

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง
กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

ปริญญาานิพนธ์
ของ
อภิชาติ จันทะสิงห์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง
กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

ปริญญาานิพนธ์
ของ
อภิชาติ จันทะสิงห์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง
กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
อภิชาติ จันทะสิงห์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2553

อภิชาติ จันทะสิงห์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ:

กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท รัชต์ รัชต์. (นโยบายนโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม, อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากกลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 186 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

- 1.ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติประสบความสำเร็จค่อนข้างมาก
- 2.ในกลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

FACTORS AFFECTING THE SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF PERSONNEL
DEVELOPMENT POLICY: A CASE STUDY FIREMEN OPERATIONS DIVISION 1,
THE DISASTER PREVENTION AND MITIGATION DEPARTMENT, BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
APICHAT JUNTASING

Presented In Partial Fulfillment of the Requirements For
The Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University
May 2010

Apichat Juntasing. (2010). *Factors Affecting the Successful Implementation of Personnel Development Policy: A Case Study Firemen Operations Division 1, The Disaster prevention And Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration*. Master Thesis, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisorial Committee: Assist Prof. Dr.Suchart Piew-ngam. Dr.Prapee Apichartsakon.

The research aimed to study *factors affecting the successful implementation of personnel development policy: a case study firemen operations division 1, the disaster prevention and mitigation department, Bangkok Metropolitan Administration*.

The samples consisted of 186 operating officials and 7 administrators, selected by simple random sampling and purposive sampling, respectively. The instrument used for collecting data was questionnaire composed of personal data, performance on implementation of personnel development policy and its affecting factors. Data were analyzed through percentage, mean and standard deviation, t-test one way analysis of variance and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The implementation of personnel development policy was rather highly successful.
2. Both operating officers and administrators correspondingly agreed that the most affecting factor to successful Implementation of personnel development policy was the policy standard and objective, then, communication and training, respectively. These factors could predict performance on implementation of personnel development policy at 0.05 level of statistical significance.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง
กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

อภิชาติ จันทะสิงห์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุชาติ ฝูงาม)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

(อาจารย์ ดร.สุชาติ ฝูงาม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.โชติสา ขาวสนิท)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและได้รับคำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญาโทฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำรวมทั้งความรู้ต่าง ๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโทครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล และอาจารย์ ดร.โชติสา ขาวสนิท ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโทครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำปริญญาโทนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.บรรเจิด เจริญเวช และรองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร นายธนิก ยุทธสุนทร เสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำแบบสอบถามทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ที่เป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ แม้บางครั้งลูกจะท้อและถอดใจในหลายๆเรื่องที่โถมเข้ามา แต่คำพูดของพ่อและแม่ที่ได้เตือนสติลูกมันเหมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ให้ลูกลุกขึ้นสู้และก้าวผ่านอุปสรรคไปได้ทุกครั้ง

สุดท้ายนี้ คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมสักการบูชาแต่พระรัตนตรัย บิดา มารดา และ ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดทั้งผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนประสบความสำเร็จในวันนี้

อภิชาติ จันทะสิงห์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	10
ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	12
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	21
การพัฒนาบุคลากร.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการศึกษา	38
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	39
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ.....	44
ข้อมูลผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ.....	45
ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนา บุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ.....	54
การวิเคราะห์สมมติฐาน.....	68
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัยผู้ปฏิบัติ.....	79
การอภิปรายผลผู้ปฏิบัติ.....	83
สรุปผลการวิจัยผู้บริหาร.....	86
การอภิปรายผลผู้บริหาร.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	96
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	107

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติการเกิดอัครศิษย์ในเขตกรุงเทพมหานครสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย....	5
2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม	45
4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานนโยบาย และวัตถุประสงค์	46
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติด้านโครงสร้างองค์การ.....	47
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร	48
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติ.....	49
8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรม.....	50
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร.....	51
10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมือง และสังคม	52
11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จ ของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติปฏิบัติ.....	53
12 จำนวนและร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำ นโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ	54
13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มใน เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตาม กลุ่มอายุ.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่องผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	58
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุงาน.....	59
16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน.....	60
17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน.....	61
18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านทรัพยากร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน.....	61
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน.....	62
20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง.....	63
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การจำแนกกลุ่มตามระดับตำแหน่ง.....	64
22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง.....	65
23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การจำแนกกลุ่มตามระดับการศึกษา.....	67
25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา.....	68
26 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตาม Y ของกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร.....	69

