

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้

#### วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 2 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ผลการวิจัยวิทยานิพนธ์ แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการระดับ 6-8 ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

#### ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระดับ 6-8 ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากข้าราชการส่วนกลางเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบาย และบริหารงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรม สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมสงเคราะห์ ศูนย์การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักบริหารกลาง สำนักบริการสวัสดิการสังคม สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก สำนักพัฒนาสังคม สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง ศูนย์อำนวยความสะดวกรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 215 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ซึ่งได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 182 คน ดังนี้

ตารางที่ 3.1  
จำนวนขนาดประชากรที่ศึกษา

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนข้าราชการระดับ 6-8	ขนาดตัวอย่าง
สำนักบริหารกลาง	46	42
สำนักบริการสวัสดิการสังคม	38	34
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	20	20
สำนักพัฒนาสังคม	20	15
สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก	15	14
ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	18	13
สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง	15	11
สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก	16	10
สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	10	8
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	5
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	3	3
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	3
กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	3	2
ศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2	2
รวม	215	182

ที่มา: ส่วนพัฒนาระบบและบริหารงานบุคคล เดือนกรกฎาคม 2551.

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด และคำถามปลายปิด โดยเนื้อหาแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับอายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด

**ส่วนที่ 2** ลักษณะการทำงาน (บริหาร วิชาการ และบริการ) ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะงานในองค์กร การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน และสมรรถนะหลักที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

**ส่วนที่ 3** ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน และปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert โดยให้คะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับปัญหาอุปสรรคมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับปัญหาอุปสรรคมาก	4 คะแนน
ระดับปัญหาอุปสรรคปานกลาง	3 คะแนน
ระดับปัญหาอุปสรรคน้อย	2 คะแนน
ระดับปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด	1 คะแนน

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert โดยให้คะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1 คะแนน

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีจำนวน 1 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

### การวัดคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามจากแนวคิด งานศึกษาวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม และปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมและเที่ยงตรงตามเนื้อหา และได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีของ Cronbach โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟา (Alpha coefficient) เฉพาะข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราช่วง (Rating Scale)

ผลปรากฏว่า ความเชื่อมั่นของข้อคำถามที่ใช้วัดมีค่า Alpha ส่วนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.895 และส่วนที่ 4 เท่ากับ 0.976 และเมื่อพิจารณาระดับความเที่ยงของข้อคำถามในภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.937 ซึ่งถือว่าความเชื่อถืออยู่ในระดับดี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังสำนัก กองกลุ่มต่าง ๆ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวนทั้งสิ้น 215 ชุด ตั้งแต่วันที่ 1-30 กันยายน 2551 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the social science)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับอายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้คือ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สถิติที่ใช้คือ แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

ทั้งนี้ ระดับปัญหา อุปสรรค และระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยวิธีการคำนวณความกว้างของระดับชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{3} = 1.33$$

ซึ่งสามารถกำหนดเป็นเกณฑ์การวิเคราะห์จากคะแนนเฉลี่ยได้ 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง ปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

4. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) ด้วยค่า t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00-0.05 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) ของ Scheffle

5. ส่วนข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยนำคำตอบที่ได้มาสรุปจัดกลุ่มตามลำดับ

### การนำเสนอผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบวิธีการเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา โดยมุ่งสาระสำคัญจากแบบสอบถาม และใช้สถิติข้อมูลมาประกอบ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สามารถวัดได้ในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ดังรายละเอียดในบทต่อไป

### ข้อจำกัดในการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงเวลาที่การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ยังไม่เสร็จ ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรตัวอย่างจึงใช้ระบบเดิม คือ ระดับ 6-8
2. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น แบ่งเป็น 14 สำนัก ต่อมากรมได้มีคำสั่งจัดโครงสร้างใหม่ โดยยุบรวมสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส และสำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง เป็นสำนักเดียวกัน ภายใต้ชื่อว่าสำนักคุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2551
3. ประชากรที่ศึกษาเฉพาะข้าราชการส่วนกลาง ไม่ครอบคลุมไปถึงข้าราชการส่วนภูมิภาค