

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม Human Resource Development for the National Disaster Management in the Ministry of Defence

ทิพย์ชัย ทิพย์ยุทธ์^{1*}

Thipchai Thipyuth^{1*}

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นครปฐม

¹ Doctor of Public Administration College of Innovation Management Rajamangala University of
Technology Rattanakosin Nakhon Pathom

*Corresponding author, E-mail: tcthipyuth@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการ
ภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวง กลาโหม 3)
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ
กระทรวงกลาโหม และ 4) แสวงหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ
กระทรวงกลาโหม วิธีการศึกษาวิจัยใช้ทั้งแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การ
วิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและนำการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร
เป้าหมายในการศึกษาคือข้าราชการทหารที่สังกัดหน่วยที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติ
จำนวน 76,485 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษาวิจัยจำนวน 1,095 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล (Canonical
Correlation) และ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษวิจัย พบว่ากระทรวงกลาโหมมี
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติ และมีการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ
กระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการ
ภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ในระดับสูง ($r = .881$) สำหรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาตินั้น กระทรวงกลาโหมควรให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทัพ
ด้วยการการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ โดยควรมุ่งเน้น การพัฒนาทักษะโดย
ฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการภัยพิบัติเป็นหลักให้การพัฒนาความรู้
เกี่ยวกับการเกิดภัยพิบัติ และผลกระทบจากภัยพิบัติประเภทต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทัศนคติในการ

ปฏิบัติการจัดการภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ จะส่งเสริมให้การจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวง
กลาโหมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการภัยพิบัติ กระทรวงกลาโหม

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study human resource development in disaster relief management in the Ministry of Defence, 2) to study the level of management of National Disaster Relief in the Ministry of Defence, 3) to study the relationship between human resource development and the National Disaster Relief provided by the Ministry of Defence, and 4) to propose the development of human resources in dealing with National Disaster Relief provided by the Ministry of Defence. The research applied both quantitative and qualitative approaches. Having applied that the study was mainly quantitative supported by qualitative approach. The population of this study was the 76,485 officers in the National Disaster Relief office. The sample of 1,095 was chosen by stratified random sampling. The instrument used in the research was questionnaires and in-depth interviews. The statistical procedures of percentages, means, and standard deviation were used to analyze the obtained data. To test the relationship, Canonical Correlation and Path analysis were used. It was found that the development of human resources in the disaster relief management in the Ministry of Defence was at a medium level. The result of hypothesis testing of correlation between human resource development in disaster relief management in the Ministry of Defence was at a high level ($r = .881$). The following is a blue print for human resource development for national disaster relief provided by the Ministry of Defence. The Ministry of Defence should enhance the armed forces capacity in the army when dealing with disaster relief management by concentrating on improving knowledge about the cause and effect of all kinds of disasters including creating good attitude in helping all the residents systematically. These will be the important aspects to enhance in order to make national disaster relief management more efficient.

Keyword: Human Resource Development, The Disaster management,
Ministry of Defence



บทนำ

ภัยพิบัติที่อาจเป็นภัยทางธรรมชาติและภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และวิถีชีวิตของประชาชน ในทศวรรษที่ผ่านมาเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่ที่สร้างความเสียหายเป็นมูลค่ามหาศาล ซึ่งมีประชากรที่ได้รับผลจากภัยพิบัติทั่วโลกประมาณ 4,000 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้เสียชีวิตประมาณ 2 ล้านคน (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2013, pp. 230-240)

