

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวนทั้งสิ้น 182 คน วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยการพรรณนาประกอบตาราง ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร โดยการหาค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หาค่า F (F - test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.28 ปี สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานที่มากที่สุด คือ นักสังคมสงเคราะห์และนักพัฒนาสังคม ระดับ 7 มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสำนักบริหารกลาง

2. ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ผลการศึกษาลักษณะงานในองค์กร พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานบริหาร ได้แก่ การสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาเป็นงานบริการ ได้แก่ การให้บริการสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ได้แก่ การศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม ตามลำดับ ลักษณะงานบริหาร บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกรม/กระทรวง ความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ลักษณะงานบริการ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร จิตมุ่งบริการ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ส่วนลักษณะงานวิชาการบุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้ ด้านการจัดทำมาตรฐานการพัฒนาศังคมและการจัดสวัสดิการสังคม บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการน้อยกว่า 10 ครั้ง การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน ส่วนใหญ่บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานได้มาก สมรรถนะหลักที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้แก่ จิตสำนึกในการให้บริการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การดำเนินงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการเชิงรุก การให้บริการโดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบูรณาการทุนทางสังคมในงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน และปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล โดยปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร หน่วยงานขาดการติดตามประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีความหลากหลาย

3.2 ปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ด้านการขาดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และด้านขาดการตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ผู้ศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร รองลงมาด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร มีเพียง 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลได้ ดังนี้

4.1 ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับสูง ได้แก่ การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร รองลงมาการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านเป้าหมาย

4.2 ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับสูง ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การจัดประชุมสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสังคมและด้านสวัสดิการสังคมเชิงรุกในประเทศ และการสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก

4.3 ด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นในระดับสูง ได้แก่ การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก และการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น

4.4 ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในระดับสูง ได้แก่ ความรู้และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีม รองลงมา ความรู้และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวง กรม สำนัก/กอง/กลุ่มต่าง ๆ และความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเท่ากันทั้ง 2 ด้าน ความรู้ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ และความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก

4.5 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

5.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรแตกต่างกัน ทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

5.8 กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะระดับหน่วยงาน

1. หน่วยงานควรส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตที่งานบริการจะถูกถ่ายโอนลงสู่ท้องถิ่น โดยบทบาทของหน่วยงานจะเป็นผู้สนับสนุนองค์ความรู้ รูปแบบ และวิธีการ ในการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
2. หน่วยงานควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
3. ผู้บริหารทุกระดับควรให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
4. หน่วยงานควรมีงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
5. หน่วยงานควรจัดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักของหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้ และทักษะการประสานงาน การทำงานเป็นทีม ความรู้ และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก และความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนงานโครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ ความรู้ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ
6. หน่วยงานควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
7. การสร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในหน่วยงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

1. ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านหลักสูตร วิธีการ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
2. ควรมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมให้ความรู้ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การประชุมสรุปบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสังคมและด้านสวัสดิการสังคมเชิงรุก และการสัมมนาทางวิชาการ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร

3. ควรมีระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ข้อเสนอเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในภาพรวม ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
2. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