



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติ ของกระทรวงกลาโหม

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

นาวาอากาศเอก ทิพย์ ทิพย์ฤทธิ์¹

¹รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม 2) ศึกษาระดับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม และ 4) แสวงหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคือ ข้าราชการทหารที่สังกัดหน่วยที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์คานิคอล และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระทรวงกลาโหม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการภัยพิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) กระทรวงกลาโหมมีการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติในระดับสูง ($r = .881$) และ 4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรม การคิดวิเคราะห์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการภัยพิบัติเป็นหลักจะส่งเสริมให้การจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น



คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการภัยพิบัติ กระทรวงกลาโหม

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study human resource development in management of natural disaster relief within the Ministry of Defence; 2) to investigate the management of national disaster relief within the Ministry of Defence; 3) to indicate relationship between human resource development and the management of national disaster relief within the Ministry of Defence; and 4) to propose a guideline for human resource development in management of natural disaster relief within the Ministry of Defence. Population of the study were arm forces who were served for management of natural disaster relief. Appliances used in the research were questionnaires and in-depth interviews; and statistics used in the research were percentages, means, standard deviations, Canonical correlation, and Path analysis.

The results were found that 1) The Ministry of Defence provided human resource development in management of natural disaster relief at medium level; 2) The Ministry of Defence served in management of natural disaster relief at medium level; 3) The relationship between human resource development and management of national disaster relief were high level ($r = .881$); and 4) The blue print for human resource development in management of national disaster relief for the Ministry of Defence was revealed that the Ministry of Defence should enhance capacity of arm forces by provision of workshops mainly for practicing in critical thinking and management of natural disaster relief in order heighten efficiency in management of natural disaster relief.

Keywords : Human Resource Development, Management of Natural Disaster Relief, Ministry of Defence



บทนำ

ภัยพิบัติที่อาจเกิดจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย พายุ แผ่นดินไหว และภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น สงคราม อุบัติเหตุทางการจราจร หรือการทดลองอาวุธสงคราม ล้วนสร้างความเสียหายแก่ชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม โดยในทศวรรษที่ผ่านมาเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่สร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นมูลค่ามหาศาล มีประชาชนได้รับผลจากภัยพิบัติทั่วโลก ประมาณ 4,000 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้เสียชีวิตประมาณ 2 ล้านคน (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2013 : 230-240) ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขผลของการเกิดภัยพิบัติเพื่อนำพาประเทศชาติให้กลับคืนสู่สภาพเดิม สำหรับประเทศไทยประสบกับภัยพิบัติที่รุนแรง เช่นการเกิดคลื่นยักษ์ สึนามิเมื่อ พ.ศ.2547 การเกิดอุทกภัยเมื่อ พ.ศ.2554 ซึ่งในแต่ละครั้งได้ส่งผลกระทบต่อทั้งปวงได้มีความรุนแรงมากที่สุดของประเทศ

การจัดการภัยพิบัติของประเทศไทยกำหนดขอบเขตของภัยพิบัติไว้ 14 ประเภท ประกอบด้วยภัยธรรมชาติและภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ได้แก่ อุทกภัยและดินโคลนถล่ม พายุหมุนเขตร้อน อัคคีภัย ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากการคมนาคมและขนส่ง ภัยแล้ง ภัยจากอากาศหนาว ไฟป่าและหมอกควัน แผ่นดินไหวและอาคารถล่ม ภัยจากคลื่นสึนามิ ภัยจากโรคระบาดในมนุษย์ ภัยจากโรคแมลง สัตว์ศัตรูพืชระบาด ภัยจากโรคระบาดสัตว์ และสัตว์น้ำ ภัยจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำหนดภัยด้านความมั่นคง 4 ประเภทภัย ได้แก่ ภัยจากการก่อวินาศกรรม ภัยจากทุ่นระเบิดกับระเบิด ภัยทางอากาศ และภัยจากการชุมนุมประท้วงและการจลาจล (พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2550 : 6 ; กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2553: 50) โดยพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติในการจัดการภัยกับพิบัติของประเทศไว้แล้ว แต่เมื่อเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการจัดการกับภัยพิบัติ ยังมีขีดจำกัดทั้งในด้านบุคลากร เครื่องมือเครื่องจักร และความเชี่ยวชาญการจัดการสาธารณภัย (ฉัตรชัย พรหมเลิศ, 2553 : 3) รัฐบาลจึงต้องทำการระดมสรรพกำลังที่มีอยู่เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชน ลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดขึ้น