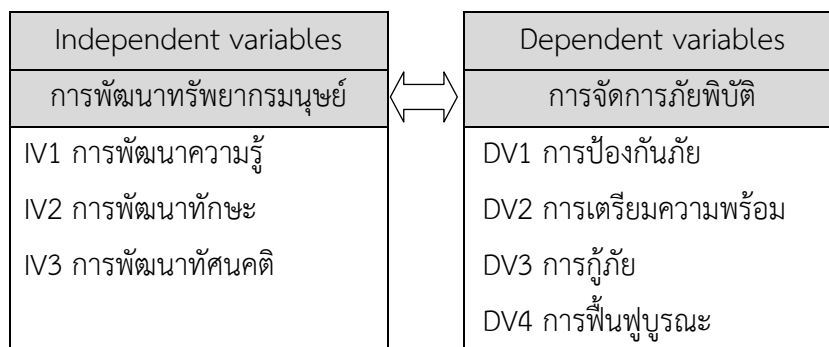
สำหรับประเทศไทยมีประสบการณ์จากภัยพิบัติที่เกิดจากธรรมชาติตามฤดูกาลซึ่งมีขอบเขตจำกัด โดยชุมชนได้เรียนรู้และใช้ภูมิปัญญากับประสบการณ์ปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับภัยพิบัติจากธรรมชาติตามฤดูกาลได้เป็นอย่างดีเสมอมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น. 3-4) แต่ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้ประสบกับภัยพิบัติที่รุนแรง เช่นการเกิดคลื่นยักษ์สึนามิเมื่อ พ.ศ. 2547 การเกิดอุทกภัยเมื่อ พ.ศ. 2554 ซึ่งในแต่ละครั้งได้ส่งผลกระทบต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมากที่สุดของประเทศไทย ในการจัดการภัยพิบัติของประเทศไทยได้กำหนดขอบเขตของภัยพิบัติไว้ 14 ประเภทภัย ได้แก่ ภัยที่เกิดจากธรรมชาติ และภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ และภัยความมั่นคงอีก 4 ประเภท โดยพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 (2550, น. 1-7) บัญญัติให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการภัยพิบัติของประเทศไทย โดยแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.2553-2557 (2553, น. 21-24) กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติในการจัดการภัยพิบัติของประเทศไทย เมื่อเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่รัฐบาลจะระดมสรรพกำลัง เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้ลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดความพร้อม ด้านบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร และความเชี่ยวชาญการจัดการสาธารณภัย (ฉัตรชัย พรหมเลิศ, 2553, น.3) กระทรวงกลาโหมจึงเป็นหน่วยงานแรกที่รัฐบาลร้องขอให้สนับสนุนปฏิบัติการในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ ด้านบุคลากร ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร สามารถปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือประชาชนได้ (อิสระ สุวรรณบล, 2540, น. 2) จากบทบาทดังกล่าว ประกอบกับกระทรวงกลาโหมเห็นว่าภัยพิบัติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการจัดการภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2550 น.127) จิรประภา อัครบวร (2549, น. 9) ได้กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่จะต้องทำการสร้างเสริมศักยภาพให้มีความรู้ มีทักษะ และการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการภัยพิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐานสากลเพื่อลดการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สิน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหมกับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม
4. แสวงหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler & Nadler (1980, p.5) ที่กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาทัศนคติ ให้แก่บุคลากรในองค์กร และแนวคิดการจัดการภัยพิบัติของ Carter (1991, p. 49) ที่ได้กล่าวถึงการจัดการภัยพิบัติประกอบด้วย การป้องกันภัย การเตรียมความพร้อม การกู้ภัย และการฟื้นฟูบูรณะเป็นแนวทางในการศึกษาโดยกำหนดกรอบแนวคิดการ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดการภัยพิบัติประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ และการจัดการภัยพิบัติ ประกอบด้วย การป้องกันภัย การเตรียมความพร้อม การกู้ภัย การฟื้นฟูบูรณะ

2. ขอบเขตด้านประชากรเป็นข้าราชการทหาร สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ที่ได้รับมอบหมายภารกิจจัดการภัยพิบัติ จำนวน 76,485 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125) มีจำนวน 1,095 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงผู้บริหารระดับสูงของ



กระทรวงกลาโหม และผู้บริหารระดับผู้บังคับหน่วยทหารที่ได้รับมอบหมายภารกิจจัดการภัยพิบัติ ในพื้นที่ต่าง ๆ จำนวนรวม 14 คน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้แนวทางการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สำหรับแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อยที่สุด ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพและหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าตัวชี้วัดของดัชนี (Item Variable Congruence Index, IVC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 นำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบ โดยการวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับผู้บังคับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการภัยพิบัติ รวมจำนวน 14 คน เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษา หาข้อสรุปต่าง ๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาทัศนคติ ($\bar{X}= 3.11$) และการพัฒนาความรู้ ($\bar{X}= 2.99$) มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทักษะ ($\bar{X}= 2.59$) มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน
 จัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม

