

การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย

ร้อยตรีหญิง ศิรวดี ทับทิมทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

Human Resource Development of Disaster Relief Training Center,
Armed Forces Development Command,
Royal Thai Armed Forces

Sub lieutenant Sirawadee Thubthimthong



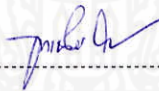
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2020


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ชื่อและนามสกุล ร้อยตรีหญิง ศิรวดี ทับทิมทอง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้ศึกษา ร้อยตรีหญิง ศิรวดี ทับทิมทอง **รหัสนักศึกษา** 2573003296 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ (3) แนวทางการพัฒนากำลังพลในอนาคตของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ กำลังพลสังกัดศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย และกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายเกี่ยวกับศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกคน รวมจำนวน 66 นาย สำหรับประชากรสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพคือ กำลังพลในระดับหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 4 นาย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง และ (3) แนวทางการพัฒนากำลังพลในอนาคต คือ ควรจัดทำแผนการพัฒนากำลังพลของหน่วยอย่างชัดเจน แผนพัฒนาอาชีพ ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลในหน่วยทราบถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังพล

คำสำคัญ การพัฒนากำลังพล ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

Independent Study title: Human Resource Development of Disaster Relief Training Center,
Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces

Author: Sub lieutenant Sirawadee Thubthimthong; **ID:** 2573003296;

Degree: Master of Public Administration; **Independent Study advisor:** Dr.Chamnian Rajphaetyakhom,
Assistant Professor; **Academic year:** 2020

Abstract

This study aimed to study (1) current situation of human resource development of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces (2) factors relating human resource development of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces, and (3) guideline to develop human resource of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces in the future.

This study was a mixed method research. The population of quantitative research was the entire 66 officers and policy making officers of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces. The population of qualitative research was 4 heads of each sections in Disaster Relief Training Center. Research instrument included of a questionnaire and an interview form. Statistic for quantitative data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. For qualitative data analysis was content analysis.

The findings of this study showed that (1) an overview opinion of current situation of human resource development of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces was at high level (2) factors that correlated with human resource development in positive direction and at high level of Disaster Relief Training Center were technology, human resources and high level leaders, and (3) guidelines to develop human resource of Disaster Relief Training Center in the future were there should have human resource development plan clearly, career path plan, up to date work manual and publicize the importance of human resource development to the officers of Disaster Relief Training Center, Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces

Keywords: Human resource development, Disaster Relief Training Center, Armed Forces
Development Command

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่ให้คำปรึกษาในการเลือกหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขอขอบพระคุณข้าราชการของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบสมบูรณ์ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษามาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูง ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา กำลังพลบ้างไม่มากก็น้อย

ศิริวดี ทับทิมทอง

ธันวาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ขอบเขตของศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	33
ประชากร	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	41
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพล ของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	54
ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เนื้อหา การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล และ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	55
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปการศึกษา	58
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	77
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	78
ข ค่าความเที่ยง (IOC)	80
ค ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์	87
ง แบบสอบถาม	89
ประวัติผู้ศึกษา	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร	39
ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล	41
ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง	42
ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	43
ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ	44
ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี	45
ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	46
ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ	48
ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล	49
ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรม	50
ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษา	51
ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนา	52
ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ	53



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในด้านทรัพยากรธรรมชาติ การเพิ่มจำนวนของประชากรโลก ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน เป็นผลพวงให้เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ที่นับวันมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องหลากหลาย และมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น อาทิ อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ที่ระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ในบางครั้งเราสามารถป้องกันและแก้ไขได้ แต่ในบางครั้งไม่สามารถป้องกันและแก้ไขได้ หรือบางเหตุการณ์ เราไม่สามารถรับรู้ล่วงหน้าว่าเหตุการณ์ภัยพิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อใด ระดับความรุนแรงเป็นอย่างไร อาทิเช่น การเกิดสึนามิ ที่สร้างความรุนแรง ส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน เพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงในทุกรูปแบบ และสามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะมีบุคลากรและเครื่องมือที่มีลักษณะเฉพาะตามความถนัดและความชำนาญของแต่ละภารกิจ การปฏิบัติการทางทหารที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัยนั้น กองทัพได้ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดบทบาทให้กระทรวงกลาโหมเป็นส่วนราชการที่ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่มีอยู่กับหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบหลัก เมื่อมีการร้องขอจากหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบหลักดังกล่าว การปฏิบัติการหรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ของกองทัพบกนั้นมีความรวดเร็ว และอาจถือได้ว่าเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยแรก ๆ ที่เข้าถึงพื้นที่ประสบภัยพิบัติก่อนหน่วยงานอื่น จนได้รับการยอมรับและชื่นชมจากสังคมไทยโดยรวมตามที่สังคมได้รับรู้รับทราบอยู่ในปัจจุบัน จากการที่กองทัพบกไทยได้รับการร้องขอ และจัดกำลังพลเข้าสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น เหตุการณ์ สึนามิในภาคใต้ ปี พ.ศ. 2547 เหตุการณ์อุทกภัยเมื่อ พ.ศ. 2554 ซึ่งถือว่าเป็นภัยพิบัติครั้งรุนแรงที่สุดในรอบ 50 ปี อีกทั้งการเข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์แผ่นดินไหว ณ ประเทศเนปาล และการบูรณาการฝึก ร่วมกับองค์กรภาครัฐและภาคประชาสังคมของไทย พล.อ.ธนะศักดิ์ ปฏิมาประกร ผู้บัญชาการทหารสูงสุดในขณะนั้น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสถานที่สำหรับฝึกบรรเทา

สาธารณสุขที่มีมาตรฐานสากล รวมถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ในการจัดการและตอบโต้ภัยพิบัติ จึงมีดำริให้จัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพไทยขึ้น โดยต้องการให้กองทัพมีบทบาทในการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัยในระดับอาเซียน

ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เกิดจากดำริการจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรมความรู้ด้านการบรรเทาสาธารณภัย การค้นหาและช่วยชีวิต และความรู้ทั่วไปในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดภัยพิบัติต่างๆ ให้กับกำลังพลภายในกองทัพไทย ส่วนราชการอื่นและประชาชนทั่วไป รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร และผลิตครูด้านการบรรเทาสาธารณภัยที่มีทักษะความชำนาญและได้มาตรฐาน ตลอดจนการวิจัย ปรับปรุงและพัฒนาการฝึก และการปฏิบัติงานด้านการบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพไทยให้มีความทันสมัย และเนื่องจากเป็นหน่วยที่จัดตั้งใหม่ใน 5 ปีที่ผ่านมา มีการปรับย้ายกำลังพลจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาจากหลายส่วน เพื่อมาฝึกเป็นครูฝึกดำเนินงานบรรเทาสาธารณภัย กำลังพลแต่ละนายมาจากสายงานที่หลากหลายและส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานบรรเทาสาธารณภัย จึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนากำลังพลดังกล่าวให้มีความรู้ มีทักษะความชำนาญ พร้อมทั้งจะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน รวมทั้งจะต้องมีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เพียงพอที่จะเป็นครูฝึกดำเนินงานบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการศึกษา

จากเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนา กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อหาแนวทางการพัฒนากำลังพลของหน่วยให้มีศักยภาพ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยรวมทั้งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภัยพิบัติในปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

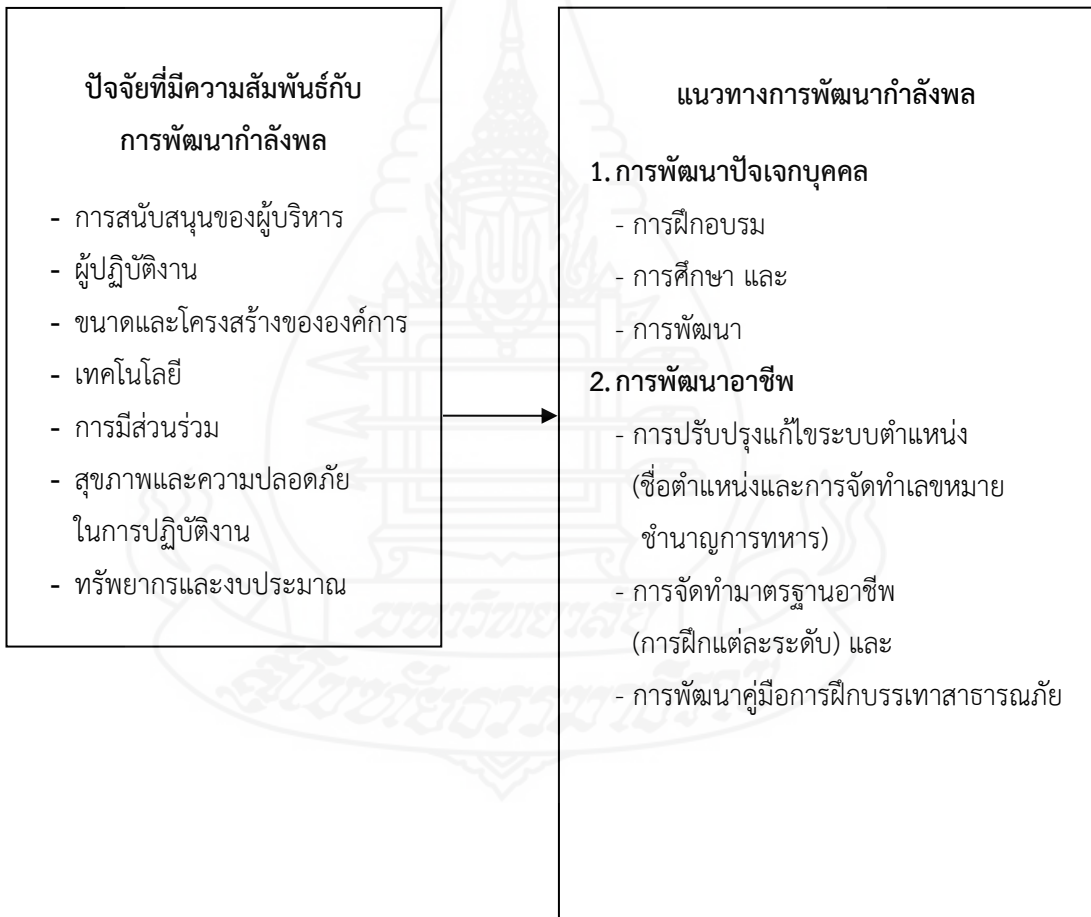
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคต

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาและนำกรอบแนวคิดจาก ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549, น. 216) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากงานวิจัยของ เดชวิทย์ นิลวรรณ (2550, น. 102) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และจากงานวิจัยของ ประยูร วิรัตน์เกษม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กิลลีย์ และคณะ (Gilly and Others 1989) บางส่วนมาประยุกต์ใช้ ซึ่งได้เป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตของศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ตั้งถนนหมายเลข 304 (ฉะเชิงเทรา - กบินทร์บุรี) 179/174 หมู่ 7 ตำบลท่าถ่าน อำเภอนวมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา เท่านั้น

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

4.2.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ กำลังพลสังกัดศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย และกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายเกี่ยวกับศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกคนรวมจำนวน 62 นาย

4.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ กำลังพลในระดับหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 4 นาย

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ขนาดและโครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี การมีส่วนร่วม สุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรและงบประมาณ และแนวทางการพัฒนากำลังพลในลักษณะต่างๆ

4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กรเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ

4.4.2 ตัวแปรตาม ศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขระบบตำแหน่ง (ชื่อตำแหน่งและการจัดทำเลขหมายชำนาญการ) การจัดทำมาตรฐานอาชีพ(การฝึกแต่ละระดับ) การพัฒนาคู่มือการฝึกบรรเทาสาธารณภัย

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครอบคลุมระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม – สิงหาคม 2564

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษา และการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน

5.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล หมายถึง สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.3 ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การลาศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา คุงาน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ

5.4 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้จักคิด การรับรู้ ทัศนคติของกำลังพล ผู้ตอบแบบสอบถาม

5.5 ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ขนาดและโครงสร้างของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนบุคลากรสายการบังคับบัญชา ยุทธศาสตร์ แผนงาน และนโยบายต่าง ๆ ในการบริหารหน่วย

5.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ให้เข้ากับรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.7 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง กำลังพลศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้ความร่วมมือตามที่องค์การร้องขอ

5.8 ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดูแลกำลังพลให้มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับกำลังพลในการปฏิบัติงาน

5.9 ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ หมายถึง ยุทโธปกรณ์ อุปกรณ์ สิ่งของต่าง ๆ งบประมาณ ที่ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จัดสรรให้สำหรับปฏิบัติการกิจ

5.10 แนวทางการพัฒนากำลังพล หมายถึง วิธีการที่ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา นำมาใช้ในการพัฒนากำลังพลของหน่วยให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติการกิจที่หน่วยมอบหมาย

5.11 การพัฒนาปัจเจกบุคคล หมายถึง การเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษา และการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ รายบุคคล

5.12 การฝึกอบรม หมายถึง การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นการจัดการฝึกศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ และหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและส่วนราชการสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือกระทรวงอื่น ๆ

5.13 การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จัดอย่างเป็นระบบแบบแผน มีหลักสูตรที่แน่นอนชัดเจน การเรียนการสอนมีขั้นตอนที่แน่ชัด มีชั้นเรียน มีการประเมินผล มีสถาบันหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเรียนการสอน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิการศึกษา ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาบัตร

5.14 การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ผ่านประสบการณ์ในงาน โดยการขยายขอบเขตของงานด้วยการเพิ่มความท้าทายและความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้กับตัวงาน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การปรับย้ายตำแหน่ง การมอบหมายงานหรือภารกิจให้ชั่วคราว การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน ฯลฯ

5.15 การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การจัดลำดับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ช่วยเปิดโอกาสให้กำลังพลแต่ละนายมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่หน่วยได้วางไว้ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางอาชีพ การใช้ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร การจัดทำมาตรฐานอาชีพ เป็นต้น