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่สร้างความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของคนกรุงเทพมหานครอย่างใหญ่หลวงในแต่ละปี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

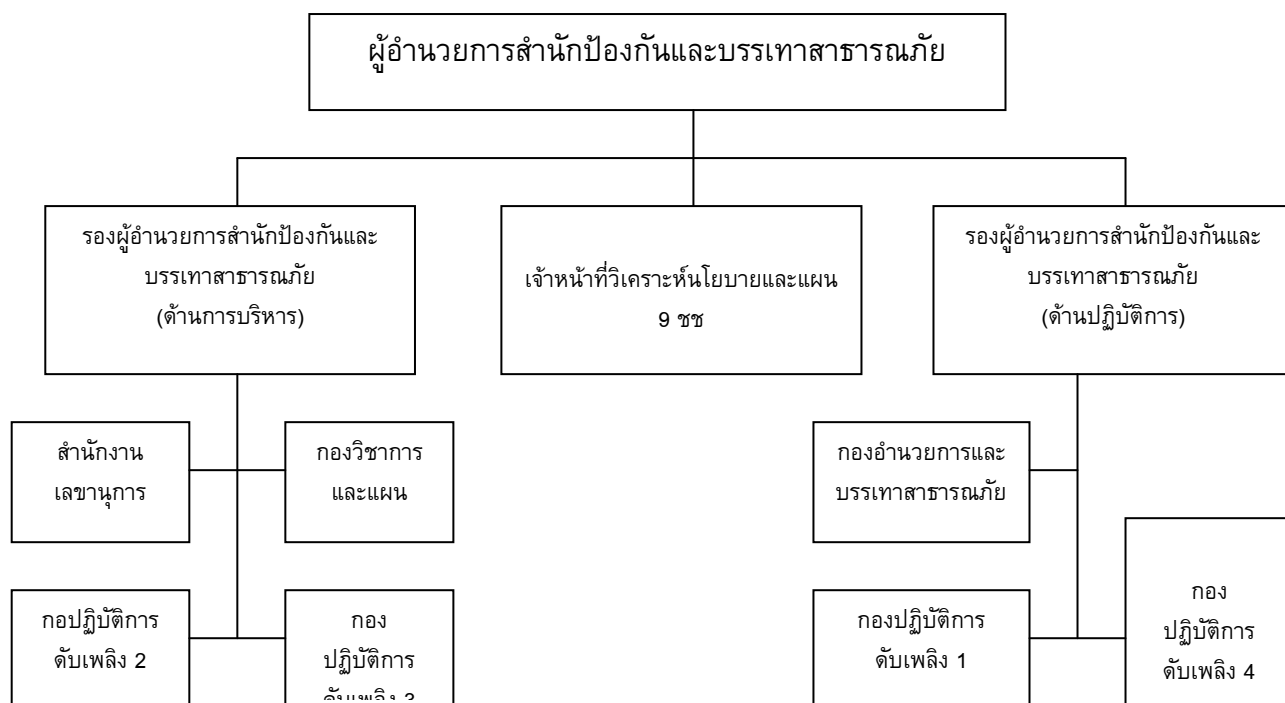
“สาธารณภัย” หมายความถึง อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณชน ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คือ การทำตามที่ร้องขอ การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย การดำเนินการตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับภารกิจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องดำเนินการมีดังนี้ (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยจากแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม ภัยจากความแห้งแล้ง จากไฟฟ้า ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศหนาวและภัยจากการคมนาคม (2) การป้องกันและบรรเทาภัยทางด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในภาวะไม่ปกติ การก่อวินาศกรรม ภัยจากทุ่นระเบิด ภัยทางอากาศ รวมทั้งการชุมนุมประท้วง และการก่อจลาจลและ (3) การบรรเทาผู้ประสบภัยด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบจากสาธารณภัยต่าง ๆ ในอดีตนั้นงานได้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจนกระทั่งได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของ กองบังคับการตำรวจดับเพลิง โดยมีแนวคิดที่จะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง งานด้านดับเพลิงและกู้ภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มีหน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รัศมีลักษณะวรวินิต(2541: บทคัดย่อ) ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการจัดการ ปัญหาด้านบุคลากรก็ล้วนเป็นปัญหาที่มีส่วนสำคัญ จึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร

คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้มีมติเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2546 มติเมื่อ 8 กรกฎาคม 2546 และมติเมื่อ 16 กันยายน 2546 เรื่องการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานครตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีโครงสร้างส่วนราชการดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. กองวิชาการและแผนงาน
3. กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. กองปฏิบัติการดับเพลิง 1
5. กองปฏิบัติการดับเพลิง 2
6. กองปฏิบัติการดับเพลิง 3
7. กองปฏิบัติการดับเพลิง 4



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.สำนักงานเลขานุการ

หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงานช่วยอำนวยการและเลขานุการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล งานการคลัง งานพัสดุ งานการประชุม งานนิติกรรม และสัญญา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และยานพาหนะงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบของกองใด โดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายการคลัง
3. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

2. กองวิชาการและแผนงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาระบบป้องกันสาธารณภัย การตรวจสอบอาคารสถานที่ ที่มีความเสี่ยง และการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522 และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเพลิงไหม้ รวมทั้งเป็นศูนย์สารสนเทศและให้บริการเอกสารสิ่งพิมพ์และสื่อต่างๆ ทางวิชาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนแม่บทการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดฝึกอบรม และเผยแพร่วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งการกู้ภัย การประสานความร่วมมือกับนานาชาติด้านวิชาการและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยการงานสาธารณภัย การประสานงานกับส่วนราชการ งานเอกชน การกำหนดมาตรการการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 - 4

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่นๆ ที่ขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ กู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่นๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานและบริการประชาชน ส่วนงานราชการและหน่วยงานอื่นๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภายหลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการโอนย้ายภารกิจงานดับเพลิงมาอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานครในปี 2546 นั้น ก็ได้มีการโอนทรัพย์สินต่างๆ ที่เป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งรถดับเพลิง รถกู้ภัยต่างๆ อาคารบ้านพักข้าราชการ สถานีดับเพลิงที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานครและข้าราชการตำรวจดับเพลิง ให้มาอยู่ภายใต้ความดูแลของกรุงเทพมหานคร ภายใต้หน่วยงานใหม่ที่มีชื่อว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แต่ในส่วนของการบริหารจัดการดับเพลิงทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรุงเทพมหานครได้ให้ตัวของข้าราชการเป็นคนตัดสินใจเองว่าจะโอนย้ายมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยหรือไม่ โดยไม่มีการบังคับให้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ได้มีเจ้าหน้าที่สมัครใจโอนย้ายมาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เพียง 170 นาย จากที่เหลือสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเดิมและเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสมัครใจโอนย้ายมาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและภารกิจอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร (http://www.fire2fight.com/viewpage.php?page_id=10)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีหนังสือที่ ตช.0006.334/4719 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2546 อนุมัติให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,217 นาย ช่วยราชการที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายมีกำหนด 2 ปี ทำให้ข้าราชการตำรวจดับเพลิงที่ไม่ได้โอนย้ายมาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ช่วยราชการภายในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ และเป็นผู้ที่คอยแนะนำและให้คำปรึกษากับข้าราชการใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้กรุงเทพมหานคร ต้องทำการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเข้ามารับผิดชอบในงานตรงนี้เพื่อที่จะเข้ามาเสริมตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนดไว้ เมื่อการสอบคัดเลือกเสร็จสิ้น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครก็ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจตามที่กำหนดแล้ว สิ่งแรกที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องทำอย่างเร่งด่วนก็คือ การพัฒนาบุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมและดีกว่า ข้าราชการตำรวจดับเพลิงเก่า ซึ่งมีข้อตกลงในการช่วยราชการเพียงแค่ 2 ปี เท่านั้น

(http://www.fire2fight.com/viewpage.php?page_id=10)