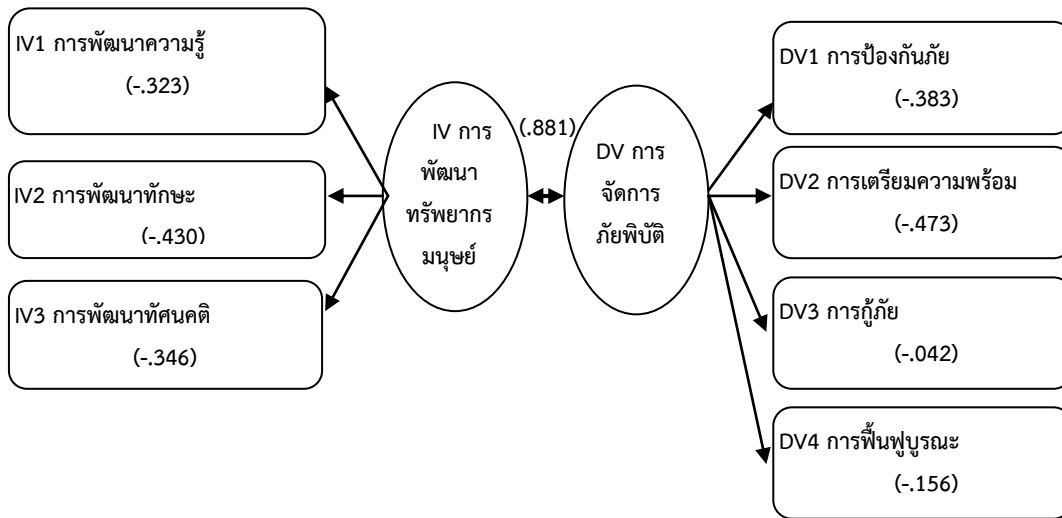
| องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ |
|--------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------|
| 1. การพัฒนาทัศนคติ | 3.11 | 0.74 | ปานกลาง |
| 2. การพัฒนาความรู้ | 2.99 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3. การพัฒนาทักษะ | 2.59 | 0.74 | น้อย |
| รวม | 2.90 | 0.72 | ปานกลาง |

2. ผลการศึกษาระดับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม พบว่าการจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกองค์ประกอบ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การกู้ภัย ($\bar{X} = 3.07$) การเตรียมความพร้อม ($\bar{X} = 3.05$) การป้องกันภัย ($\bar{X} = 2.98$) และการฟื้นฟูบูรณะ ($\bar{X} = 2.98$) โดยทุกองค์ประกอบมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ
 กระทรวงกลาโหม