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากำลังพลศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6.2 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หลักสูตร คู่มือการฝึกอบรม ให้เป็นมาตรฐานสากลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การปฏิบัติงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งปัจจุบันองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) แนวคิดวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

แนดเลอร์ (Nadler 1970, p. 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรบุคคลในองค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการจัดการฝึกอบรม และการพัฒนาให้ทุกคน และทุกระดับในองค์การให้ได้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

แมคลาแกน (Mc Lagan 1989) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการ การใช้การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์การเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ บุคคลและองค์การ

กิลลีย์ เอ็กแลนด์ และเมย์คูนิช (Gilley, Eggland, and Maycun, Eggland, and Maycunich 2002) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่ม ผลงานและการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

พะยอม วงศ์สรศรี (2538, น. 116) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มี คุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

ไพโรจน์ อุลิต (2547, น. 45) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง กระบวนการที่สร้างไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติ ทดลอง และการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, น. 27) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มพูน ศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมี คุณลักษณะเป็นไปตามที่ประสงค์อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าไปมาก องค์การต้องมีการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างเท่าทันด้วยการพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น องค์การใดสามารถมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ย่อมเป็นหลักประกันว่า ผลงานขององค์การ ก็จะมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิด ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญคือ

1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ไพโรจน์ อุสิต (2547, น. 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

1) ทำให้องค์การสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงขึ้นด้วย

2) ทำให้องค์การหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) องค์การสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านบุคลากร ช่วยเพิ่มพูนให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ด้านองค์การ ทำให้การดำเนินงานขององค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์การจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการ ได้เสนอแนวคิด ดังนี้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2530, น. 201) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานข้าราชการก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามองค์การซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการได้นั้น บุคคลนั้น ๆ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

วิจิตร อวาทะกุล (2540, น. 69) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การปรับปรุงบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคมและด้านสภาวะแวดล้อม

2) ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะด้าน

3) ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเรื่องต่างๆ จากวงแคบไปวงกว้าง สามารถวิเคราะห์ ถิ่นกรองความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ใครบอกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา

5) ส่งเสริมให้บุคคลใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

6) ส่งเสริมให้บุคคลเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเองและพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานให้ดีขึ้น

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557, น. 198-199) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ประการ คือ

1) การพัฒนาความรู้ คือ ความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารได้โดยตรง การพัฒนาความรู้มีหลายวิธี เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์การ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์การภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดล้วนเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น

2) การพัฒนาทักษะ คือ ความชำนาญ การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง การฝึกแก้ปัญหา หรือการแสดงบทบาทสมมติ

3) การพัฒนาความสามารถ คือ กระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิม มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญ ยากขึ้นกว่าเดิม ทำหายกว่าเดิม

4) การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาความคิดเห็น มุมมอง วิธีคิดหรือความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กร โดยรวมด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ขององค์กร คือ เป็นจุดมุ่งหมายในส่วนรวม โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงได้ และสามารถทำให้องค์กรขยายตัวและเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองการบริการให้แก่ลูกค้าต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของบุคคล คือ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาก็จะทำให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงในอนาคต

1.4 แนวคิดวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เจอร์รี ดับเบิลยู. กิลลีย์, สตีเวน เอ. เอ็กแลนด์ และแอน เมย์คูนิช กิลลีย์ (Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland, and Ann Maycunich Gilley 1989) ในปี ค.ศ. 1989 กิลลีย์ และคณะ ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า มีส่วนที่คาบเกี่ยวกันของ 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) ผ่านกระบวนการจัดการศึกษา (education) ผ่านกระบวนการฝึกอบรม (training) และผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองในวิธีการที่หลากหลาย (self learning) อีกส่วนหนึ่งคือ การพัฒนาอาชีพ (Career development) ซึ่งเน้นการดูแลพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และส่วนที่ 3 คือ การพัฒนาองค์กร (organization development) ที่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพัฒนาและสร้างการปรับตัวขององค์กร ให้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร



ภาพที่ 2.1 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการ พัฒนา ระยะเวลางบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ การเลือกใช้วิธีการและเทคนิค ที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1.4.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร ดังนี้

- 1) เพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบันก่อให้เกิดความจำเป็นที่บุคลากรจำเป็นต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 2) เพิ่มพูนทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อบรรเทาความสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์
- 3) เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนานิสัย หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการทำงาน
- 4) เพิ่มพูนความสามารถ และประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

5) เป็นขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์การ

6) ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้ (อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ 2549, น. 39-40)

1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre - Service Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่พนักงานจะต้องมีการปฏิบัติต่อไป และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมแสดงว่าน่าจะพร้อมที่จะปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) การปฐมนิเทศ (Orientation) ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ การย้าย หรือโอนมาจากหน่วยงานอื่น จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือ การต้อนรับหรือแนะนำผู้ปฏิบัติงานให้ทราบและเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ งาน และสถานที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่ก็จะเกิดความประทับใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมได้อย่างดีเยี่ยม

3) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถแบ่งได้ดังนี้

(1) การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill training) เป็นการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(2) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานหรือระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory training) การฝึกอบรมแบบนี้ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มทักษะด้านต่างๆ คือ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการปรับปรุงแก้ไขงาน ทักษะในการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ เพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

(3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการ (Managerial training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารในระดับกลางที่มีหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับหัวหน้างาน มีหน้าที่รับนโยบายและกลยุทธ์ มาสั่งการหัวหน้างาน สารสำคัญของ การฝึกอบรมแบบนี้จะเกี่ยวกับการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การจูงใจ เป็นต้น

(4) การพัฒนาผู้บริหาร (Executive training) ได้แก่ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงขององค์การการฝึกอบรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นในเรื่องทักษะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเปิดกระบวนการคิดในการคิดการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กัน เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

1.4.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

การพัฒนาโดยการศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่องานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาพื้นฐานที่จำเป็นในงาน การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมการเป็นวิชาชีพ และการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบของการศึกษา มีดังนี้

1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ทฤษฎีการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้

2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาโดยการศึกษา คือ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่สูงเพิ่มขึ้นโดยอาจจะใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานภายหลังที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษา และกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

1.4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนา เป็นการเตรียมพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวให้ทันกับองค์การที่ได้พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่มีการพัฒนา คือ เปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ขององค์การภายใน การปรับปรุงองค์การใหม่ การพัฒนาเป็นการรวมหรือบูรณาการความต้องการของบุคคลเข้ากับความต้องการขององค์การ ผลลัพธ์ที่ได้คือการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมายเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ในที่สุดซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา มีดังนี้

- 1) ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
- 2) แบ่งความรับผิดชอบ แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับผิดชอบตัดสินใจบ้าง
- 3) มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหารของผู้ได้รับมอบหมายว่าจะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือไม่
- 4) Understudy เป็นการให้การศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถทำแทนกันได้
- 5) Rotation เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มี 2 ลักษณะ คือ
 - (1) การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation)
 - (2) การเปลี่ยนงานกันโดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการต้องการ เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาบุคคลมักจะมีกล่าวถึงควบคู่ไปกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพเสมอ อย่างไรก็ตาม จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและอนาคต ทำให้เกิดผลกระทบต่อ การวางแผนและพัฒนาอาชีพเป็นอย่างมาก เพราะลำดับขั้นขององค์การลดน้อยลงทำให้การก้าวหน้าในงานที่ขึ้นไปในแนวตั้งลดลงมาก อาชีพจึงเปลี่ยนแปลงไปเป็นลักษณะที่เรียกว่า Protean Career ซึ่งหมายถึง อาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการเปลี่ยนแปลงของบุคคลและสภาพแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม เป็นต้น (Noe, Holenbeck et al. 2000)

(จรีพร บวรผดุงกิตติ 2542, น. 42) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายลักษณะสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร มีดังนี้

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ โดยปราศจากความกลัว และเป็นการแนะนำให้รู้จักสภาพทั่วไปขององค์กรทั้งหมด การจัดอบรมควรให้มีการตอบคำถามให้มากที่สุด หัวข้อที่บรรจุไว้ในโครงการปฐมนิเทศ มีดังนี้

(1) เนื้อหาเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ประวัติขององค์การ ชื่อตำแหน่ง ผู้บริหาร หน่วยงานในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก กระบวนการและขั้นตอนการทำงานนโยบายและกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนและวินัย คู่มือพนักงาน ระยะเวลาของการทดลองงานข้อบังคับและมาตรการความปลอดภัย บริการต่าง ๆ ที่จัดให้

(2) ผลประโยชน์ของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง การประกัน วันหยุด ช่วงพัก การฝึกอบรมและการศึกษา การให้คำแนะนำปรึกษา บริการที่ให้ โครงการฟื้นฟูสุขภาพ โครงการเกษียณอายุ

(3) การแนะนำ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ให้การฝึกอบรม ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา

(4) หน้าที่งาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของงาน ภาระงาน ภาพรวมของงาน

2) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Training) คือ การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติทำที่ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของเขาย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบัน และทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไป ถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ (Seminar) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่นิยมใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน การสัมมนามีวิธีปฏิบัติเช่นเดียวกันกับการอภิเษียงปัญหา แต่การสัมมนาจะเน้นด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าที่จะอภิเษียงเพื่อหาข้อยุติของปัญหา หัวข้อเรื่องอาจจะเป็นเรื่องราวทางวิชาการหรือหัวข้อที่ทุกคนสนใจก็ได้

4) การศึกษาดูงาน (Study Visit) การทำงานการศึกษา ดูงานเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานโดยทั่วไปแล้วแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากกว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการให้กู้ยืมเงิน การให้เงิน อุปกรณ์เครื่องมือ และนักวิชาการช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ

(2) การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศ ปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ได้ผล ได้แก่ การพาไปดูงานโดยพหุวิทยาการมนุษยในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเองเพื่อให้เห็นของจริง ช่วยให้เกิดความรู้ ความคิดและแนวคิดอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มด้วย

5) การโยกย้ายและการหมุนเวียนงาน (Rotation Transfer) การโยกย้าย และการหมุนเวียนงานของพนักงานจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่งเป็นการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมตัวเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตได้เป็นอย่างดี (กรณีการ มาเนจิก 2539, น. 9.1) ปกติจะทำการสอนงานก่อนการหมุนเวียนงาน วิธีนี้นอกจากจะช่วยให้พนักงานทำงานได้หลากหลายแล้ว การฝึกอบรมแบบสลับเปลี่ยนกันนี้จะช่วยองค์การ เมื่อพนักงานลา พักงาน ขาดงาน และลาออกจากงานการหมุนเวียนงาน เป็นประโยชน์ในแง่การมีส่วนร่วมของผู้ได้รับการหมุนเวียน และเข้าใจถึงความสามารถหมุนเวียนงานกันได้ เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ได้กับงานทุกระดับขององค์การ และเหมาะสมกับบริหารยุคโลกาภิวัตน์ที่เน้นศักยภาพส่วนบุคคลเป็นสำคัญ (สมนึก นนทิจันท์ 2538, น. 35-36)

6) การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน (Job Manual) เป็นวิธีการพัฒนารายบุคคลหรือการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างหนึ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่กำหนดว่างานในแต่ละขั้นตอนจะอย่างไร ใช้ความรู้อะไรบ้างที่จะทำงานได้ และมีเอกสารประกอบหรือแบบฟอร์มเช่นใด (दनัย เทียนพุด 2540, น. 41)

7) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (Academic information distribution) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การหรือการจัดพิมพ์เอกสารสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น วิทยุทัศน์จดหมายข่าว และวารสารความรู้ภายใน เป็นต้น ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์อีกรูปแบบหนึ่งการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจทำให้รูปของห้องสมุด (Library Service) อาจเป็นห้องสมุดรวม หรือห้องสมุดเฉพาะหน่วยงาน เพื่อสะดวกในการใช้ศึกษาค้นคว้าการจัดให้มีบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น

- (1) ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์
- (2) เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งด้านสาระและบันเทิง

นอกจากนี้ ปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบราชการมากขึ้นทั้งในด้านบริหาร บริการวิชาการ แต่ปัญหาการใช้เทคโนโลยีของส่วนราชการมีอยู่ 3 เรื่อง คือ (รุ่ง แก้วแดง 2540, น. 330)

- (1) ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
- (2) ทรัพยากรมนุษย์ ขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์และขาดความรู้
- (3) ด้านงบประมาณ

ดังนั้น เพื่อให้การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการค้นคว้าที่มีประสิทธิภาพ ควบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ตามทันเครื่องมือทันสมัยใหม่ด้วย

8) การตั้งเป็นคณะกรรมการ (Committee) เป็นการประชุมกลุ่มคนที่ เป็นคณะกรรมการ เพื่อปรึกษาหารือกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลคนเดียว เพื่อช่วยกันวางแผนวางโครงการการดำเนินงาน การศึกษาปัญหา การแก้ปัญหา การประเมินผล การควบคุมกำกับการทำงาน (วิจิตร อวาระกุล 2537, น. 142) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง

9) การศึกษาต่อ (Further Education) การศึกษา (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโต หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต (दनัย เทียนพุด 2540, น. 31) การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นกรริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การ ในองค์การ มักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน เช่น

- (1) การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน
- (2) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ

(3) การศึกษาต่อเนื่อง (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นวิธีการหนึ่งเพราะเป็นการเพิ่มวุฒิของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ความรู้ ความสามารถล้าสมัย จึงจำเป็นต้องส่งบุคคลไปศึกษาต่อ มีทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศและการศึกษาต่อต่างประเทศ (เกษม หล้ากวนวัน 2539, น. 33) เพื่อให้ นำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใหม่มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

10) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Conference) การประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการประชุมที่สมาชิก ไม่ควรเกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นในเรื่องที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน สมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องที่จะประชุมอภิปรายอย่างแท้จริง จึงเกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะต้องจัดสถานที่ให้ผู้เข้าประชุมทุกคนสามารถมองเห็นหน้ากันได้ มีความใกล้ชิดกัน สามารถมองเห็นกระดาน หรือสไลด์ทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่ได้อย่างชัดเจน ผู้ดำเนินการอภิปรายควรเน้นที่ผู้ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมประชุม มีความรู้ในเรื่องที่อภิปรายดีพอ มีความสามารถในการพูด ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการอภิปราย คอยแนะนำทางและควบคุมให้การประชุมดำเนินการไปน่านี่นรมย์ตลอดเวลา

11) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงแล้วพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้กับกลุ่มเล็ก ๆ และสมาชิกจะต้องร่วมกันศึกษารายละเอียด เริ่มจากการอ่านเรื่องที่เป็นจริงมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้กับกลุ่มเล็ก ๆ และสมาชิกจะต้องร่วมกันศึกษารายละเอียดและตัดสินใจ สรุปผลตามที่ได้รับมอบหมายจากกรณีศึกษานั้น เรื่องที่นำมาศึกษาต้องมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ส่วนท้ายของเรื่องจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ใด ต้องการแค่ไหน ควรแจกเรื่องให้กับสมาชิกทุกคนล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกมีเวลาศึกษาวิเคราะห์เรื่องนั้นร่วมกัน ภายใต้คำแนะนำช่วยเหลือ

1.4.4 การพัฒนาอาชีพ

Dessler (1997) กล่าวถึง การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การวางแผนในอาชีพ (การวางแผนอาชีพ) และการบริหารงานอาชีพ (การบริหารงาน) จากความหมายของคำว่าพัฒนาสายอาชีพ ตามที่นำเสนอ สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาสายอาชีพว่า เป็นกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่องค์การได้วางไว้โดยมุ่งสู่เป้าหมายอาชีพที่ตนเองถนัดเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตงานสำหรับเป้าหมายของพนักงานเองควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในส่วนเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่สายอาชีพ (เส้นทางอาชีพ) หมายถึง (Mondy และเลือน III 1993) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ คือ จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสายอาชีพ คือ

- 1) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์เวิร์เรน Bennis (1996) กล่าวว่าในหนังสือ "ในการเป็นผู้นำ" โดยสรุป ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจในธรรมชาติของงานและสภาพแวดล้อมโดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในสถานการณ์ที่การพลวัตรของธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 2) สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถศักยภาพและความตั้งใจ ระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งการตอบสนองความดีความชอบซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร
- 3) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมพนักงานภายในองค์กร
- 4) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549, น. 216) กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญทำให้องค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและควรพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1) การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ให้มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ย่อมทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตลอดไป
- 2) ขนาดของกิจการและโครงสร้างขององค์กร ที่มีการขยายงานมากขึ้น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรมีโครงสร้างการจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการเฉพาะด้าน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร ฯลฯ
- 3) เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรโดยจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4) การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ต้องการให้ผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบความเป็นอยู่และจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กรเพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร รู้จักการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านจิตวิญญาณ และมิติด้านสังคมและอารมณ์ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน องค์กรก็ย่อมได้รับผลกำไรจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามไปด้วยเช่นกัน

6) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารขององค์กรได้ กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

7) การเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยขององค์กร ย่อมมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริง

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2550, น. 102) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบในแนวทางใด ผลกระทบนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ และมีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยต้องจัดการให้ปัจจัยเหล่านั้นสะท้อนผลในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ นโยบาย ความเป็นผู้นำ ทรัพยากร และแรงจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

1) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ จะมีแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในมิติที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกันนั้นขึ้นอยู่กับว่าฝ่ายบริหารขององค์กร ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากน้อยเพียงใด หากมองในมิติของค่าใช้จ่าย ฝ่ายบริหารมีแนวคิดที่ว่าบุคลากรเป็นเพียงปัจจัยการผลิต เป็นผู้อาศัยและทำตามคำสั่งเท่านั้น แนวคิดในการที่จะพัฒนาบุคลากรก็จะไม่เกิดขึ้น เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร เป็นความกล้าของผู้บริหารในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการแสดงให้เห็นว่า ได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่องานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ

3) ทรัพยากรและงบประมาณ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง โดยองค์การต้องจัดสรรงบประมาณไว้ให้เพียงพอ กระจายลงสู่ทุกฝ่ายงานด้วยความยุติธรรม รวมทั้งพยายามให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสที่ทุกคนจะได้รับการพัฒนาตนเองและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญแก่บุคลากร ดังนั้นวิธีการบริหารที่ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคเพื่อให้โอกาสสำหรับทุกคน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) การจูงใจ เป็นการใช้ตัวล่อที่เป็นตัวกระตุ้นในลักษณะของการให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่คาดว่าจะตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรจะได้พัฒนางานของตนให้ดีขึ้น ทั้งนี้การมีสิ่งจูงใจจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ความทะยานอยากที่จะก้าวหน้าในหน้าที่งาน อย่างไรก็ตาม การจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรเองเป็นสำคัญ

5) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เป็นการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงงานให้มีความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคลากร และการเติบโตขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดของนักวิชาการทั้งสองท่านมาประกอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากำลังใจพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (2) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน (3) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (4) เทคโนโลยี (5) การมีส่วนร่วม (6) สุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (7) ทรัพยากรและงบประมาณ

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

2.1.1 วิสัยทัศน์

“หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานชั้นเยี่ยมของกองทัพไทย ในด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคง โดยเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคล ชุมชน พื้นที่ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ และประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อกองทัพไทย”

2.1.2 พันธกิจ

- 1) เติบโตทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) สนับสนุนภารกิจของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ การช่วยเหลือประชาชน การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขภัยและภัยพิบัติ
- 3) สนับสนุนภารกิจของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนของชาติ ตลอดจนปฏิบัติการอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เติบโตทุนสถาบันพระมหากษัตริย์
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เติบโตทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ อย่างสมพระเกียรติ และสนับสนุนการดำเนินการโครงการพระราชดำริ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนนำแนวพระราชดำริมาขยายผลให้เป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนชาวไทยและเป็นสถาบันหลักที่สำคัญยิ่ง ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของ คน ชุมชน พื้นที่ให้เกื้อกูลต่อการผนึกกำลังป้องกันประเทศ
พัฒนาศักยภาพของคน ชุมชน และพื้นที่ในพื้นที่เป้าหมายของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ให้มีภูมิคุ้มกัน มีความมั่นคงแบบองค์รวม พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาในทุกมิติของความมั่นคง โดยใช้ศักยภาพในรูปแบบของแผนงานการพัฒนาที่มีอยู่ ลดเงื่อนไขของปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงในทุกมิติ และเสริมสร้างให้มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหา สามารถพึ่งพาตนเองได้ เพื่อให้ผลลัพธ์การพัฒนา ส่งผลให้คน ชุมชน มีความสุขอย่างยั่งยืนในการดำเนินชีวิต และพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติการของทหารได้
- 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนของชาติ
เตรียมความพร้อมของกำลังพล ยุทโธปกรณ์ และนำศักยภาพที่มีอยู่เข้าร่วมปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนของชาติ การสนับสนุน ส่วนราชการอื่น อาทิ การสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการน้ำเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กร

พัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย ทั้งด้านประสิทธิภาพ โดยปรับระบบการทำงาน ให้มีมาตรฐาน การพัฒนาขีดสมรรถนะ และวัฒนธรรมการทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนพัฒนาด้านการบริการด้านการบริหาร การพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร และการจัดการสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย

2.2 ประวัติความเป็นมาศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

พล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้กรุณาอนุมัติโครงการเริ่มใหม่ คือ โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพอากาศ โดยมีหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นเจ้าของโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพอากาศ พร้อมยุทธโศปกรณ์ และสิ่งอุปกรณ์ช่วยเหลือประจำศูนย์ฝึก เตรียมความพร้อมรับปฏิบัติการช่วยเหลือบรรเทาภัยพิบัติ เนื่องจากการดำเนินการโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพอากาศ ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้าง และจัดหายุทธโศปกรณ์ ด้านการบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีหน่วยรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมงานก่อสร้าง และเก็บรักษายุทธโศปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (ผบ.นทพ.) จึงได้กรุณาอนุมัติหลักการทดลองปฏิบัติราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. เมื่อ 29 ตุลาคม 2558 เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับโครงสร้างการจัดอัตรารอง นทพ. ในการจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. และรองรับการดำเนินการโครงการจัดตั้ง ศูนย์ฝึกบรรเทาภัยพิบัติ กองทัพอากาศ โดยมี พล.ต.สุชาติ สุทธิพล (ยศในขณะนั้น) เป็นประธานคณะทำงานเสริมสร้างประสิทธิภาพระบบบังคับบัญชา นทพ.ศบท. และ ศบภ.นทพ. ดูแลอย่างใกล้ชิด และจัดกำลังพลชุดทดลองปฏิบัติราชการ จำนวน 18 นาย ปฏิบัติหน้าที่บริเวณพื้นที่ หน่วยช่างพัฒนา สำนักงานพัฒนาภาค 1 (ช.พัฒนาสนภ.1 นทพ.) โดยใช้อาคารทดสอบมวลดินเป็นสำนักงานชั่วคราว และให้กำลังพลพักอาศัยอาคารเรือนรับรองของกองสนับสนุนและขยายพันธุ์สัตว์ (กสข.สทพ.นทพ.) ตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 จนมีคำสั่งอนุมัติจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2559 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้กรุณาอนุมัติคำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง แก้อัตรากองบัญชาการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ (อฉก.2131) ทั้งนี้ ตั้งแต่ 1 เมษายน 2559 เป็นต้นไป นับได้ว่าเป็นวันสถาปนาหน่วยอย่างเป็นทางการ และ ผบ.นทพ. ได้กรุณาอนุมัติหลักการให้ใช้ชื่อนี้หน่วย คือ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. หรือ ศฝภ.นทพ. เมื่อ 2 มิถุนายน 2559 หลังจากมีคำสั่งอนุมัติจัดตั้งศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. แล้ว จึงได้ย้ายสำนักงานชั่วคราวไปอยู่ที่อาคารศูนย์การเรียนรู้ ของกองสนับสนุน และขยายพันธุ์สัตว์ เนื่องจากอาคารสำนักงานเดิมมีขนาดเล็ก อีกทั้งมีการปรับย้ายกำลังพลเข้ามาปฏิบัติราชการเพิ่มเติม ต่อมา ช่วงเดือนธันวาคม 2559 บริเวณพื้นที่ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ.

ได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานแล้วเสร็จบางส่วน จึงได้ย้ายสำนักงานมาอยู่ที่อาคารสื่อสาร ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย นทพ. จนอาคารกองบังคับการแล้วเสร็จและได้ย้ายเข้ากองบังคับการถาวร เมื่อ 11 กันยายน 2562 จนถึงปัจจุบัน

2.2.1 ข้อมูลทั่วไป

ที่ทำการ: ณ ถนนหมายเลข 304 (ฉะเชิงเทรา - กบินทร์บุรี) 179/174 หมู่ 7 ต.ท่าถ่าน อ.พนมสารคาม จ.ฉะเชิงเทรา

ภารกิจ: ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรมความรู้ด้านการบรรเทาสาธารณภัย การค้นหาและช่วยชีวิต และความรู้ทั่วไป ในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นเมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ให้กับกำลังพลภายในกองทัพไทย ส่วนราชการอื่นและประชาชนทั่วไป รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและผลิตครูด้านการบรรเทาสาธารณภัย ที่มีทักษะ ความชำนาญและได้มาตรฐาน ตลอดจนการวิจัย ปรับปรุงและพัฒนาการฝึก และการปฏิบัติงานด้านการบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพไทยให้มีความทันสมัย

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ:

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำหลักสูตร/โครงการในการศึกษา ฝึกอบรม การวิจัย ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรในผลิตครูด้านการบรรเทาสาธารณภัยที่มีทักษะ ความชำนาญ ได้มาตรฐานในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ภัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมความรู้ด้านการบรรเทาสาธารณภัย การค้นหาช่วยชีวิต และความรู้ทั่วไปในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น เมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ณ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ให้กับกำลังพลภายในกองทัพไทย ส่วนราชการอื่นและประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านการบรรเทาสาธารณภัย ให้มีความรู้ความชำนาญและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นสากล โดยมีสถานีฝึก 7 สถานี ประกอบด้วย สถานีฝึกการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากที่สูง สถานีฝึกแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม สถานีฝึกอุทกภัย สถานีฝึกดินโคลนถล่ม สถานีฝึกอัคคีภัย สถานีฝึกสารเคมีรั่วไหล และสถานีฝึกรถวางสะพาน โดยมีหลักสูตรการฝึกที่สำคัญประกอบด้วย

(1) การฝึกเบื้องต้นและเฉพาะหน้าที่

(2) การฝึกบรรเทาสาธารณภัยในระดับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ระดับ

สำนักงานพัฒนาภาคและระดับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

(3) การฝึกร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคประชาสังคม และมิตรประเทศ เช่น การฝึกค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบภัย การฝึกร่วมผสมกองทัพไทย การฝึกการบริหารวิกฤติการณ์ระดับชาติ การพัฒนาสัมพันธ์ผู้บริหารด้านบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเป็นการบูรณาการและสร้าง

เครือข่ายผู้บริหารและผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้านการบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ การฝึกอบรมผสม ไทย-มาเลเซีย การฝึกอบรมผสมไทย – กัมพูชา การฝึกคอปร้าโกลด์ การสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญและการบรรเทาภัยพิบัติ ในโครงการ Pacific Partnership และการสาธิตในพิธีเปิดงาน Defense & Security 2019 ณ เมืองทองธานี

2) ด้านการปฏิบัติการบรรเทาสาธารณภัย มีการจัดหน่วยบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