ที่ผ่านมากระทรวงกลาโหมได้รับมอบหมายจากรัฐบาลในการจัดการภัยพิบัติช่วยเหลือประชาชน โดยใช้ศักยภาพ ที่สามารถระดมกำลังพลได้จำนวนมากในระยะเวลารวดเร็ว กำลังพลมีทักษะในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีความเสี่ยงอันตรายได้ และมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่เป็นเอกภาพ (อิสระ สุวรรณบล. 2540: 10-12) จากบริบทดังกล่าวเห็นว่าภัยพิบัติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ กระทรวงกลาโหมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อการจัดการภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประยุทธ์ จันทร์โอชา. 2550 : 127) ดังนั้นบุคลากรของกองทัพจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ มีทักษะ และการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติในการจัดการภัยพิบัติเพิ่มขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติภารกิจทางทหาร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (จิระประภา อัครบวร. 2549 : 9)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะส่งผลให้ลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากการเกิดภัยพิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจัดการภัยพิบัติของกระทรวง กลาโหมกับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม
4. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

สมมุติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหมประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการจัดการภัยพิบัติ ประกอบด้วย การป้องกันภัย การเตรียมความพร้อม การกู้ภัย และการฟื้นฟูบูรณะ



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ 1300 ปี ก่อนคริสตกาล ถึง ค.ศ.2013 และการจัดการภัยพิบัติตั้งแต่ปี ค.ศ. 1863 ถึง ค.ศ.2012 เพื่อศึกษาพัฒนาการแนวความคิดของตัวแปร จากนั้นได้สังเคราะห์ ตัวแปรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และตัวแปรด้านการจัดการภัยพิบัติโดยได้นำ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาการ ทักษะ (Nadler. 1980 : 5) ให้แก่บุคลากรในองค์กร และแนวคิดการจัดการภัยพิบัติที่ ประกอบด้วย การป้องกันภัย การเตรียมความพร้อม การกู้ภัย และการฟื้นฟูบูรณะ (Carter. 1991 : 49) และได้ศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดของตัวแปรทั้งสองด้าน เพื่อให้ทราบถึงดัชนีและตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัว แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดใน การศึกษาวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพ อากาศ ที่ได้รับมอบหมายภารกิจจัดการภัยพิบัติ ที่อยู่ใน หน่วยทหารสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามการแบ่งพื้นที่ของกองทัพบก ดังนี้ พื้นที่กองทัพ ภาคที่1 (ภาคกลาง) พื้นที่กองทัพภาคที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) พื้นที่กองทัพภาคที่ 3 (ภาคเหนือ) และพื้นที่กองทัพภาคที่4 (ภาคใต้) จำนวน 76,485 คน นำมาคำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane. 1973: 125) ได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 1,095 ตัวอย่าง และนำมาคำนวณเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างใน แต่ละพื้นที่ทั้ง 4 พื้นที่อย่างมีสัดส่วน ให้เกิดความกระจายและเป็นตัวแทนของประชากรได้

การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย เพื่อนำ มาสร้างเครื่องมือการวิจัยจากตัวชี้วัดของดัชนีตัวแปร เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการภัยพิบัติ แห่งชาติของกระทรวงกลาโหม และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ในการทดสอบคุณภาพ เครื่องมือการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยทำโดยการวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (item variable congruence index: IVC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าค่าความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาเท่ากับ 1.0 และการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability of Research Tool) โดยนำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงไปทดสอบกับข้าราชการ ทหารสังกัดกรมอุตสาหกรรมทหาร จำนวน 30 ชุด และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การวิจัยเท่ากับ 0.98