ถ้าดูจากสถิติการเกิดเหตุเพลิงไหม้ที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครในแต่ละปีนั้นถือว่ามีความเสี่ยงสูงมากพอสมควรและสร้างความเสียหายให้กับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละปีนั้นเราไม่สามารถกำหนดหรือพยากรณ์การเกิดเหตุเพลิงไหม้ให้อยู่ในการควบคุมได้ เพราะการเกิดเหตุเพลิงไหม้จะมีองค์ประกอบและลักษณะการเกิดเหตุเพลิงไหม้หลากหลายแตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นความประมาทของประชาชน, การเกิดจากความผิดพลาดของระบบไฟฟ้า, การลอบวางเพลิง, และอื่น ๆ อีกมากมาย จึงทำให้การเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละปีมีมากน้อยแตกต่างกันและที่สำคัญเราไม่สามารถบอกได้เลยว่าแนวโน้มในการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในปีต่อไปจะเป็นอย่างไร ฉะนั้นความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการที่ระงับเหตุที่จะเกิดโดยที่ไม่รู้วันเวลาไหนที่จะมีเหตุเพลิงไหม้เกิดขึ้น การเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละครั้งแน่นอนที่สุดย่อมเกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และเจ้าหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นส่วนราชการที่จะดูแลในส่วนนี้และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความปลอดภัยและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ดังนั้นการจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้เจ้าหน้าที่ต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานเสียก่อน ซึ่งการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ตาราง 1 สถิติการเกิดอัคคีภัยในเขตกรุงเทพมหานครสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปี	จำนวนที่เกิดเหตุเพลิงไหม้
2547	545
2548	599
2549	977
2550	786
2551	958

แหล่งที่มา:กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานครโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปี โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2548-2551 แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร 2548-2551 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์การของกรุงเทพมหานครให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ทักษะ ทักษะคติวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการพัฒนางานและองค์การให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และวิทยาการต่างๆ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงทุกระดับตำแหน่งสายงาน

โดยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีนโยบายแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรคือ หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการที่เข้าใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ เทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกันและแก้ปัญหาการเกิดอัคคีภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น เป็นงานที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีเหตุเพลิงไหม้และสาธารณภัยอื่นๆ รวมทั้งช่วยเหลือตัวเองเมื่อตกอยู่ในสภาวะคับขัน เพราะเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ฉะนั้นถ้าหากสามารถสรุปถึงปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประสบความสำเร็จได้แล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดผลดีทั้งองค์กรและบุคลากรที่สำคัญ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนา

การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ จะทำให้ลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้หรือสาธารณภัยอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดก็คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ที่เสียภาษีให้แก่กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาบุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะมีประสิทธิภาพและให้เกิดผลสำเร็จนั้นต้องพัฒนาทั้งคนและเครื่องมือ ในช่วงแรกมีแนวโน้มที่ดี มีการจัดอบรมต่าง ๆ มากมายซึ่งเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการจัดซื้อทั้งรถและเรือดับเพลิง แต่ในช่วงหลังๆจะเป็นการฝึกทบทวนตนเองในสถานี มีหลายสิ่งหลายอย่างไม่เอื้ออำนวย บางสถานีไม่มีพื้นที่ที่จะทำการฝึกได้ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแตกต่างกันจากการฝึกนอกสถานที่หรือศูนย์ฝึกต่างๆที่มีทั้งอุปกรณ์ต่างๆ มีพื้นที่สามารถจำลองเหตุการณ์และสาธารณภัยต่างๆ ทั้ง เหตุเพลิงไหม้ แก๊สรั่ว การกู้ภัยสารเคมีต่างๆ รวมไปถึงการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องได้รับการฝึกฝนทบทวนเป็นประจำเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ แต่ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระที่หนักของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องพัฒนาตัวเองเพื่อที่จะหาวิทยาการใหม่ๆมาช่วยในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฉะนั้นเราต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรภายในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีแนวทางไปในทางเดียวกันและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้

เกิดผลสำเร็จ

ความสำคัญของการวิจัย

หลังจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าเสร็จสิ้นแล้วจะทำให้เราทราบถึงปัจจัยต่างๆที่จะทำการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ จะทำให้ทิศทางในการทำงานระบบต่างๆ ที่จะเข้ามาช่วยการเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่เป็นไปในทางเดียวกัน และง่ายต่อการกำหนดแผนงานอื่นๆที่จะเข้ามาเพิ่มเติมในส่วนต่างๆต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กรณีศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

- 1.1 มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์
- 1.2 โครงสร้างองค์กร
- 1.3 การติดต่อสื่อสาร
- 1.4 ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.5 การฝึกอบรม
- 1.6 ทรัพยากร
- 1.7 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable)

- 2.1 ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ (Operation definition)

1.นโยบายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ป้องกันการและบรรเทาสาธารณภัยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

2.มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ หมายถึง ลักษณะนโยบายที่มีแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงและมีความเข้าใจที่ตรงกัน

3.โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจน มีผู้บริหารคอยกำกับดูแล