(1) ชุดบรรเทาสาธารณภัย ระดับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จัดเป็นชุด บรรเทาสาธารณภัยเคลื่อนที่เร็ว จำนวน 30 หน่วย ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยพัฒนาการ เคลื่อนที่ทั้ง 30 หน่วย

(2) หน่วยบรรเทาสาธารณภัยระดับสำนักงานพัฒนาภาค จำนวน 5 หน่วย มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการต่อภัยพิบัติรุนแรง เช่น อาคารถล่มอัคคีภัย นอกจากนี้ยังมีการจัด ชุดค้นหาและกู้ภัยเคลื่อนที่ด้วยอากาศยาน เพื่อเข้าถึงพื้นที่ประสบภัยที่อยู่ห่างไกล หรือพื้นที่ที่ถูกตัดขาด ได้อย่างรวดเร็ว

(3) หน่วยบรรเทาสาธารณภัยเครื่องมือพิเศษ จำนวน 1 หน่วย มีขีด ความสามารถในการกู้ภัยที่ต้องใช้เครื่องมือพิเศษเฉพาะ เช่น รถกู้ภัยสารเคมี รถดับเพลิงอเนกประสงค์ รถดับเพลิงชนิดหอน้ำ เป็นต้น

(4) ในส่วนของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย ได้จัดชุดบรรเทาสาธารณภัยเพื่อ เป็นต้นแบบในการพัฒนาให้กับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีขีดความสามารถสูง สามารถเคลื่อนย้ายกำลังพลได้ทั้งทางบกและทางอากาศ ปฏิบัติงานได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

(5) การจัดตั้งศูนย์พักพิงในกรณีเกิดภัยพิบัติ และมีการสำรองหญ้าแห้ง ไว้สำหรับสนับสนุนการปศุสัตว์ เมื่อเกิดอุทกภัย และ

(6) ในปัจจุบันมีการจัดชุดรถวางสะพานเครื่องหนุนมันสำหรับช่วยเหลือ ในภารกิจการเชื่อมเส้นทางสัญจร หรือถนนที่ถูกตัดขาด โดยมีการแจกจ่ายให้กับทุกสำนักงานพัฒนาภาค

2.2.2 ผลการปฏิบัติงานด้านการบรรเทาสาธารณภัยที่สำคัญ ประกอบด้วย

- 1) การเข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์สึนามิ
- 2) เหตุการณ์มหาอุทกภัย ปี 54 เหตุการณ์ตึกถล่มปทุมธานี และสุขุมวิท
- 3) การจัดชุดค้นหาและกู้ภัยช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์แผ่นดินไหว ณ ประเทศเนปาล เมื่อปี 2558
- 4) การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยจากพายุ "โอร่าจี" ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี
- 5) พายุโซนร้อน "ปาบึก" ในพื้นที่ภาคใต้ รวมทั้งพื้นที่พุน้ำและซ่อมแซมบ้านเรือน จำนวน 1,476 หลัง

- 6) พายุ “โพดุล” และ “คาลกิณี” ในพื้นที่ 4 จังหวัด (อุบลราชธานี โยธาธร ศรีสะเกษ และร้อยเอ็ด)
- 7) การช่วยเหลือผู้ประสบวาตภัย ในพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยซ่อมแซมบ้านเรือนจำนวน 132 หลัง เคลื่อนย้ายสิ่งกีดขวางเส้นทางคมนาคม 17 เส้นทาง
- 8) การช่วยเหลือผู้ประสบอัคคีภัย ชาวมอร์แกน เกาะสุรินทร์ใต้ จังหวัดพังงา โดยหน่วยจัดชุดปฏิบัติงานก่อสร้างบ้านให้ชาวมอร์แกน จำนวน 16 หลัง
- 9) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยอาคารถล่ม ในพื้นที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถช่วยเหลือผู้บาดเจ็บออกมาได้ทั้งหมด
- 10) การแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 โดยการใช้รถยนต์ดับเพลิงเข้าฉีดพ่นละอองน้ำเพื่อเพิ่มความชื้น และลดปริมาณฝุ่นละอองในอากาศลง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และภาคเหนือ
- 11) ดำเนินการเข้าดับไฟจากเหตุการณ์ไฟไหม้ป่าพรุควนเคร็ง ในพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช
- 12) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหนาว โดยการแจกผ้าห่มสู้ภัยหนาว ในพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 15 จังหวัด
- 13) จัดจุดบริการประชาชนห้วงเทศกาลปีใหม่ และวันสงกรานต์ ในทุกภูมิภาค จำนวน 38 จุด
- 14) ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยจากเหตุการณ์น้ำป่าไหลหลาก จากสถานการณ์ฝนตกหนักในเขตอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ในพื้นที่อำเภอปากช่องและอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยหน่วยได้จัดชุดบรรเทาสาธารณภัยเคลื่อนที่เร็วเข้าสำรวจร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่ ดำเนินการวางสะพานเครื่องหนุมน้ำมันเชื่อมต่อเส้นทางที่ถูกตัดขาด บริเวณหมู่บ้านอุดมทรัพย์พัฒนา ตำบลอุดมทรัพย์ อำเภอวังน้ำเขียว เพื่อใช้สัญจรชั่วคราว จัดรถครัวสนามผลิตอาหาร และรถประปาสนาม แจกจ่ายน้ำดื่ม สนับสนุนเรือท้องแบนพร้อมเครื่องยนต์ จำนวน 4 ลำ รถบรรทุกสัมภาระ จำนวน 2 คัน พร้อมกำลังพลให้ความช่วยเหลือเคลื่อนย้ายประชาชนไปสู่ที่ปลอดภัย พร้อมกับมอบถุงชีพให้กับผู้ประสบภัย และติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะเข้าสู่สภาวะปกติ
- 15) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยอาคารถล่ม ในพื้นที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถช่วยเหลือผู้บาดเจ็บออกมาได้ทั้งหมด
- 16) การแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 โดยการใช้รถยนต์ดับเพลิงเข้าฉีดพ่นละอองน้ำเพื่อเพิ่มความชื้น และลดปริมาณฝุ่นละอองในอากาศลง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และภาคเหนือ

- 17) ดำเนินการเข้าดับไฟจากเหตุการณ์ไฟไหม้ป่าพรุควนเคร็ง ในพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช
- 18) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหนาว โดยการแจกผ้าห่มสู้ภัยหนาว ในพื้นที่ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 15 จังหวัด
- 19) จัดจุดบริการประชาชนห้วงเทศกาลปีใหม่ และวันสงกรานต์ ในทุกภูมิภาค จำนวน 38 จุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา แก้วขาว (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของ ผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความ ซับซ้อนขององค์การ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล การจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

ณัฐริรา เจริญบุญ (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อ.พบพระ จ.ตาก พบว่า

1) สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอ พบพระ จังหวัดตาก

(1) ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการกำหนดกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนทรัพยากร มนุษย์หรือวางแผนกำลังคน การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อกำหนดทรัพยากรมนุษย์ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(2) ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น

(3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกงานหรือต้องหยุดการปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

(4) ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงานในเชิงคุณภาพ พิจารณาจากผลการทำงานมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านต่างๆ

2) ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

(1) ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือ ไม่มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

(3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

(4) ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือ ไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

(1) ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการสำรวจปริมาณงานและจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้ในการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่างๆ จัดสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ

(2) ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สนับสนุนและผลักดันให้มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

(3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีที่สุดที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของคนและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาตนเองโดยการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น

(4) ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศทรัพยากรมนุษย์ใหม่ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่มอบให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจเป็นตำแหน่ง หรือสิ่งอื่นที่เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน

ประยูร วิรัตน์เกษม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.พะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเอง และพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารหรือหน่วยงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา พบว่า เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร คือ ผู้บริหารขาดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับหน่วยงาน คือ ขาดทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาหน่วยงาน แนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการวางแผน ดำเนินการตามแผน มีการตรวจสอบ และมีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนา ประการสำคัญต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการ เกิดความตระหนักในปัญหาและความต้องการในการพัฒนามีการสำรวจ ประเมินความต้องการก่อนดำเนินการพัฒนา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน คิดวิเคราะห์ กำหนดแนวทางเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ สนับสนุน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้องกำหนดนโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนทรัพยากรอื่นในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับการพัฒนา

อรัญญา อ่อนรักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จ.สงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (3) ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา 393 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ 147 คน ลูกจ้างประจำ 74 คน พนักงานราชการ 16 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า (1) เมื่อทดสอบข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา สูงงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 10 (2) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร 7 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กัน โดยมีระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ข้อเสนอแนะคือ บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการ โดยวิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ ต้องการมุมมองการจัดการความรู้ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์/สารสนเทศ ต้องการคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบกัน โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 66 นาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ กำลังพลทุกคนในสังกัดศูนย์ฝึก บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย กองบังคับการ และแผนกต่าง ๆ จำนวน 6 แผนก (แผนกธุรการและกำลังพล แผนกแผนและงบประมาณ แผนกส่งกำลัง บำรุง แผนกฝึกศึกษา แผนกเครื่องมือบรรเทาสาธารณภัย และแผนกสนับสนุน) รวมจำนวน 62 นาย
- 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาจะเป็นกำลังพลในระดับหัวหน้า ส่วนงาน ยศระหว่างร้อยตรี – พันเอก โดยเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 นาย

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดประชากร

ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร (นาย)	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
พันตรี – พันเอก	8	3
ร้อยตรี – ร้อยเอก	9	1
จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	23	-
สิบตรี – สิบเอก	22	-
รวม	62	4

ที่มา: ข้อมูลจากกองกำลังพล กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (ณ เดือนเมษายน 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด และแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออก 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษาพื้นฐาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 5 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เนื้อหาการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.1 เกณฑ์การวัดและการแปลผล

แบบสอบถามในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$I = \frac{R}{K}$$

เมื่อ	I	แทน	ความกว้างของชั้น
	R	แทน	พิสัย (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด)
	K	แทน	จำนวนชั้น

แทนค่าตามสูตร
$$I = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากค่าคะแนนในสูตรสามารถนำมากำหนดช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน
เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุม
ของเนื้อหา จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC: Index of Consistency) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
 โดยที่ + 1 คำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 0 ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์
 ที่ต้องการวัด
 - 1 คำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อคำถามได้ค่า
 $IOC = 0.96$ ซึ่งถือว่าเนื้อหาสาระของข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่
 ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย ให้เหมาะสมตาม
 คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกำลังพล
 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 นาย แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของ
 แบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามที่มีจำนวนเท่ากับจำนวนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 62 นาย จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์กำลังพลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ จำนวน 4 นาย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับแล้วนำแบบสอบถามมาลงรหัสที่สร้างขึ้น จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1.1 ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

4.1.2 ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และแนวทางการพัฒนากำลังพล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นการเน้นย้ำความสมบูรณ์และความถูกต้องของสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนากำลังพล ของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จากนั้นใช้วิธีเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษาพื้นฐาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	93.5
หญิง	4	6.5
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	14	22.6
26 - 30 ปี	13	21
31 - 35 ปี	9	14.5
36 - 40 ปี	7	11.3
41 - 45 ปี	11	17.7
46 ปี ขึ้นไป	8	12.9
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	21	33.9
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	3	4.8
ปริญญาตรี	33	53.2
ปริญญาโท	5	8.1
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
4. ชั้นยศ		
ส.ต./จ.ต. - ส.อ./จ.อ.	22	35.5
จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. - จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ.	23	37.1
ร.ต. - ร.อ.	9	14.5
พ.ต./น.ต. - พ.อ./น.อ.	8	12.9
5. ระยะเวลาในการรับราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	19	30.6
6 - 10 ปี	11	17.7
11 - 15 ปี	7	11.3
16 - 20 ปี	7	11.3
มากกว่า 20 ปี	18	29
รวม	62	100

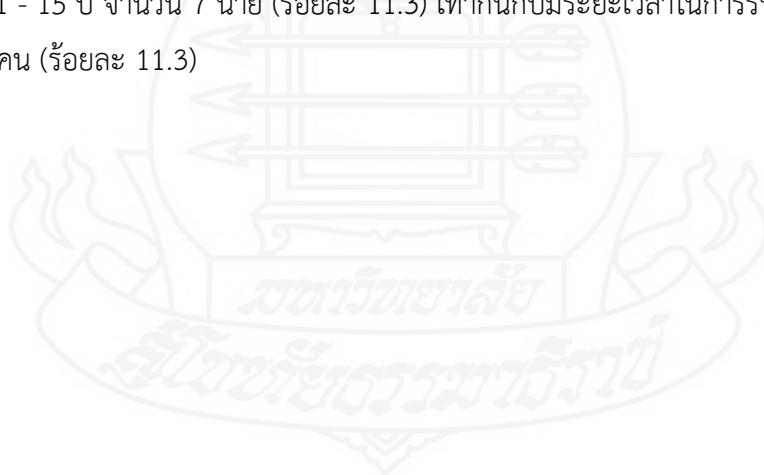
จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 62 นาย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 58 นาย (ร้อยละ 93.5) และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 นาย (ร้อยละ 6.5)

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 14 นาย (ร้อยละ 22.6) รองลงมา อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 13 นาย (ร้อยละ 21) อายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 11 นาย (ร้อยละ 17.7) อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 9 นาย (ร้อยละ 14.5) อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 7 นาย (ร้อยละ 11.3) อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 7 นาย (ร้อยละ 11.3)

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 นาย (ร้อยละ 53.2) รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 21 นาย (ร้อยละ 33.9) ปริญญาโท จำนวน 5 นาย (ร้อยละ 8.1) และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.8)

แบ่งชั้นยศออกเป็น ระดับ ส.ต./จ.ต. - ส.อ./จ.อ. จำนวน 22 นาย (ร้อยละ 35.5) จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. - จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ. จำนวน 23 นาย (ร้อยละ 37.1) ร.ต. - ร.อ. จำนวน 9 นาย (ร้อยละ 14.5) และ พ.ต./น.ต. - พ.อ./น.อ. จำนวน 8 นาย (ร้อยละ 12.9)