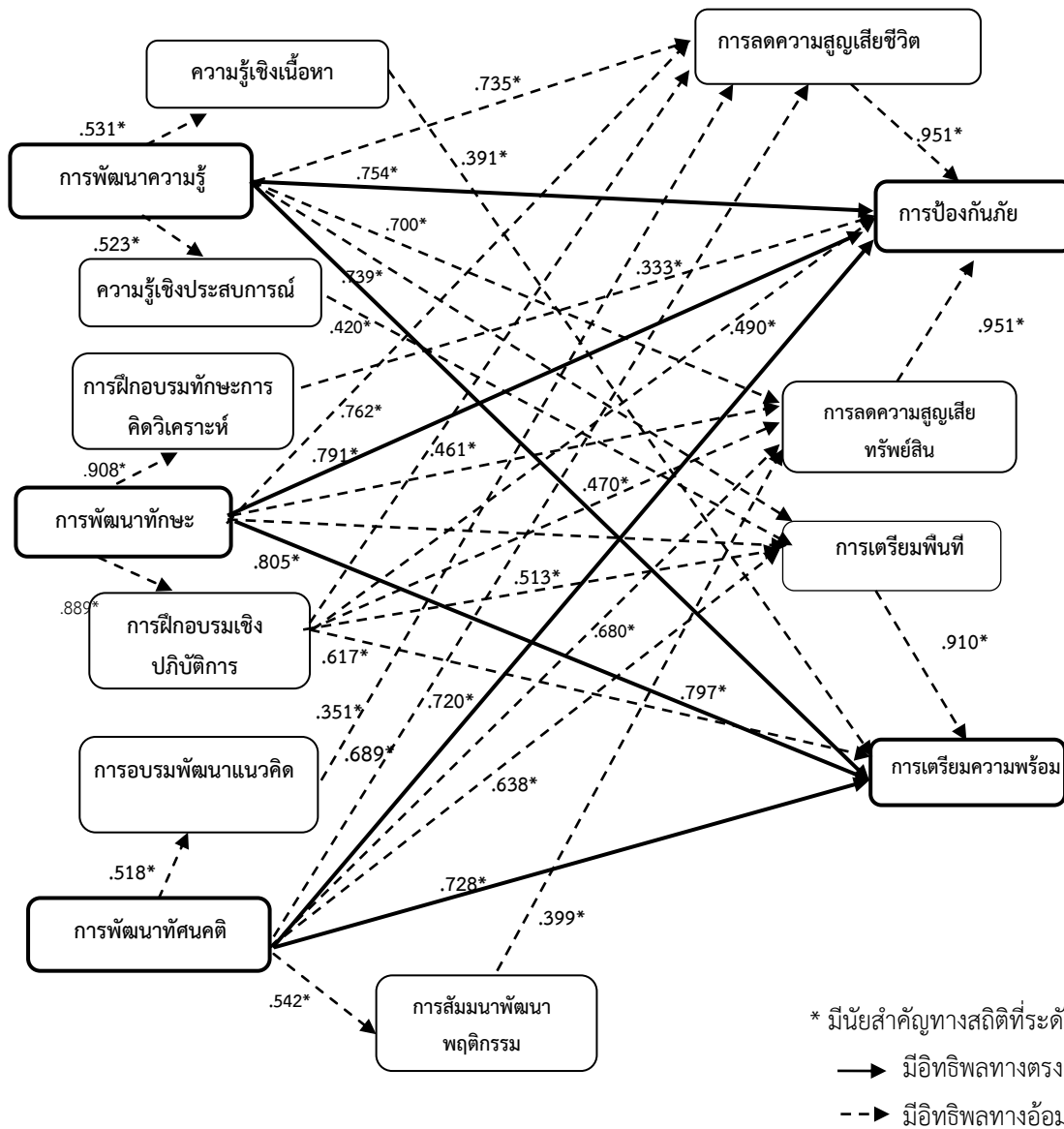
| องค์ประกอบการจัดการภัยพิบัติ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ |
|------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------|
| 1. การกู้ภัย | 3.07 | 0.88 | ปานกลาง |
| 2. การเตรียมความพร้อม | 3.05 | 0.83 | ปานกลาง |
| 3. การป้องกันภัย | 2.98 | 0.83 | ปานกลาง |
| 4. การฟื้นฟูบูรณะ | 2.98 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.02 | 0.79 | ปานกลาง |

3. ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมในระดับสูง ($r = 0.881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยังพบว่า พัฒนาความรู้ ($r = -.323$) การพัฒนาทักษะ ($r = -.430$) และการพัฒนาทัศนคติ ($r = -.346$) เป็นตัวแปรย่อยที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการป้องกันภัย ($r = -.383$) กับ การเตรียมความพร้อม ($r = -.473$) เป็นตัวแปรย่อยที่มีผลต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติ
 แห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

4. ผลการแสวงหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม จากการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) พบว่าการพัฒนาความรู้มีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงต่อการจัดการภัยพิบัติขั้นการป้องกันภัย (.754) และขั้นการเตรียมความพร้อม (.797) การพัฒนาทักษะมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงต่อการจัดการภัยพิบัติขั้นการป้องกันภัย (.791) และขั้นการเตรียมความพร้อม (.805) รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงต่อการจัดการภัยพิบัติขั้นการป้องกันภัย (.720) และขั้นการเตรียมความพร้อม (.728) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ประกอบ ด้วยการให้ความรู้เชิงเนื้อหาและการให้ความรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย การฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาทัศนคติ ประกอบด้วย การอบรมพัฒนาแนวคิดและการสัมมนาพัฒนาพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมขั้นการป้องกันภัยในการลดความสูญเสียชีวิตและการลดความสูญเสียทรัพย์สิน ขั้นการเตรียมความพร้อมใน การเตรียมพื้นที่ ได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติ ผลการวิจัยพบว่ากระทรวงกลาโหมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 การพัฒนาความรู้ พบว่ากระทรวงกลาโหมมีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกระทรวงกลาโหมมีบทบาทเป็นเพียงหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการจัดการภัยพิบัติของหน่วยงานพลเรือนเมื่อได้รับการร้องขอ



1.2 การพัฒนาทักษะ พบว่ามีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากกระทรวงกลาโหมมีรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในลักษณะของการให้ความรู้ด้านเนื้อหาควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นการดำเนินการฝึกเพื่อปฏิบัติการทางทหารด้านการสงคราม แต่หากกองทัพจะเตรียมความพร้อมในภารกิจในการจัดการภัยพิบัติ ต้องเพิ่มองค์ความรู้การจัดการภัยพิบัติควบคู่กับการฝึกเพื่อปฏิบัติการทางทหาร อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล และระดับหน่วย

1.3 การพัฒนาทัศนคติ พบว่ามีการดำเนินการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองทัพมีการดำเนินการปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดมา ทำให้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ กล้าหาญ และเสียสละเพื่อส่วนรวม ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาทัศนคติที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลบุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานทุกสถานการณ์ให้สำเร็จ

2. การจัดการภัยพิบัติผลการวิจัยพบว่ากระทรวงกลาโหมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 การป้องกันภัย พบว่ามีการจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองทัพมีบทบาทเป็นเพียงผู้สนับสนุนการปฏิบัติหน่วยงานพลเรือน เฉพาะในช่วงการเกิดภัยโดยการจัดการภัยพิบัติขั้นการป้องกันภัยของกองทัพจึงเป็นเรื่องที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติ คือ การที่ไม่สามารถจัดทำคำของบประมาณประจำปีเพื่อการดำเนินการป้องกันภัยให้แก่ชุมชนได้

2.2 การเตรียมความพร้อม พบว่ามีการดำเนินการเตรียมความพร้อมในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยเฉพาะการเตรียมพื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองทัพเน้นการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยของประเทศเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามการนำยุทธโศปกรณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในภัย ช่วยเหลือประชาชน โดยกองทัพมีการตรวจสอบความพร้อมของยุทธโศปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ

2.3 การกู้ภัย พบว่ามีการจัดการกู้ภัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติมีลักษณะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบราชการ ประกอบกับกองทัพมีบทบาทเพียงเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติในระยะเวลาที่เกิดภัยพิบัติ รวมถึงข้อจำกัดของกองทัพในการปฏิบัติตั้งแต่ขั้นการป้องกันภัย และขั้นการเตรียมความพร้อม ตามที่กล่าวข้างต้น