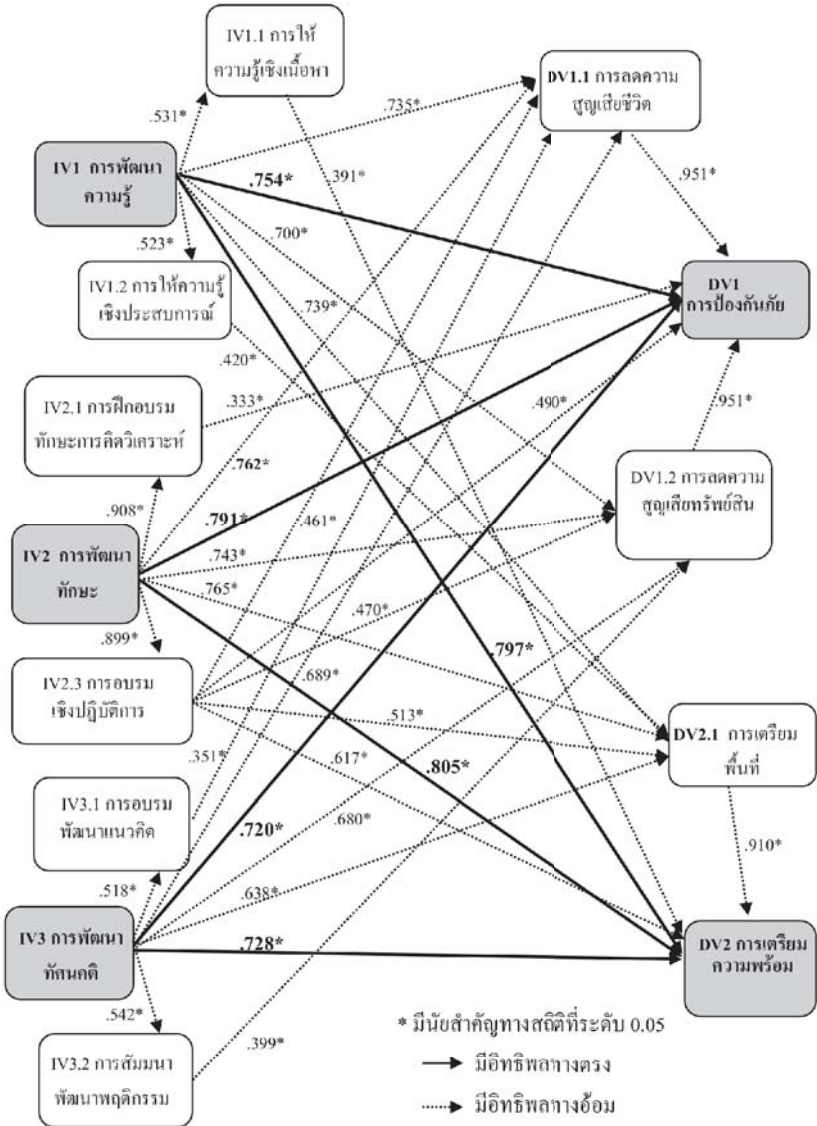


การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากดัชนีของตัวแปร ซึ่งสอดคล้องและสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงกลาโหมที่กำกับดูแลเชิงนโยบายเรื่องการจัดการภัยพิบัติจำนวน 4 คน และ ผู้บริหารระดับผู้บังคับหน่วยทหารที่รับผิดชอบในการจัดการภัยพิบัติจำนวน 10 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 1,095 ฉบับ ไปยังหน่วยทหารตามสัดส่วนของพื้นที่ของ 4 กองทัพภาค และสังกัดเหล่าทัพ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ทั้ง 1,095 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงกลาโหมที่กำกับดูแลเชิงนโยบายเรื่องการจัดการภัยพิบัติจำนวน 4 คน และผู้บริหารระดับผู้บังคับหน่วยทหารที่ได้รับมอบหมายในการจัดการภัยพิบัติจำนวน 10 คน ด้วยแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม และข้อเสนอแนะ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยร้อยละ ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และข้อมูลการจัดการภัยพิบัติด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติด้วยการวิเคราะห์หาขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) ลักษณะการวิเคราะห์ที่สามารถแสดงให้เห็นโมเดลเส้นทาง (Path diagram) ซึ่งจากการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม พบว่า การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะและการพัฒนาทัศนคติ มีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงต่อการจัดการภัยพิบัติขั้นการป้องกันภัย และขั้นการเตรียมความพร้อมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงเส้นทางความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ที่ประกอบด้วย การให้ความรู้เชิงเนื้อหาและการให้ความรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาทักษะที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และการฝึก อบรมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาทัศนคติที่ประกอบด้วย การอบรมพัฒนาแนวคิดและการสัมมนาพัฒนาพฤติกรรม มีอิทธิพลในระดับสูงต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ขั้นการป้องกันภัย และขั้นการเตรียมความพร้อมในการเตรียมพื้นที่ ได้ดังนี้