ระยะเวลาในการรับราชการ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 19 นาย (ร้อยละ 30.6) รองลงมา มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 18 นาย (ร้อยละ 29) มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 11 นาย (ร้อยละ 17.7) และมีระยะเวลาในการรับราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 7 นาย (ร้อยละ 11.3) เท่ากันกับมีระยะเวลาในการรับราชการ 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.3)



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึก
บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง	4.31	.496	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	4.32	.406	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร	3.62	.612	มาก
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	4.50	.530	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	4.06	.526	มาก
6. ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	4.14	.438	มาก
7. ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ	3.60	.768	มาก
รวม	4.11	.423	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) ปัจจัยผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 4.31$) ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.06$) ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$) และปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง

ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ	4.97	.254	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้	4.52	.844	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพล เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.84	.518	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพล ในการศึกษาดูงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.81	.989	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนากำลังพล อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	4.10	.740	มาก
6. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วยให้คำปรึกษาแนะนำหรือ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.63	.707	มาก
รวม	4.31	.496	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วยให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร	4.21	.484	มากที่สุด
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	4.29	.458	มากที่สุด
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.29	.524	มากที่สุด
4. ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลเป็นอย่างดี เช่น ลดอ้วนลดพุง สอบวัดความรู้ เป็นต้น	4.48	.504	มากที่สุด
5. ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนา	4.32	.505	มากที่สุด
รวม	4.32	.406	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ($\bar{X} = 4.32$) ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ และผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 4.29$) และผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ

ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานมีระบบ การบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนากำลังพล	3.35	.726	ปานกลาง
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อ การพัฒนากำลังพล	3.40	.613	ปานกลาง
3. หน่วยงานกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนากำลังพล	3.40	.664	ปานกลาง
4. บรรยากาศขององค์การเอื้อต่อการสนับสนุนและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.66	.788	มาก
5. หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	4.27	.772	มากที่สุด
รวม	3.62	.612	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ บรรยากาศขององค์การเอื้อต่อการสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.66$) กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนา
กำลังพล และหน่วยงานกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังพลอยู่ในระดับ
เดียวกันที่ ($\bar{X} = 3.40$) และโครงสร้างการบริหารของหน่วยงานมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการ
พัฒนากำลังพล ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.85	.596	มากที่สุด
2. หน่วยงานมีระบบการรับส่งเอกสารผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ลดระยะเวลาการนำส่งเอกสาร	4.85	.596	มากที่สุด
3. หน่วยงานได้จัดหาบุคลากรที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	4.44	.643	มากที่สุด
4. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คยุทธโปกรณ์ที่ชำรุดและล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ	3.85	.807	มาก
รวม	4.50	.530	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และหน่วยงานมีระบบการรับส่งเอกสารผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ลดระยะเวลาการนำส่งเอกสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา คือ หน่วยงานได้จัดหาบุคลากรที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$) และหน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คยุทธโปกรณ์ที่ชำรุดและล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุงให้ทันสมัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานเปิดโอกาสให้กำลังพลเสนอความคิดเห็น และแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพล	3.03	.829	ปานกลาง
2. ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.61	.523	มากที่สุด
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในระดับ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.55	.694	มากที่สุด
รวม	4.06	.526	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.55$) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้กำลังพลเสนอความคิดเห็นและแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพล ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับกำลังพลภายในหน่วย	4.95	.282	มากที่สุด
2. หน่วยงานมีนโยบายให้กำลังพลออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	4.69	.531	มากที่สุด
3. หน่วยงานจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย กำลังพลตามความเหมาะสม	4.95	.282	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัยและ การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการปฏิบัติงานให้กับ กำลังพลภายในหน่วยอย่างสม่ำเสมอ	3.31	.985	ปานกลาง
5. หน่วยงานจัดเตรียมการปฐมพยาบาลให้พร้อมทุกครั้ง เมื่อมีการทดสอบร่างกาย หรือมีการฝึกต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับกำลังพล	4.53	.695	มากที่สุด
6. หน่วยงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานให้กำลังพลในการปฏิบัติงานเสมอ	3.90	.694	มาก
7. เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานหรือการฝึกต่าง ๆ หน่วยงานมีการแก้ไขสถานการณ์หรือให้ความช่วยเหลือ กำลังพลได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งนำข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ	3.60	.735	มาก
8. หน่วยงานให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย ของกำลังพลเป็นลำดับแรก	4.19	.538	มาก
9. หน่วยงานให้เสรีต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างผลงาน	3.19	.743	
10. หน่วยงานได้จัดเตรียมสถานที่สนทนาการให้กำลังพล ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เช่น สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น	4.06	.744	มาก
รวม	4.14	.438	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับกำลังพลภายในหน่วย และหน่วยงานจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายกำลังพลตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.95$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีนโยบายให้กำลังพลออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.69$) หน่วยงานจัดเตรียมการปฐมพยาบาลให้พร้อมทุกครั้งเมื่อมีการทดสอบร่างกาย หรือมีการฝึกต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับกำลังพล ($\bar{X} = 4.53$) หน่วยงานให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังพลเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.19$) หน่วยงานได้จัดเตรียมสถานที่สนทนาการให้กำลังพลในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.06$) หน่วยงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานให้กำลังพลในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานหรือการฝึกต่าง ๆ หน่วยงานมีการแก้ไขสถานการณ์หรือให้ความช่วยเหลือกำลังพลได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งนำข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ ($\bar{X} = 3.60$) หน่วยงานมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัยและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพลภายในหน่วยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.31$) และหน่วยงานให้เสรีต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างผลงาน ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ

ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งกำลังพล เข้ารับการฝึก ศึกษา อบรมต่าง ๆ	3.50	.901	มาก
2. หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนิน กิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย	3.55	.843	มาก
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนิน กิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย	3.76	.717	มาก
รวม	3.60	.768	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย ($\bar{X} = 3.55$) และหน่วยงานให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งกำลังพลเข้ารับการฝึก ศึกษา อบรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึก บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล

สถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การพัฒนาปัจเจกบุคคล	3.54	.458	มาก
2. การพัฒนาอาชีพ	3.15	.638	ปานกลาง
รวม	3.42	.477	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบัน ในการพัฒนากำลังพลทั้ง 2 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยเรียงลำดับความ คิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การพัฒนาปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมา คือ การพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาปัจเจกบุคคล ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับ หลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี	3.77	.895	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ	4.90	.433	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ	3.79	1.058	มาก
4. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กำลังพลหรือส่งกำลังพล เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.79	.771	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการสัมมนา เชิงวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ	2.73	.944	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานนอกสถานที่	2.94	.973	ปานกลาง
7. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	.597	มาก
รวม	3.69	.520	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ และเมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กำลังพลหรือส่งกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.79$) ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับ

หลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี ($\bar{X} = 3.77$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้
 ดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 2.94$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการหรือ
 เชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษา

การพัฒนาปัจเจกบุคคล ด้านการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
8. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้กำลังพลมีความก้าวหน้า โดยมีสิทธิลาศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ทุกคน	4.56	.842	มากที่สุด
9. หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนการศึกษา หรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอทุนการศึกษาหรือลดค่าหน่วยกิตให้กับกำลังพล	2.37	.794	น้อย
รวม	3.47	.538	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทา
 สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจก
 บุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมาก
 ไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้กำลังพลมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาทั้งใน
 และต่างประเทศได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุน
 ทุนการศึกษาหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอทุนการศึกษาหรือลดค่า
 หน่วยกิตให้กับกำลังพล ($\bar{X} = 2.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนา

การพัฒนาปัจเจกบุคคล ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
10. ท่านได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงาน ในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้	4.63	.794	มากที่สุด
11. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายเพิ่มเติม ในตำแหน่งงานเดิม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้และมี ประสบการณ์มากขึ้น	4.10	.670	มาก
12. ท่านได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะให้มีความหลากหลายมากขึ้น	3.05	.777	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการปรับย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ให้มีความชำนาญมากขึ้น	2.65	.870	ปานกลาง
14. ท่านเคยได้รับโอกาสให้เป็นพี่เลี้ยงสอนงานกำลังพล ที่ปรับย้าย หรือบรรจุเข้ามาใหม่	3.03	1.055	ปานกลาง
15. เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน ท่านจะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.90	.783	ปานกลาง
รวม	3.39	.587	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายเพิ่มเติมในตำแหน่งงานเดิม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X} = 4.10$) ท่านได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และ

ทักษะให้มีความหลากหลายมากขึ้น ($\bar{X} = 3.05$) ท่านเคยได้รับโอกาสให้เป็นผู้เลี้ยงสอนงานกำลังพลที่ปรับย้าย หรือบรรจุเข้ามาใหม่ ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.03$) และท่านได้รับการปรับย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความชำนาญมากขึ้น ($\bar{X} = 2.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน	2.79	.771	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเลขหมายความชำนาญ การทหารและปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน	2.77	.771	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงานในหน่วย เพื่อให้กำลังพลได้วางแผนแนวทางการรับราชการได้ตรงตามความต้องการและความเหมาะสม	2.77	.756	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีคุณสมบัติอะไร และต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใดบ้าง	2.84	.872	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย	3.31	.781	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ	2.79	.890	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้	4.76	.670	มากที่สุด
รวม	3.15	.638	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย ($\bar{X} = 3.31$) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะบุคคลว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีคุณสมบัติอะไรและต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใดบ้าง ($\bar{X} = 2.84$) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน และหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมออยู่ระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 2.79$) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเลขหมายความชำนาญทางทหารและปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงานในหน่วย เพื่อให้กำลังพลได้วางแผนแนวทางอยู่ระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

5.1 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

- 1) มีภารกิจเยอะกว่าจำนวนกำลังพลที่บรรจุ บางแผนก มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ มีอาคารสถานที่พร้อม แต่ไม่มีอัตรา
- 2) นโยบายในการพัฒนากำลังพลชัดเจน แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง
- 3) มีคณะแวะเยี่ยมชมงานตลอดปีงบประมาณ ทำให้ต้องจัดกำลังพลไปต้อนรับ กำลังพลบางส่วนสาคิตการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มที่
- 4) หน่วยงานมีภารกิจหลักเป็นสถานศึกษา ไม่ใช่ปฏิบัติการ
- 5) ตำแหน่งแต่ละระดับชั้นไม่มีความสมดุล
- 6) อัตราบรรจุที่มี ไม่สามารถเจริญก้าวหน้าได้
- 7) งบประมาณในการพัฒนาบุคคลากรไม่เพียงพอที่จะสร้างครูฝึก บางเรื่องเสนอโครงการไปแล้วไม่ได้รับการสนับสนุน

- 8) ทางหน่วยมียุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัย แต่ขาดกำลังพลที่จะใช้เครื่องมือเหล่านั้น
- 9) เจ้าหน้าที่จากหน่วยขึ้นตรงอื่น ๆ ยังสับสนเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ทำให้หลายครั้งเอกสารตกหล่นจากการสื่อสารผ่านระบบ

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

- 1) เลือกสรรผู้บังคับบัญชาในการปรับย้ายแต่ละวงรอบ เนื่องจากเป็นภารกิจใหม่ของกองทัพ ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านงานบรรเทาสาธารณภัย
- 2) เห็นควรพิจารณาแก้ไขอัตราการบรรจุกำลังพล ให้สอดคล้องและเพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ควรมีแผนกวิทยาการเพื่อเขียนตำราและหลักสูตร

ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล และข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการสัมภาษณ์กำลังพลที่บรรจุที่ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย และกำลังพลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 นาย ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

6.1.1 การพัฒนาส่วนบุคคล

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนากำลังพลตามที่กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยแบ่งเป็นการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการ ประกอบด้วย การฝึกอบรมตามแนวทางรับราชการซึ่งกำลังพลทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีความสนใจในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้บังคับเรียน การสมัครเข้ารับการฝึกอบรมจึงขึ้นอยู่กับภารกิจของกำลังพลที่สมัครเรียนว่าตรงกับห้วงที่เรียนหรือไม่ ถ้าไปเรียนแล้วมีคนทำงานแทนหรือไม่ สภาพร่างกายพร้อมเรียนหรือไม่ ซึ่งทุกอย่างต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชา

เมื่อส่งเรียนแล้วมีที่นั่งเพียงพอหรือไม่เพราะบางหลักสูตรต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้าเรียน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับอนุปริญญา หรือระดับปริญญา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทำให้มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วขึ้น ซึ่งการเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น กำลังพลมักจะลาศึกษาออกเวลาราชการ ทำให้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเวลาราชการ และข้อกำหนดของระยะเวลาการศึกษาก็ยืดหยุ่นตามที่สถานศึกษากำหนด ส่วนด้านการพัฒนากำลังพลนั้น เนื่องจากภารกิจหลักของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นสถานฝึกอบรบ และปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย กำลังพลส่วนใหญ่จะต้องมีความรู้ความสามารถหลายด้านนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ จึงมีการฝึกอบรบ สอนงาน เพิ่มทักษะความรู้ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

6.1.2 การพัฒนาอาชีพ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนากำลังพลตามที่ กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยในสองปีที่ผ่านมา กรมกำลังพลทหารได้มีการกำหนดให้จัดทำ สายวิทยากร จัดทำหมายเลขความชำนาญงานการทหาร (ลชท.) และแนวทางการรับราชการตาม สายวิทยากร เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยถือปฏิบัติ โดยทั้งสามเรื่องนี้ เป็นเรื่องที่ใหม่มากสำหรับกำลังพลทุกนายในหน่วยที่จะต้องทำความเข้าใจและวางแผนแนวทางการรับราชการของตนเอง ซึ่งกำลังพลหลายนายยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดกับตน

ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้จัดทำมาตรฐาน อาชีพตามหลักสากลและนำมาใช้กับกำลังพลของหน่วย โดยให้กำลังพลได้เข้ารับการฝึกอบรบให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจต้องใช้เวลา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพที่กำหนด อีกทั้งได้จัดทำ คู่มือการฝึกบรรเทาสาธารณภัยขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน โดยได้รวบรวมข้อมูลจากตำราต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรบ

ในส่วนของการปฏิบัติภารกิจนั้น ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัยได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานราชการภายนอก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน ตลอดจนองค์กรจากต่างประเทศ ในการจัดการฝึก ร่วม การส่งกำลังพลไปศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนการใช้สถานที่และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ให้กับกำลังพล และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า

6.1.3 การพัฒนาด้านองค์การ

ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย เป็นส่วนราชการล่าสุดที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา การกำหนดขนาดของและโครงสร้างขององค์การ จะขึ้นอยู่กับภารกิจหลัก แต่จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีภารกิจตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

เกิดขึ้นมากมาย ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่ปฏิบัติภารกิจหลายด้านทั้งตรงกับตำแหน่งงานและไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ปัญหาส่วนใหญ่ คือ กำลังพลไม่เพียงพอ ท่างหน่วยมียุทธโศปกรณ์ อาคาร สถานที่ รองรับ การปฏิบัติงาน แต่ไม่มีกำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจะเพิ่มอัตราการบรรจุ เป็นเรื่องที่ต้อง เข้าที่ประชุมใหญ่ของกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการย้ายอัตราบรรจุจากหน่วยอื่น เข้ามาแทนที่ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าส่งผลกระทบต่อหน่วยเดิมหรือไม่ ทางหน่วยเดิม มีกำลังพลพอที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ส่วนด้านงบประมาณ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย ได้รับความ จัดสรรงบประมาณตามที่ร้องขออยู่แล้ว แต่ในส่วนงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมรายบุคคลจะ แยกจากกัน ในส่วนของการฝึกอบรมจะใช้งบประมาณจากกรมกำลังพลทหาร ซึ่งก็มีอยู่อย่างจำกัด โดยนโยบายแล้วทางหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาไม่สามารถออกงบเองได้ถึงแม้จะมีงบสนับสนุนเอง ก็ตาม

6.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

6.2.1 การพัฒนาด้านบุคคล

ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดการฝึกอบรมให้ทั่วถึง

6.2.2 การพัฒนาอาชีพ

ควรมีการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับสายวิทยาการ ระบบเลขหมายความชำนาญ การทหาร (ลชท.) และแนวทางการรับราชการตามสายวิทยาการ ให้กับกำลังพล เพื่อจะได้วางแผน แนวการรับราชการต่อไป

6.2.3 การพัฒนาด้านองค์การ

พิจารณาแนวทางการบรรจุอัตรากำลังพลเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้เสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคต

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ กำลังพลสังกัดศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย และกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายเกี่ยวกับศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกคนรวมจำนวน 62 นาย สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ กำลังพลในระดับหัวหน้าส่วนงานจำนวน 4 นาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด และแบบสัมภาษณ์ แบ่งออก 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนา
กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและ
เสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 5 เป็นการสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการ
พัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการ
กองทัพไทย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม
จากโปรแกรม Google Forms แล้วส่งคำถามทางไลน์ จากนั้นรวบรวมข้อมูลเพื่อเข้าสู่การวิเคราะห์
ข้อมูลต่อไป สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักนั้น ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์หัวหน้าส่วนงานที่มีคุณสมบัติ
ตามที่กำหนดไว้ จำนวน 4 นาย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์
ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของ
ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย วิเคราะห์
ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) ข้อมูลส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของ
ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 4) ข้อมูลส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์กำลังพลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
จำนวน 4 นาย

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษากำลังพลของ
ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 62 นาย พบว่า
ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 58 นาย มีอายุไม่เกิน 25 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 นาย
ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. - จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ. จำนวน 23 นาย ระยะเวลาในการรับ
ราชการ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 19 นาย

1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กำลังพลทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้าน ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) ปัจจัยผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 4.31$) ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.06$) ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$) และปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนา กำลังพลทั้ง 2 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมา คือ การพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรม พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ และเมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กำลังพลหรือส่งกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับเดียวกัน ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี ได้รับการสนับสนุนให้ดูงานนอกสถานที่ และได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย หน่วยงานส่งเสริมให้กำลังพลมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอทุนการศึกษาหรือลดค่าหน่วยกิจให้กับกำลังพล

3) การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนา พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ได้รับการมอบหมายงานที่ทำหายเพิ่มเติมในตำแหน่งงานเดิม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะให้มีความหลากหลายมากขึ้น ได้รับโอกาสให้เป็นพี่เลี้ยงสอนงานกำลังพลที่ปรับย้าย หรือบรรจุเข้ามาใหม่ เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ และได้รับการปรับย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความชำนาญมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

4) การพัฒนาอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานมีการเปิดสอบเพื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่าย และปฏิบัติได้ง่าย หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะบุคคลว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีคุณสมบัติอะไรและต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใดบ้าง หน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและหน่วยงานมีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมออยู่ระดับเดียวกัน หน่วยงานมีการจัดทำเลขหมายความชำนาญการทหารและปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน และหน่วยงานมีการจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงานในหน่วย เพื่อให้กำลังพลได้วางแผนแนวทางอยู่ระดับเดียวกันมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

1.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

- (1) มีภารกิจมากกว่าจำนวนกำลังพลที่บรรจุ บางแผนก มีภารกิจต้องปฏิบัติ มีสถานที่ปฏิบัติงานแต่อัตรากำลังไม่เพียงพอ
- (2) นโยบายในการพัฒนากำลังพลชัดเจน แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง
- (3) มีคณะผู้เชี่ยวชาญมาตลอดปีงบประมาณ ทำให้ต้องจัดกำลังพลไปทำหน้าที่ให้การรับรอง กำลังพลบางส่วนสาคิการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มที่
- (4) หน่วยมีภารกิจหลักเป็นสถานศึกษา ไม่ใช่ปฏิบัติการ
- (5) ตำแหน่งแต่ละระดับชั้นไม่มีความสอดคล้องกับการแบ่งภารกิจงาน
- (6) อัตราบรรจุที่มี ยังไม่มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน
- (7) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะสร้างครูฝึก บางเรื่อง

เสนอโครงการไปแล้วไม่ได้รับการสนับสนุน

- (8) ทางหน่วยมียุทธโธปกรณ์ที่ทันสมัย แต่ขาดกำลังพลที่จะใช้เครื่องมือเหล่านั้น
- (9) เจ้าหน้าที่จากหน่วยขึ้นตรงอื่น ๆ ยังสับสนเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ทำให้เกิดความผิดพลาดในระบบงานเอกสาร

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

- (1) เลือกรับผู้บังคับบัญชาในการปรับย้ายแต่ละวงรอบ เนื่องจากเป็นภารกิจใหม่ของกองทัพ ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านงานบรรเทาสาธารณภัย
- (2) เห็นควรพิจารณาแก้ไขอัตราการบรรจุกำลังพล ให้สอดคล้องและเพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- (3) ควรมีแผนกวิทยาการเพื่อเขียนตำราและหลักสูตร

1.3.5 การสัมภาษณ์โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพล และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการสัมภาษณ์กำลังพลที่บรรจุที่ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย และกำลังพลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ระดับหัวหน้าส่วนงานจำนวน 4 นาย ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

(1) การพัฒนาด้านบุคคล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนากำลังพลตามที่กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยแบ่งเป็นการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการ ประกอบด้วย การฝึกอบรมตามแนวทางรับราชการซึ่งกำลังพลทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด โดยงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัย จัดอยู่ในสายวิทยาการกิจการพลเรือน กำลังพลจะได้เข้ารับการฝึกอบรมในสายวิทยาการกิจการพลเรือน ได้แก่ หลักสูตรนายทหารกิจการพลเรือน หลักสูตรนายทหารประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนายทหารปฏิบัติการจิตวิทยา ฯลฯ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีความสนใจในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรส่งทางอากาศของเหล่าทัพต่าง ๆ หลักสูตรการป้องกันอัคคีภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับอนุปริญญา หรือระดับปริญญา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทำให้มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วขึ้น ส่วนด้านการพัฒนากำลังพลนั้น กำลังพลส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถหลายด้านนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

(2) การพัฒนาอาชีพ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนากำลังพลตามที่กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยในสองปีที่ผ่านมากรมกำลังพลทหารได้มีการกำหนดให้จัดทำสายวิทยาการ จัดทำเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลชท.) และแนวทางการรับราชการตามสายวิทยาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยถือปฏิบัติ โดยทั้งสามเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่มากสำหรับกำลังพลทุกคนในหน่วยที่จะต้องทำความเข้าใจและวางแผนแนวทางการรับราชการของตนเอง ซึ่งกำลังพลหลายคนยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดกับตน นอกจากนี้ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพตามหลักสากลและนำมาใช้กับกำลังพลของหน่วย โดยให้กำลังพลได้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจต้องใช้เวลา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพที่กำหนด อีกทั้งได้จัดทำคู่มือการฝึกบรรเทาสาธารณภัยขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน โดยได้รวบรวมข้อมูลจากตำราต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม

ในส่วนของการปฏิบัติการกิจนั้น ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานราชการภายนอก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน ตลอดจนองค์กรจากต่างประเทศในการจัดการฝึกพร้อม การส่งกำลังพลไปศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนการใช้สถานที่และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ให้กับกำลังพล และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า

(3) การพัฒนาด้านองค์การ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย เป็นส่วนราชการ ลำสุดที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา การกำหนดขนาดของ และโครงสร้างขององค์การจะขึ้นอยู่กับภารกิจหลัก แต่จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาภารกิจตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาเกิดขึ้นมากมาย ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่ปฏิบัติภารกิจหลายด้านทั้งตรงกับตำแหน่งงาน และไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ปัญหาส่วนใหญ่ คือ กำลังพลไม่เพียงพอ ทางหน่วยมีวิทยุโทรปรกรณ์ อาคาร สถานที่ รองรับภารกิจปฏิบัติงาน แต่ไม่มีกำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจะเพิ่มอัตราบรรจ เป็นเรื่องที่ต้องเข้าที่ประชุมใหญ่ของกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการย้ายอัตราบรรจุ จากหน่วยอื่นเข้ามาแทนที่ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าส่งผลกระทบต่อหน่วยเดิมหรือไม่ ทางหน่วยเดิมมีกำลังพลเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ส่วนด้านงบประมาณ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณ ภัย ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามที่ร้องขออยู่แล้ว แต่ในส่วนงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม รายบุคคลจะแยกจากกัน ในส่วนของการฝึกอบรมจะใช้งบประมาณจากกรมกำลังพลทหาร ซึ่งก็มีอยู่ อย่างจำกัด โดยนโยบายแล้วทางหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาไม่สามารถออกงบเองได้ถึงแม้จะมีบ สนับสนุนเองก็ตาม

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

(1) การพัฒนาด้านกำลังพล

ก. กำชับให้ฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตร ต่าง ๆ ที่เปิดการฝึกอบรมในแต่ละปีตามวงรอบให้กำลังพลในหน่วยทราบอย่างทั่วถึง

ข. ฝ่ายกำลังพลวางแผน สํารวจและเสนอความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี โดยยึดหลักอาวุโสและผู้ที่มีคุณสมบัติครบกำหนด

ค. จัดผู้รับผิดชอบงานในแต่ละงานให้มีมากกว่า 1 นาย เพื่อส่งเสริม การทำงานเป็นทีมและเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

(2) การพัฒนาอาชีพ

ก. กองกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยที่รับผิดชอบ ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังพล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนากำลังพลตามกระบวนการให้ สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วย

ข. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสายวิทยาการ ระบบเลขหมายความ ชำนาญการทหาร (ลชท.) และแนวทางการรับราชการตามสายวิทยาการให้กับฝ่ายกำลังพลของ แต่ละหน่วย

ค. ฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วยจัดทำแผนพัฒนากำลังพลรายบุคคล ในหน่วยตัวเอง

(3) การพัฒนาด้านองค์การ

พิจารณาแนวทางการบรรจุอัตรากำลังพลเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากำลังพลของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาขออภิปรายดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล ของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมศึกษา อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2548) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ นโยบายผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร การได้รับการสนับสนุนการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร ผู้บริหารจัดการทรัพยากรอย่างพอเพียงและยุติธรรม ความเสมอภาคในโอกาสให้ได้รับการพัฒนาตนเอง และเดชวิทย์ นิลวรรณ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร เป็นตัวอย่างในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการแสดงให้เห็นว่าได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การตัดสินใจ การจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ

2.1.2 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากำลังพลมีทัศนคติที่ดี มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มพูนศักยภาพตนเองเพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่า เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ของบริษัท รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้น จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ รวมถึงงานที่ออกมา ก็มีคุณภาพ และประหยัดต้นทุน

2.1.3 ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังพล ในองค์กรจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ มีสายงานเฉพาะที่หลากหลาย มีสายการ บังคับบัญชาตามลำดับชั้น อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นด้วยเช่นกัน การพัฒนากำลังพลในแต่ละนาย จะต้องเรียงตามลำดับอาวุโส ความจำเป็นก่อนหลัง สายงานของแต่ละ ตำแหน่ง ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แก้วขาว (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า องค์กรมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรในองค์กรจำนวนมาก มีสายงานที่หลากหลายและสายการ บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานของตนเอง

2.1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึก บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน่วยขึ้นตรงอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย ก็เป็นหน่วยขึ้นตรงที่อยู่นอกพื้นที่ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการสั่งการ หรืองานเอกสารธุรการ จำเป็นต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วย เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ อีกทั้งภารกิจของหน่วยจำเป็นต้อง มียุทธโศภณที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กำลังพลในหน่วยจะต้องได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้เทคโนโลยี ยุทธโศภณ ตลอดจนเทคนิคการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่า หากเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