4.การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความทั่วถึง ความชัดเจน ความสม่ำเสมอของข่าวสารที่องค์กรส่งถึงผู้รับปฏิบัติ รวมถึงช่องทางการเดินทางของข่าวสารที่เป็นขั้นตอน ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

5.ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง แนวคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อนโยบาย เช่น การรับรู้และเข้าใจนโยบาย ความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความตื่นตัวในการทำงาน เป็นต้น

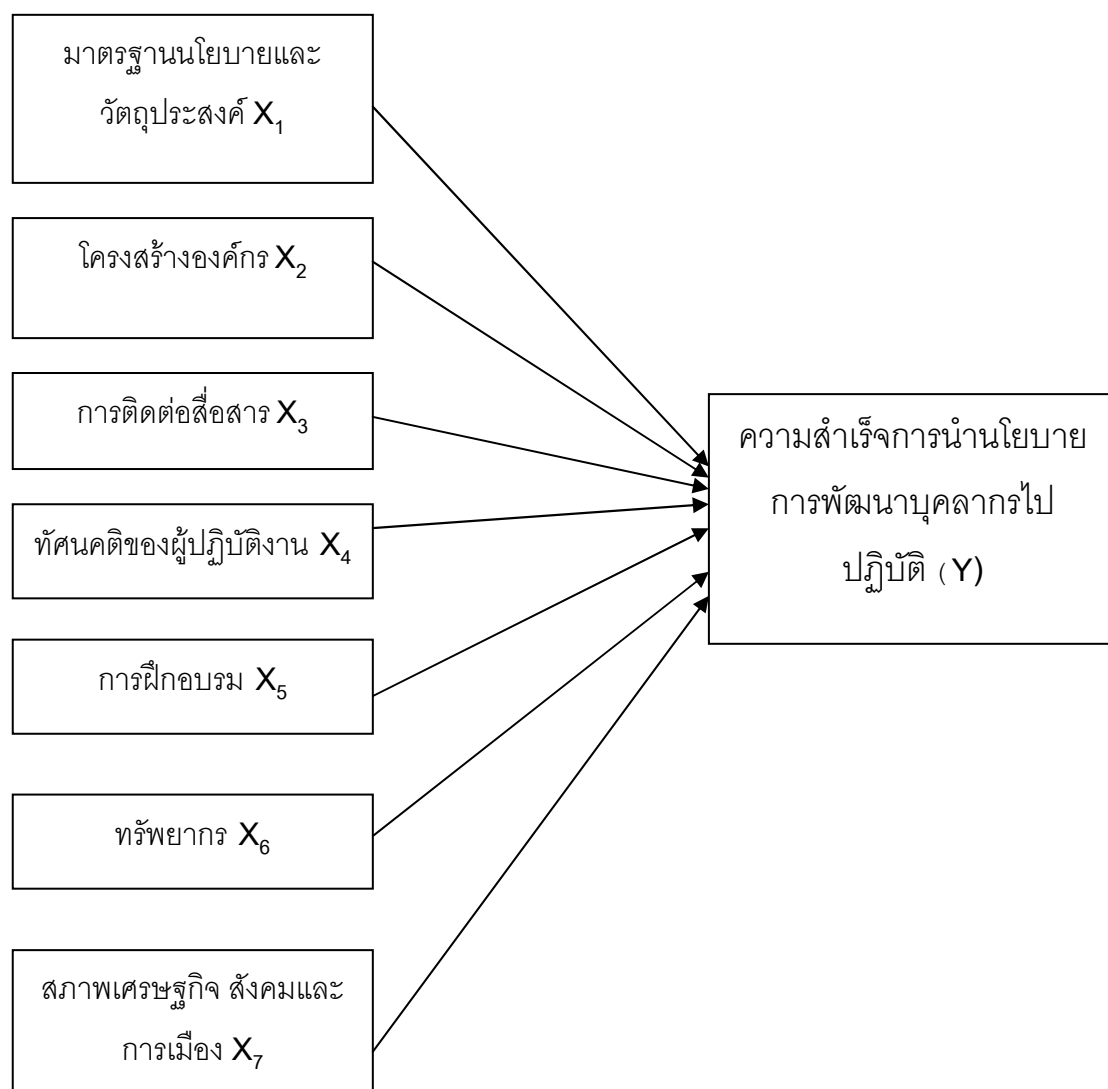
6.การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้มีทักษะความชำนาญ โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

7.ทรัพยากร หมายถึง งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

8.สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หมายถึง เงื่อนไขต่างๆทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

9.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง การทำตามที่ร้องขอ การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัยต่างๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารอบแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งผลงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
5. การพัฒนาบุคลากร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น เพราะถ้าไม่มีการนำนโยบายเข้าสู่กระบวนการที่ทำให้เป็นรูปธรรม ประโยชน์ต่างๆจะไม่เกิดขึ้นนโยบายที่เขียนมากก็เหมือนกระดาษเปล่าๆทั่วไป

สำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

เพรสแมน และ วิลดาฟสกี (Pressman and Wildvasky) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ เป็นการผลิตผลลัพธ์ออกมา การทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กับการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2545:87-88)

ซาบาเทียร์ และ แมซมานเนียน (Sabatier and Mazmanian) ให้ความหมายของการนำไปปฏิบัติว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วงนโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรีก็ได้ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2545:87-88)

มิลเบอรี แมคลาฟลิน (Milbery McLaughlin) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายโดยพยายามปรับเปลี่ยนประนีประนอมระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไขและสภาพแท้จริงของหน่วยปฏิบัติ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2545: 89)

โดนัลด์ เอส. ฟาน มีเตอร์ และ คาร์ล อี. ฟาน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การกระทำของข้าราชการและประชาชนซึ่งมีผลเป็นการส่งเสริมหรือขัดขวางความพยายามของรัฐในการบรรลุเป้าหมายของ

นโยบายบางประการที่ถูกกำหนดไว้แล้วล่วงหน้า (พิทยา บวรวัฒนา, 2545:15-16) ประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1.นโยบาย หมายถึง ทรัพยากร เช่น เงินอุดหนุน ที่นักปฏิบัติได้รับสำหรับการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ มาตรฐานที่กำหนดกรอบการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติตามนโยบายว่าพวกเขาต้องทำตามนโยบายแค่ไหน อย่างไร และพวกเขามีช่องว่างเป็นตัวของตัวเองสามารถตัดสินใจตามใจชอบได้มากน้อยแค่ไหน

2.การติดต่อ หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวกับมาตรฐานของนโยบายในองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากการส่งข่าวเรื่องนโยบายระหว่างข้าราชการเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน นโยบายของผู้กำหนดนโยบายมีลักษณะที่ไม่ชัดเจนหรืออาจมาถึงมือผู้ปฏิบัติตามนโยบายล่าช้าไปได้

3.การบังคับให้ผู้ปฏิบัติทำตามนโยบาย ผู้กำหนดนโยบายต้องออกนโยบายโดยพิจารณา ล่วงหน้าว่าปทัสสถานขององค์การ ระบบการจูงใจ และการลงโทษภายในองค์การเหล่านี้มีส่วนสนับสนุนนโยบายของตนมากน้อยแค่ไหนอย่างไร

4.ลักษณะของหน่วยงานต่างๆ ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย อาจมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานนั้น เช่น โครงสร้างของหน่วยงานเกื้อกูลนโยบายหรือไม่ หรือหน่วยงานนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่นที่ต้องร่วมมือประสานกันทำงานหรือไม่

5.สภาพแวดล้อมทางการเมืองของหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติ ผู้นำองค์การและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคมสนับสนุนนโยบายนั้นขนาดไหน

6.สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนต้องการนโยบายนั้นมากน้อยแค่ไหนและชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอที่จะสนับสนุนนโยบายนั้นหรือเปล่า

7.ความคิดความอ่านและจิตใจของผู้ปฏิบัติตามนโยบายทั้งหลาย ผู้ปฏิบัติตามนโยบายเห็นด้วยกับนโยบายนั้นแค่ไหน นโยบายนั้นขัดต่อประโยชน์ส่วนตัว ค่านิยมความเชื่อของนักปฏิบัติ และธรรมเนียมขององค์การหรือไม่

8.การปฏิบัติตามนโยบายของนักปฏิบัติ นักปฏิบัติทำตามนโยบายที่ผู้กำหนดเบื้องบนสั่งมาแค่ไหน

วเรเดช จันทรศร (2530:1) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กร บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538:90) ได้สำรวจความหมายเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ กล่าวคือ มีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป แต่

เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ระดับตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา ส่วนประเด็นที่สอง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินกิจการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

2. ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of policimplementation process)