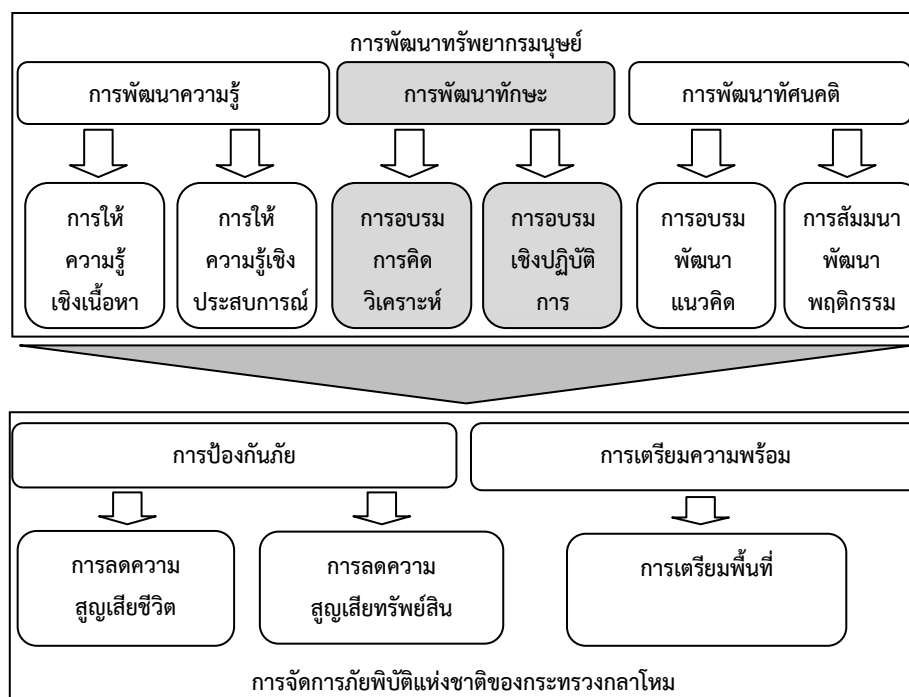
2.4 การฟื้นฟูบูรณะ พบว่ามีการจัดการฟื้นฟูบูรณะในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการฟื้นฟูบูรณะจะอยู่ในความรับผิดชอบหน่วยงานพลเรือน แต่กองทัพมีความพร้อมของในด้านบุคลากรในสายงานต่าง ๆ เช่น สายงานการแพทย์ทหาร การปฏิบัติการจิตวิทยา สายงานก่อสร้าง และด้านยุทธโศปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร จึงได้รับการร้องขอให้เข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติขั้นฟื้นฟูบูรณะกับหน่วยงานพลเรือน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติมีความสัมพันธ์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมในระดับสูง แสดงว่าการที่กองทัพดำเนินการ พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติสามารถส่งเสริมให้การจัดการภัยพิบัติ

แห่งชาติของกระทรวง กลาโหมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler & Nadler (1980, pp. 5-14) ที่กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาทัศนคติ ด้วยวิธีให้ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ตามเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับ ฉัตรชัย พรหมเลิศ (2553, หน้า 78-83) ที่พบว่าแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ และมีการพัฒนาทัศนคติความในการปฏิบัติงาน

4. ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis Model) สามารถพัฒนาสู่การสร้างตัวแบบ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม เกิดขึ้นจากการพัฒนา ความรู้โดยผ่านการให้ความรู้เชิงเนื้อหา และการให้ความรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาทักษะโดยผ่านการ ฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาทัศนคติ โดยผ่านการอบรมพัฒนา แนวคิด และการสัมมนาพัฒนาพฤติกรรม จะส่งผลให้การจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ขั้นการป้องกันภัย และการเตรียมความพร้อมมีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการจัดการ ภัยพิบัติ ให้แก่บุคลากรของกองทัพเพื่อให้มีความชำนาญการปฏิบัติ ด้วยความรวดเร็ว และถูกต้องเพื่อลด ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม



ภาพประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.(1 ตุลาคม 2555). *แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.2553-2557*. สืบค้นจาก<http://www.disaster.go.th>
- จิระประภา อัครบวร. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร. *วารสารข้าราชการ*, 51(3). 1-9.
- ฉัตรชัย พรหมเลิศ.(2553). การพัฒนาการปฏิบัติภารกิจระหว่างทหารและพลเรือนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2550). *การปรับบทบาทของกองทัพไทยเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่*. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (1 ตุลาคม 2555). *พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550*. สืบค้นจาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB46/%BB46-20-2550-a0001.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *รายงานการศึกษาการจัดการภัยพิบัติและการฟื้นฟูบูรณะหลังการเกิดภัย กรณีศึกษาไทยประเทศอื่นๆ*. กรุงเทพฯ: บริษัทศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง จำกัด.
- อิสระ สุวรรณบล. (2540). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสาธารณภัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Carter, W. Nick, (1991). *Disaster Management: a disaster manager's handbook*. Manila Philippines: Asian Development Bank.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (20 August 2014). *World Disasters Report 2013*. [http:// www.ifrc.org/publications,20](http://www.ifrc.org/publications,20)
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Yamane,T.(1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.