2.1.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยในการปฏิบัติภารกิจแต่ละครั้งจะต้องทำงานเป็นทีม ต้องได้รับความร่วมมือจาก หลายฝ่าย ในหน้าที่เสี่ยงอันตราย ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยทุกคน สอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549, น. 216) กล่าวว่า การให้บุคลากร มีความรู้สึกว่าคุณภาพทุกคนมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ต้องการให้ ผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบความเป็นอยู่และจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตร

พัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กรเพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร รู้จักการปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการ กองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถภาพร่างกายกำลังพล หน่วยงานจึงมี นโยบายให้กำลังพลออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งภารกิจของหน่วยที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ความเสี่ยงภัย ทางหน่วยต้องจัดเตรียมการปฐมพยาบาลให้พร้อมทุกครั้งเมื่อมีการทดสอบร่างกาย หรือมีการฝึกต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับกำลังพลในการฝึกซ้อมและมีความมั่นใจ และพร้อมในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับ เสนาะ ตีแยว (2544, น. 6) การที่บุคลากรมีสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ 6 ประการ คือ ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรมากขึ้น เป็นการสงวนทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยในการจูงใจ และเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน

2.1.7 ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กำลังพล ของข้าราชการศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม การฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา กำลังพลในหน่วย มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา กำลังพลในหน่วย และหน่วยงานให้การสนับสนุน งบประมาณในการส่งกำลังพลเข้ารับการฝึก ศึกษา อบรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ เดชวิทย์ นิลวรรณ (2550, น. 102) กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง โดยองค์การต้องจัดสรรงบประมาณไว้ให้เพียงพอ กระจายลงสู่ทุกฝ่ายงานด้วยความยุติธรรม รวมทั้งพยายามให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสที่ทุกคนจะได้รับการพัฒนาตนเองและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญแก่บุคลากร

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนา กำลังพลของศูนย์ฝึก บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้ง 2 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กำลังพล ทุกนายได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต้องเข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างยิ่ง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ กำลังพลส่วนใหญ่ได้เข้ารับการ ฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน

การฝึกอบรมหลังทำงานแล้ว หรือการฝึกอบรมก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป เมื่อบุคคลใดที่ได้รับการฝึกอบรมย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายต่อไปได้ และเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานที่ผิดแผกแตกต่างไปจากตำแหน่งหน้าที่เดิมจึงมักนิยมจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ทราบและเข้าถึงลักษณะงานต่าง ๆ ของตำแหน่งใหม่เสียก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรได้ว่า เมื่อบุคคลนั้นเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้วจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเกิดผลดีต่อองค์การในที่สุด

2.2.2 การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มักเป็นการศึกษานอกเวลาราชการ ไม่มีผลกับเวลาการปฏิบัติงาน กำลังพลจึงมีความสนใจเข้ารับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งที่เกี่ยวกับสายงานที่ทำหรือนอกเหนือจากสายงานที่ทำ อีกทั้งยังสามารถนำวุฒิการศึกษามารับที่กลางประวัติรับราชการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการสอบปรับวุฒิเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับฐานเงินเดือนต่อไปได้ สอดคล้องกับ ญัตติของ บวรณสมภพ (2550) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งการเพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ ทำให้บุคคลเกิดความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยนำไปสู่การทำงานในตำแหน่งสำคัญ ๆ จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาต่อเป็นอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมาก

2.2.3 การพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะภารกิจของกำลังพลศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา นั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ เช่น กำลังพลในตำแหน่งเกี่ยวกับอุทกภัย นอกจากจะต้องชำนาญในงานอุทกภัยแล้ว ยังต้องเรียนรู้งานอักษิภัย สารเคมีรั่วไหล ดินโคลนถล่ม การส่งกำลังทางอากาศ ฯลฯ เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Noe (2010, p. 364) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติจากการมีประสบการณ์ในงานตามแนวทางที่โนว์ เสนอไว้ ซึ่งรวมเรียกว่า “job enlargement” หรือการขยายขอบเขตของงานด้วยการเพิ่มความท้าทายและความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้กับตัวงาน ซึ่งมีอยู่ 5 วิธี ได้แก่ (1) การส่งเสริมให้เติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2) การหมุนเวียนงาน (3) การโอนย้าย (4) การมอบหมายงานหรือภารกิจให้ชั่วคราว และ (5) การลดตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบลง

2.2.4 การพัฒนาอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยยังให้ความสำคัญไม่มากพอที่จะวางแผนการพัฒนากำลังพล อีกส่วนหนึ่งคือ กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย ยังขาดความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนากำลังพลส่วนบุคคล ซึ่งการวางแผนการพัฒนากำลังพลตามแนวทางของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน การจัดทำเลขหมายความชำนาญการทหาร การจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงาน ยังเป็นเรื่องใหม่ หน่วยที่รับผิดชอบจำเป็นต้องดำเนินการให้ครบถ้วน สมบูรณ์และถูกต้อง รวมทั้งต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องนี้ให้กับกำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการรับราชการต่อไป สอดคล้องกับ (Pace, Smith et al. 1991, p.6) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ มีจุดเน้นเบื้องต้นที่การจับคู่ระหว่างปัจเจกบุคคลกับงานในองค์การ และเน้นประเด็นที่ว่า พนักงานปฏิบัติและปรับปรุงบทบาทและตำแหน่งของตนอย่างไร

2.3 สภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.3.1 การพัฒนาด้านบุคคล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนากำลังพลตามที่กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยแบ่งเป็นการพัฒนากำลังพลด้วยการฝึกอบรมตามแนวทางรับราชการซึ่งกำลังพลทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเปิดโอกาสให้กำลังพลที่มีความสนใจในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ได้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้บังคับเรียน การสมัครเข้ารับการฝึกอบรมจึงขึ้นอยู่กับภารกิจของกำลังพลที่สมัครเรียนว่าตรงกับห้วงที่เรียนหรือไม่ ถ้าไปเรียนแล้วมีคนทำงานแทนหรือไม่ สภาพร่างกายพร้อมเรียนหรือไม่ ซึ่งทุกอย่างต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อส่งเรียนแล้วมีที่นั่งเพียงพอหรือไม่เพราะบางหลักสูตรต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้าเรียน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับอนุปริญญา หรือระดับปริญญา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทำให้มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วขึ้น ซึ่งการเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นกำลังพลมักจะลาศึกษาออกเวลาราชการ ทำให้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเวลาราชการ และข้อกำหนดของระยะเวลาการศึกษาก็ยืดหยุ่นตามสถานศึกษาที่กำหนด ส่วนด้านการพัฒนากำลังพลนั้น กำลังพลส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถหลายด้านนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาด้านบุคคลนั้น สอดคล้องกับจิตติมา อัครนิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลางบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

2.3.2 การพัฒนาอาชีพ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้นำแนวทางการพัฒนา กำลังพลตามที่กรมกำลังพลทหารกำหนดมาใช้ โดยจัดทำสายวิทยากร จัดทำเลขหมายความชำนาญ การทหาร (ลชท.) และแนวทางการรับราชการตามสายวิทยากร โดยทั้งสามเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่มาก สำหรับกำลังพลทุกนายในหน่วยที่จะต้องทำความเข้าใจและวางแผนแนวทางการรับราชการของตนเอง

นอกจากนี้ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้จัดทำ มาตรฐานอาชีพตามหลักสากลและนำมาใช้กับกำลังพลของหน่วย อีกทั้งได้จัดทำคู่มือการฝึก บรรเทาสาธารณภัยขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน โดยได้รวบรวมข้อมูลจากตำราต่าง ๆ รวมทั้ง ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม

ในส่วนของการปฏิบัติภารกิจนั้น ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนาได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานราชการภายนอก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน ตลอดจน องค์กรจากต่างประเทศ ในการจัดการฝึกพร้อม การส่งกำลังพลไปศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนการใช้สถานที่ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ให้กับกำลังพล และเป็นการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้คุ้มค่า สอดคล้องกับ แนวคิดของ Delahaye (2005, p. 25) เกี่ยวกับตัวแบบเชิงทฤษฎีในบริบท ที่กว้างขวางขึ้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องหุ้นส่วนการเรียนรู้ (learning partnership) ซึ่งเป็นการแสวงหาเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรผ่านสถาบันองค์กรต่าง ๆ ภายนอก เพื่อเสริมความพร้อม และไม่ต้องลงทุนในด้านปัจจัยในการสร้างการเรียนรู้พัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการมีประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง ซึ่งมีข้อดีหลายประการ ได้แก่ ไม่ต้องใช้ระยะ เวลานาน สามารถกระทำได้คราวละเป็นจำนวนมาก และเป็นการแสวงหาเครือข่าย ขยายแนวร่วม เพื่อการพัฒนาบุคลากรและองค์การ

2.3.3 การพัฒนาด้านองค์การ ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย เป็นส่วนราชการล่าสุด ที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา การกำหนดขนาดและ โครงสร้างขององค์การจะขึ้นอยู่กับภารกิจหลัก แต่จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีภารกิจตามนโยบาย ของผู้บังคับบัญชาเกิดขึ้นมากมาย ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่ปฏิบัติภารกิจหลายด้านทั้งตรงกับ ตำแหน่งงานและไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ปัญหาส่วนใหญ่คือ กำลังพลไม่เพียงพอ ทางหน่วยมี ยุทธโศภรณ์ อาคาร สถานที่ รองรับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีกำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจะ เพิ่มอัตราการบรรจุต้องเข้าที่ประชุมหารือถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการย้าย อัตราบรรจุจากหน่วยอื่นเข้ามาแทนที่ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าส่งผลกระทบต่อหน่วยเดิม หรือไม่ ทางหน่วยเดิมมีกำลังพลเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ส่วนด้านงบประมาณ ศูนย์ฝึก บรรเทาสาธารณภัย ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามที่ร้องขออยู่แล้ว แต่ในส่วนงบประมาณที่ใช้ใน การฝึกอบรมรายบุคคลจะแยกจากกัน ในส่วนของการฝึกอบรมจะใช้งบประมาณจากกรมกำลัง พลทหาร ซึ่งก็มีอยู่อย่างจำกัด โดยนโยบายแล้วทางหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาไม่สามารถออกงบ เองได้ถึงแม้จะมีงบสนับสนุนเองก็ตาม

2.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังพลของข้าราชการศูนย์ฝึกระเบิดทางอากาศ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.4.1 การพัฒนาด้านกำลังพล

- 1) กำชับให้ฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดการฝึกอบรมในแต่ละปีตามวงรอบให้กำลังพลในหน่วยทราบอย่างทั่วถึง
- 2) ฝ่ายกำลังพลวางแผน สำรวจและเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี โดยยึดหลักอาวุโสและผู้ที่มีความสมัครใจกำหนด
- 3) จัดผู้รับผิดชอบงานในแต่ละงานให้มีมากกว่า 1 นาย เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2.4.2 การพัฒนาอาชีพ

- 1) กองกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังพล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนากำลังพลตามกระบวนการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วย
- 2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสายวิทยาการ ระบบเลขหมายความชำนาญการทหาร (ลขท.) และแนวทางการรับราชการตามสายวิทยาการให้กับฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วย
- 3) ฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วยจัดทำแผนพัฒนากำลังพลรายบุคคลในหน่วยตัวเอง

2.4.3 การพัฒนาด้านองค์การ

พิจารณาแนวทางการบรรจุอัตรากำลังพลเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกระเบิดทางอากาศ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยคือ ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลไม่ว่าจะเป็นทำให้การสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอ

3.1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังพล ต้องวางแผนและจัดทำแผนการพัฒนากำลังพลในระยะยาว ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วย และเป็นไปตามระเบียบที่กรมกำลังพลทหารกองบัญชาการกองทัพไทย กำหนด



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กมล อุดุลพันธุ์ และเสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จิตติมา อัครดิพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน เอกสารประกอบการสอนวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐริรา เจริญบุญ. (2551). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. เชียงใหม่: ธนุชนรัตน์ตั้ง.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานและแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2549). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 4, น. 4-54)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัชชัย ขวนสมบูรณ์. (2559). *แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นเรนทร์ สิริภูบาล. (2556). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านการบรรเทาสาธารณภัยของ กองบัญชาการกองทัพไทย*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นิศารัตน์ เจนพนัส. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การสวนยาง (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น(1977).
- บุลภรณ์ อุทัยภานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (การศึกษาคณาจารย์อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประยูร วิรัตน์เกษม. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา (การศึกษาคณาจารย์อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *A – Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พุทธรัตน์ สุขประเสริฐ. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก (การศึกษาคณาจารย์อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด (การคณาจารย์อิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภิญญาดา บุรณสมภพ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี (การศึกษาคณาจารย์อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วนิดา วาตีเจริญ, อภิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศศิธร ฉายโชติเจริญ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (การศึกษาคณาจารย์อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริบังอร ต่อวิเศษ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาลัยวิทยาลัยนเรศวร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ศิลปานันต์ ลำกุล. (2555). *บทบาทของกองทัพไทยในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แก้วขาว. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชนะ.
- สุรพันธ์ ยะกัณฐะ. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา อ่อนรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



ภาคผนวก

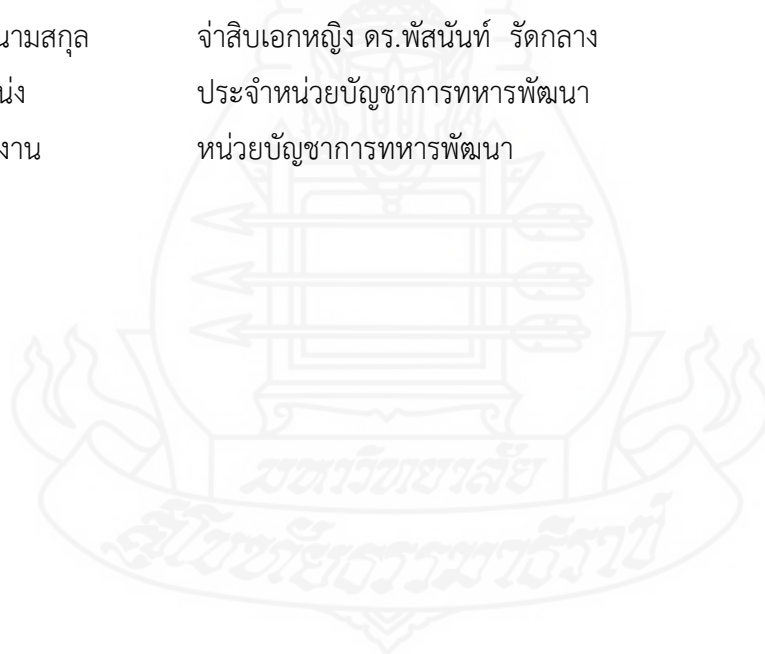


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-------------------|---|
| 1. ชื่อ – นามสกุล | พันเอก ดร. รฐนนท รัตน์โสภณ |
| ตำแหน่ง | ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 |
| หน่วยงาน | สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา |
| 2. ชื่อ – นามสกุล | เรือตรี อภิวัฒน์ สนิมทอง |
| ตำแหน่ง | ประจำแผนกแผนและการข่าว |
| หน่วยงาน | กองข่าว หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา |
| 3. ชื่อ – นามสกุล | จ่าสิบเอกหญิง ดร.พัสนันท์ รัตกลาง |
| ตำแหน่ง | ประจำหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา |
| หน่วยงาน | หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา |





ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยง (IOC)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มี**ความสัมพันธ์**กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทา
สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
	ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง					
1	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการศึกษาคือ ในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลในการศึกษา ดูงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนากำลังพล อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วย ให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาคือในกาปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน					
7	ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนากำลังพลเป็นอย่างดี เช่น ลดอ้วนลดพุง สอบวัดความรู้ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนากำลังพลและ มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนากำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กร					
12	โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนากำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนากำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	หน่วยงานกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี					
17	หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	หน่วยงานมีระบบการรับส่งเอกสารผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ลดระยะเวลาการนำส่งเอกสาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	หน่วยงานได้จัดหาทุโปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คทุโปกรณ์ที่ชำรุดและล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุงให้ทันสมัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ	0	+1	+1	0.7	ใช้ได้
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม					
21	หน่วยงานเปิดโอกาสให้กำลังพลเสนอความคิดเห็นและแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
24	ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับกำลังพลภายในหน่วย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	หน่วยงานมีนโยบายให้กำลังพลออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	หน่วยงานจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายกำลังพล ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	หน่วยงานมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัยและ การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการปฏิบัติงานให้กับ กำลังพลภายในหน่วยอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	หน่วยงานจัดเตรียมการปฐมพยาบาลให้พร้อมทุกครั้ง เมื่อมีการทดสอบร่างกาย หรือมีการฝึกต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับกำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	หน่วยงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานให้กำลังพลในการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานหรือการฝึกต่าง ๆ หน่วยงานมีการแก้ไขสถานการณ์หรือให้ความช่วยเหลือ กำลังพลได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งนำข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	หน่วยงานให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย ของกำลังพลเป็นลำดับแรก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	หน่วยงานให้เสรีต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างผลงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	หน่วยงานได้จัดเตรียมสถานที่สันทนาการให้กำลังพล ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เช่น สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
34	ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ หน่วยงานให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษา อบรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมการศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของ
ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
	การพัฒนาปัจเจกบุคคล					
	<u>การฝึกอบรม</u>					
1	ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กำลังพลหรือส่งกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	<u>การศึกษา</u>					
8	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้กำลังพลมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ทุกคน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนการศึกษาหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอทุนการศึกษาหรือลดค่าหน่วยกิตให้กับกำลังพล	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	<u>การพัฒนา</u>					
10	ท่านได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ทำทนายเพิ่มเติมในตำแหน่งงานเดิม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ลำดับ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
12	ท่านได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะให้มีความหลากหลายมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ท่านได้รับการปรับย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความชำนาญมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ท่านเคยได้รับโอกาสให้เป็นที่เล็งสอนงานกำลังพลที่ปรับย้าย หรือบรรจุเข้ามาใหม่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การพัฒนาอาชีพ						
16	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เลขหมายความชำนาญการทหาร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงานในหน่วย เพื่อให้กำลังพลได้วางแผนแนวทางการรับราชการได้ตรงตามความต้องการและความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ มาตรฐานอาชีพ ว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีคุณสมบัติอะไรและต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใดบ้าง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	หน่วยงานของท่านมีคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



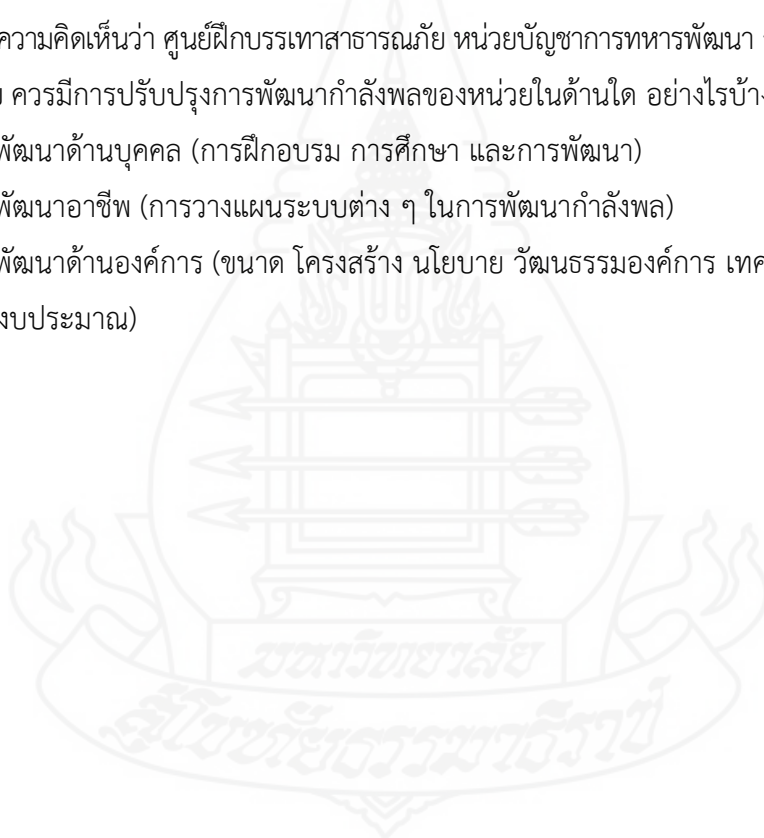
ภาคผนวก ค

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกอบรมทหารอากาศ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นอย่างไร
 - การพัฒนาส่วนบุคคล (การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา)
 - การพัฒนาอาชีพ (การวางแผนระบบต่าง ๆ ในการพัฒนากำลังพล)
 - การพัฒนาด้านองค์การ (ขนาด โครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ทรัพยากร และงบประมาณ)

2. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนากำลังพลของหน่วยในต่างแดน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการปรับปรุงการพัฒนากำลังพลของหน่วยในด้านใด อย่างไรบ้าง
 - การพัฒนาส่วนบุคคล (การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา)
 - การพัฒนาอาชีพ (การวางแผนระบบต่าง ๆ ในการพัฒนากำลังพล)
 - การพัฒนาด้านองค์การ (ขนาด โครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ทรัพยากร และงบประมาณ)





ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช โดยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ จากความรู้ที่แท้จริง
คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่ง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการ
กองทัพไทย
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มี **ความสัมพันธ์**กับการพัฒนากำลังพล
ของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนา
กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
 - ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา
กำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูล
ในภาพรวมเท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่งจะนำไปใช้
ประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ศิริวดี ทับทิมทอง

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 25 ปี

2. 26 - 30 ปี

3. 31 - 35 ปี

4. 36 - 40 ปี

5. 41 - 45 ปี

6. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท

5. สูงกว่าปริญญาโท

4. ชั้นยศ

1. พนักงานราชการ, ลูกจ้าง

2. ส.ต./จ.ต. - ส.อ./จ.อ.

3. จ.ส.ต./พ.จ.ต./พ.อ.ต. - จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ.

4. ร.ต. - ร.อ.

5. พ.ต./น.ต. - พ.อ./น.อ.

5. ระยะเวลาในการรับราชการ

1. ไม่เกิน 5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11 -15 ปี

4. 16-20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทา
สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และโปรดพิจารณาว่าปัจจัยต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กับ
การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง
ข้อละหนึ่งคำตอบ ซึ่งกำหนดค่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพล ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลระดับน้อย
- 1 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากำลังพลระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ					
2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้					
3	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการศึกษาคือต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลในการศึกษาดูงาน ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนากำลังพล อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน					
6	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน					
7	ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร					
8	ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ					
9	ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10	ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลเป็นอย่างดี เช่น ลดอ้วนลดพุง สบวัตความรู้ เป็นต้น					
11	ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนากำลังพลและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนากำลังพล					
	ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กร					
12	โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนากำลังพล					
13	กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนากำลังพล					
14	หน่วยงานกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังพล					
15	บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
16	หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี					
17	หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
18	หน่วยงานมีระบบการรับส่งเอกสารผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ลดระยะเวลาการนำส่งเอกสาร					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	หน่วยงานได้จัดหาวิทยุโทรศัทพ์ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน					
20	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็ควิทยุโทรศัทพ์ที่ชำรุดและล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุงให้ทันสมัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ					
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม					
21	หน่วยงานเปิดโอกาสให้กำลังพลเสนอความคิดเห็นและแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพล					
22	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
23	ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
24	หน่วยงานมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับกำลังพลภายในหน่วย					
25	หน่วยงานมีนโยบายให้กำลังพลออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
26	หน่วยงานจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายกำลังพลตามความเหมาะสม					
27	หน่วยงานมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัยและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพลภายในหน่วยอย่างสม่ำเสมอ					
28	หน่วยงานจัดเตรียมการปฐมพยาบาลให้พร้อมทุกครั้งเมื่อมีการทดสอบร่างกาย หรือมีการฝึกต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับกำลังพล					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	หน่วยงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานให้กำลังพลในการปฏิบัติงานเสมอ					
30	เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานหรือการฝึกต่าง ๆ หน่วยงานมีการแก้ไขสถานการณ์หรือให้ความช่วยเหลือกำลังพลได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งนำข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ปรับปรุง แก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ					
31	หน่วยงานให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังพลเป็นลำดับแรก					
32	หน่วยงานให้เสรีต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างผลงาน					
33	หน่วยงานได้จัดเตรียมสถานที่สนทนาการให้กำลังพลในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เช่น สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น					
	ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณ					
34	หน่วยงานให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งกำลังพลเข้ารับการฝึก ศึกษา อบรมต่าง ๆ					
35	หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย					
36	หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการฝึก ศึกษา อบรม รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลในหน่วย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันในการพัฒนากำลังพลของ
ศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และโปรดพิจารณาว่าในสถานภาพปัจจุบัน การพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

- 5 หมายความว่า การพัฒนากำลังพลที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า การพัฒนากำลังพลที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมาก
3 หมายความว่า การพัฒนากำลังพลที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง
2 หมายความว่า การพัฒนากำลังพลที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อย
1 หมายความว่า การพัฒนากำลังพลที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การพัฒนาปัจเจกบุคคล					
1	<u>การฝึกอบรม</u> ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ					
4	เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กำลังพลหรือส่งกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานนอกสถานที่					
7	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	<u>การศึกษา</u> หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้กำลังพลมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ทุกคน					
9	หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนการศึกษาหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอทุนการศึกษาหรือลดค่าหน่วยกิจให้กับกำลังพล					
10	<u>การพัฒนา</u> ท่านได้รับการฝึกสอนงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้					
11	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ทำทนายเพิ่มเติมในตำแหน่งงานเดิม เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					
12	ท่านได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะให้มีความหลากหลายมากขึ้น					
13	ท่านได้รับการปรับย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มีความชำนาญมากขึ้น					
14	ท่านเคยได้รับโอกาสให้เป็นที่เลี้ยงสอนงานกำลังพลที่ปรับย้าย หรือบรรจุเข้ามาใหม่					
15	เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
16	การพัฒนาอาชีพ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขชื่อและระบบตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน					
17	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เลขหมายความชำนาญการทหาร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน					
18	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเส้นทางอาชีพของแต่ละสายงานในหน่วย เพื่อให้กำลังพลได้วางแผนแนวทางการรับราชการได้ตรงตามความต้องการและความเหมาะสม					
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ มาตรฐานอาชีพ ว่าตำแหน่งงานใดจะต้องมีคุณสมบัติอะไรและต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใดบ้าง					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	หน่วยงานของท่านมีคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย					
21	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ					
22	หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้น ตามความรู้					

**ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลของศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างไร

1. ด้านบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมต่าง ๆ เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านองค์การ ได้แก่ ขนาด โครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ทรัพยากรและ
งบประมาณ เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านมีความคิดเห็นว่าศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการปรับปรุงการพัฒนากำลังพลของหน่วยอย่างไรบ้าง

1. การพัฒนาระดับบุคคล ได้แก่ ด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติในหน่วย เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนาสายอาชีพ ได้แก่ แนวทางรับราชการ คู่มือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

3. การพัฒนาองค์การ ได้แก่ ขนาด โครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี ทรัพยากร และงบประมาณ เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตรีหญิง ศิรวดี ทับทิมทอง
วัน เดือน ปีเกิด	2 มกราคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
การศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมีอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2552
สถานที่ทำงาน	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ตำแหน่ง	ประจำแผนกจัดการกำลังพล กองกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