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม

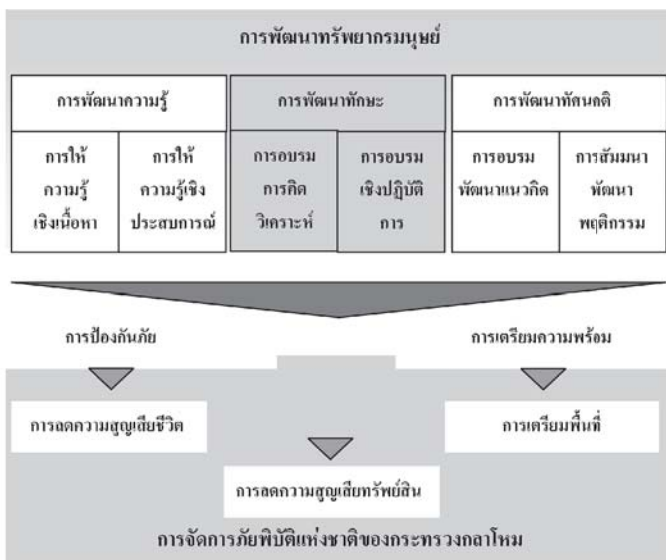




สรุปผลการวิจัย

พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดการภัยพิบัติ และการดำเนินการจัดการภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดการภัยพิบัติกับการดำเนินการจัดการ ภัยพิบัติของกระทรวงกลาโหม พบว่ามีความสัมพันธ์กับการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมในระดับสูง ซึ่งจากเส้นทางความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม



อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม โดยการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และNadler(1980 : 5-14) ที่กล่าวว่า



การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถโดยพัฒนาความรู้ด้วยวิธีการให้การศึกษาอบรมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น แนวคิดของ McClland (1973: 1-14) ที่มีแนวคิดว่าการฝึกทักษะจะทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีเด่นและบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด และแนวคิดของ Spencer และ Spencer (1993: 11) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553: 61) ที่พบว่าการทำงานให้การพัฒนาความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการจัดการภัยพิบัติ เช่น การให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร หรือการบรรยายโดยวิทยากรจากหน่วยงานการบรรเทาสาธารณภัย จะทำให้การปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติของหน่วยเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และงานวิจัยของ พิษณุ ดวงสุทธา (2554 : 97-98) ที่พบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะมีพฤติกรรมที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่นำไปสู่การบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการจัดการภัยพิบัติ พบว่า การเตรียมความพร้อมและการป้องกันภัย มีผลต่อการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Carter (1991:278-288) ที่กล่าวถึงจัดการภัยพิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การป้องกันภัยการเตรียมความพร้อม การกู้ภัย และการฟื้นฟูบูรณะที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ แนวคิดของ ปกรณ์ สุวานิช (2550:168-176) และ ทวีดา กมลเวช (2554: 59-60) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการภัยพิบัติที่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถลดการสูญเสียในพื้นที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย พรหมเลิศ (2553 : 80) ที่พบว่า การป้องกันภัยที่มีประสิทธิภาพนั้นควรเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ กองทัพ และประชาชน ที่จะร่วมกันกำหนดแผนและวางระบบการป้องกันภัยในพื้นที่ โดยมีการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับพื้นที่ ตลอดจนมีการฝึกซ้อม และสร้างความรู้แก่ประชาชนให้รับรู้และตระหนักด้านความปลอดภัย และงานวิจัยของ วชิรศ อุไรมาลย์ (2553: 80-90) ที่พบว่าความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การเตรียมพื้นที่อย่างชัดเจนและเหมาะสม การบริหารจัดการที่ประสานการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ การสื่อสารที่ชัดเจน การสั่งการบังคับบัญชาที่มีเอกภาพ การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงการมียุทธโธปกรณ์ อุปกรณ์เฉพาะที่เพียงพอ



สรุปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทัพเพื่อการปฏิบัติภารกิจจัดการภัยพิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้น กระทรวงกลาโหมต้องดำเนินการพัฒนาความรู้ด้วยการให้ความรู้เชิงเนื้อหา ควบคู่กับการให้ความรู้เชิงประสบการณ์เพื่อที่บุคลากรจะได้มีความรู้ความเข้าใจทั้งในทฤษฎีและการปฏิบัติ การพัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของบริบทและกระบวนการในชั้นต่าง ๆ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ การพัฒนาทัศนคติ ด้วยการอบรมพัฒนาแนวคิด และการสัมมนาพัฒนาพฤติกรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหมมีประสิทธิภาพขึ้น โดยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการจัดการภัยพิบัติ เนื่องจาก การปฏิบัติในสถานการณ์วิกฤติ และเสี่ยงอันตรายนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 ควรทบทวนบทบาท และขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดการภัยพิบัติกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักอย่างชัดเจน เพื่อนำผลที่จะได้มาพิจารณากำหนดภารกิจและการปฏิบัติที่ชัดเจน

1.2 ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทัพ ในการจัดการภัยพิบัติอย่างชัดเจน

1.3 ควรพัฒนาการสร้างความร่วมมือใช้ศักยภาพทางทหารกับต่างประเทศในการจัดการภัยพิบัติ

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

2.1 ควรกำหนดให้บรรจุองค์ความรู้ด้านการจัดการภัยพิบัติในหลักสูตรการศึกษาของทหารทุกระดับ

2.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการภัยพิบัติให้แก่บุคลากรของกองทัพ

3. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็น ระดับการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนา



ด้านทักษะ และการพัฒนาด้านทัศนคติ และระดับการดำเนินการจัดการภัยพิบัติ ด้านการป้องกันภัย ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการกู้ภัย และด้านการฟื้นฟูบูรณะ หากมีการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาในแต่ละด้าน เพื่อที่จะได้นำไปวางแผนพัฒนากำลังพลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติและกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2553). **สถานการณ์สาธารณภัยประจำปี 2552**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย. หน้า 50.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร. **วารสารข้าราชการ**, 51(3). หน้า 1-9.
- ฉัตรชัย พรหมเลิศ. (2553). **การพัฒนาการปฏิบัติการกิจระหว่างทหารและพลเรือนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ไชยมงคล ประโลมรัมย์. (2553). **การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองบัญชาการกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีดา กมลเวช. (2554). **คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.
- ปกรณ์ สุวานิช. (2550). **การจัดการธรณีพิบัติภัย**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2550). **การปรับบทบาทของกองทัพไทยเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- พิษณุ ดวงสุทธา. (2554). **ทัศนคติในการทำงานการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 เล่ม 124 ตอนที่ 52 ก** : ราชกิจจานุเบกษา.
- วัชรวิธ อุไรมาลย์. (2553). **รูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยขนาดใหญ่ของกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรความมั่นคง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อิสระ สุวรรณบล. (2540). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสาธารณภัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Carter, W. Nick. (1991). **Disaster Management: a disaster manager's handbook.** manila: Asian Development Bank. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. World Disasters Report 2013. From [http:// www.ifrc.org/publications](http://www.ifrc.org/publications), Accessed 20 August 2014.
- McClelland, D.C.(1973). Testing for competence rather than for "intelligence." **American Psychologist**, 28(1), pp. 1-14.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1980). **Cooperate Human Resources Development.** New York : Van Nostrand Reinhold.
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. (1993). **Competency at work : Model for Superior performance.** New York : John Wiley & Sons.
- Yamane,T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper and Row.