

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากร ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ระดับ 6-8 จำนวน 182 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยค่า t-test และ F-test ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

ลักษณะงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานบริหารมากที่สุด ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมาเป็นงานบริการด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ด้านการศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาค้นคว้าเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรที่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนเพื่อการปฏิบัติงาน ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ควรให้ความรู้ ทักษะการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของ บุคลากร ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัย เชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ระดับ 6-8 จำนวน 182 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

ลักษณะงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานบริหารมากที่สุด ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมาเป็นงานบริการ ด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ด้าน การศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านหน่วยงาน ขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การขาดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษา ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภาพรวมอยู่ ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา บุคลากรแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีนโยบายและ แผนงานที่ชัดเจน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรที่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีเพื่อการปฏิบัติงาน ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ควรให้ความรู้ ทักษะการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และ ควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง