บทคัดย่อ

ชื่อภาคนิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	:	นางสาวอุไรวรรณ โปร่งมาก
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	:	2547

T159790

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี จำนวน 60 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน เก็บข้อมูลได้ จำนวน 59 คน ร้อยละ 98.33 มีเพศหญิง ร้อยละ 74.6 โดยเกือบครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.0 จำนวนครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ 3 – 5 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.2

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งในด้านการวางแผนและการประเมินต่างก็มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

T 159790

3. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับการฝึกอบรม พบว่ามีเพียงหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ในรูปแบบของการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุหรือโยกย้ายมาจากตำแหน่งอื่น

2. ควรให้ความสนใจและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3. องค์กรควรสนับสนุนหรือมอบหมายงานที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ และจัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในองค์กร

4. ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและแสดงผลงานแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ และปรับยุทธศาสตร์การทำงานเป็นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น

5. ผู้บริหารควรผลักดันให้มีการปรับกรอบโครงสร้างขององค์กรให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนทุกอัตรา สามารถเลื่อนระดับไปถึงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ 7

6. ควรพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัย กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร พัฒนาความรู้ให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Individual factors such as gender, age, marital status, educational background, and position level are analyzed. Moreover, working performance factors such as working duration, morale, understanding of job description and training programme are examined. The study found that only working duration affects work performance of policy and planning analysts.

The recommendations were briefly stated below.

After examined and analysed acquired data, this study provides a set of recommendations for policy and planning analysts in Policy and Planning Department of BMA as follows.

BMA should strengthen capacity and enhance better understanding in role and responsibilities of policy and planning analysts by organizing orientation programmes for new officers or officers who are transferred from other positions.

BMA should pay more attention to the acquisition and maintenance of office equipment. Budget should be allocated to provide enough equipment with good quality.

BMA should encourage team working in organization. For example, BMA should assign job that can be worked as a group. To provide box for expressing ideas and opinions among officers in organization is also recommended.

BMA should set up forum for exchanging ideas and experiences among officers from every level. Also, BMA officers should change work strategy to be more proactive.

BMA executives should adjust position framework for Policy and Planning Analyst so that they can be promoted until level 7 in technical field.

BMA should improve standard for nominating officers to attend training programme, develop training syllabus to be more up-to-date, set appropriate duration for each training programme, as well as to promote and encourage officers to learn how to use information technology.