

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (The Guidelines for Personnel Development of the Department of Social Development and Welfare in Conformity with its Competency Development Strategies)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกาญจนา เอ็มดิษฐ์ (Miss Kanjana Aimdit)
แผนกวิชา/คณะ	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม
ปีการศึกษา	2551

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากร ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ 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 ควรมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดเพื่อการปฏิบัติงาน ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ควรให้ความรู้ ทักษะการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากร ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ระดับ 6-8 จำนวน 182 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

ลักษณะงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานบริหารมากที่สุด ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมาเป็นงานบริการ ด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ด้านการศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

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

## Abstract

The purpose of this study was to examine the type of work of the personnel of the Department of Social Development and Welfare (DSDW), the problems and obstacles in personnel development, and guidelines for personnel development of the DSDW in conformity with its competency development strategies. Survey research was adopted in this study. One hundred and eighty two samples were derived from DSDW officials level 6-8 working at DSDW's central offices. Data collection was done through the questionnaires. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The study results showed that the most common type of work of the samples was in the field of management administration including supporting and promoting the work performance functioned for DSDW. This was followed by service provision such as providing welfare service and assistance for target groups, giving technical and educational support, and developing the body of knowledge on social development and social welfare service respectively. The magnitude of the problems emerging from personnel development was moderate, in particular, lacking of personnel specializing in personnel development, lacking of follow-up activities and capacity assessment, and lacking of identifying the personnel development need. Additionally, it was found that the attitudes towards the guidelines for personnel development of DSDW : including identifying personnel development need, areas of focus, and implementation procedures; were high. When comparing between general information and problems and obstacles in personnel development, it was found that different offices encountered different problems. When comparing general information in relation to guidelines for personnel development, it was found that different sex, age, marital status, educational level, position, position level, and their respective offices, having different implementation procedures for personnel development.

Recommendations: DSDW should set out a more clear-cut policies and plans and provide sufficient finance and personnel for its personnel development.

DSDW should also conduct a survey on the need for personnel development and implementation procedures. Training courses for enhancing knowledge, skills, work attitudes, areas of focus should be regularly organized. DSDW personnel should be educated on coordination skills, teamwork, critical thinking, and modern public management. Finally, capacity assessment should be done continuously.