั้นตอนทำให้ระบบเกิดความล่าช้า

1.8 การคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์การปฏิบัติงาน และขาดการจัดการอบรมที่เกี่ยวข้องกับด้านนโยบายและแผน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

2.1 มหาวิทยาลัยควรลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้น้อยลง

2.2 ต้องเป็นคนที่ทำงานด้วยความขยันขันแข็งโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม

2.3 ศึกษาสภาพปัจจุบันให้เข้าใจตามความเป็นจริงใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

2.4 ควรมีโครงการเพื่ออบรมให้ความรู้ในเรื่องระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณกับบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานดีมาก

2.6 อยากให้เพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการอบรมนอกหน่วยงานหรือที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเอง

2.7 ควรนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน

2.8 ให้ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ /การเข้ารับการฝึกอบรมจากส่วนกลางและภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).

ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency – Based Human Resources Management. **HR Magazine**. 21(4), 12 – 22.

ดลธกร วงษ์พันธุ์. (2552). **การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิ่นพันธุ์ ศักดา. (2551). **สมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกาจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรพรรณ แยมมยาสุจริต. (2554). **บทบาทเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลตำบลวังใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิไลภรณ์ แยมสวน. (2552). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย**. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, อัจฉรา ชำนิประศาสตร์. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ศรีโพธิ์ วายุพัทธร. (มปป.). **การวิเคราะห์นโยบายและแผน**. มปม : มปท.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*. 9(53): 44 – 48.
- สมนึก สัมอารีย์. (2552). **การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency :เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkon Review*. 16(ก.ค. – ก.ย.) : 57 – 72.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager**. New York: McGraw-Hill.
- Dales, M and Hes, K. (1995). **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28: 1 – 14.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward**. London: McGraw-Hill.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). **Competence at work: Models for Superiors Performance**. New York: John Wiley & Sons.