ฟาน มีเตอร์ และ คาร์ล อี. ฟาน ฮอร์น (Donald S. Van Meter; and Carl E. Van Horn 1975: 462-474 ได้เสนอตัวแบบกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างนโยบาย (policy) และ ผลการดำเนินนโยบาย (performance) มี 6 ปัจจัย

1. มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ (policy standards and objectives) เป็นปัจจัยเริ่มแรกที่กำหนดผลการดำเนินนโยบาย และการระบุตัวชี้วัดของผลการดำเนินนโยบาย คือ ต้องเข้าใจมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้อธิบายถึงเป้าหมายในการตัดสินใจเลือกนโยบาย โดยทั่วไป มาตรฐานและวัตถุประสงค์จะเขียนไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบของการดำเนินโครงการหรือแผนงานที่จะถูกประเมินเพื่อที่จะให้มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของโครงการหรือแผนงานชัดเจนและเจาะจง การทำให้แน่ใจว่าการดำเนินนโยบายให้ประสบความสำเร็จจะต้องกำหนดปริมาณงาน จะต้องระบุคนงาน และความก้าวหน้าของโครงการ โครงการจะต้องไม่กว้าง ไม่ซับซ้อน และมีเป้าหมายที่ไกลเกินไป เป้าหมายและวัตถุประสงค์จะต้องถูกกำหนดและสามารถที่จะวัดได้ ผู้กำหนดนโยบายจะต้องกำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ และจะต้องอยู่ในเอกสารแผนงาน เป็นต้น เช่นกฎระเบียบและข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะของโครงการที่จะอธิบายถึงเกณฑ์การประเมินและการดำเนินนโยบายเกณฑ์การประเมินต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ดังนั้น เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทุกระดับเข้าใจอย่างเดียวกันว่าควรปฏิบัติกันอย่างไร มาตรฐานและวัตถุประสงค์จึงเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและทำให้นโยบายนำไปปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล

2. ทรัพยากรนโยบาย ทรัพยากรจะทำให้การบริหารงานเกิดความสะดวกสบายมากขึ้นและ ทรัพยากรอาจจะประกอบไปด้วย งบประมาณ แรงจูงใจในโครงการซึ่งจะช่วยสนับสนุนทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งบประมาณ ผู้ปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสารสนเทศที่นำมาใช้ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรดังกล่าวต้องมีปริมาณเพียงพอและมีคุณภาพตามที่ต้องการ เช่นผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ งบประมาณที่สนับสนุนนโยบายมากพอ สารสนเทศที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้องสมบูรณ์ เป็นต้น จึงจะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ ในตัวแบบนี้ มีปัจจัยอีก 4 ตัว คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร การกรรมการผลักดัน คุณลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติและทัศนคติของผู้ปฏิบัติ นโยบายซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะประกอบด้วยหลายตัวแปร ซึ่งจะถูกระบุไว้ที่นี้

3. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการผลักดัน (Interorganizational Communication and Enforcement Activities) การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติ นโยบายที่รับผิดชอบจะต้องเข้าใจมาตรฐานและวัตถุประสงค์โครงการนั้นๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สิ่ง ที่จำเป็นคือจะต้องมีมาตรฐานที่ชัดเจน มีความแม่นยำเที่ยงตรงของการติดต่อสื่อสารและความ สอดคล้องต่อผู้ปฏิบัตินโยบาย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หาก มาตรฐานและวัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ทราบสิ่งที่คาดหวังคืออะไร การติดต่อสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร มีความซับซ้อนและมีกระบวนการที่ยุงยาก ใน การสื่อสารจากบนลงล่างในองค์กร หรือจากองค์กรหนึ่งไปยังองค์กรหนึ่ง ผู้สื่อสารอาจจะบิดเบือน โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพราะฉะนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเพิ่มความ ชัดเจน ของมาตรฐานและวัตถุประสงค์และความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง ความแม่นยำในการ ติดต่อสื่อสาร ดังนั้น การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายให้ เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและสิ่งที่ต้องดำเนินงานในกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสั่งการหรือคำชี้แจงจากผู้บริหารระดับประเทศหรือรัฐบาลกลางไปยังหน่วยงาน/ องค์กรระดับ รองๆ ลงมาต้องถูกต้อง ชัดเจนและไม่ถูกบิดเบือนโดยการตีความโดยผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.คุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติ (Characteristics of The implementing Agencies) รูปแบบโครงสร้างองค์กรหรือ คุณลักษณะของหน่วยงานประกอบด้วย โครงสร้างที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ คุณลักษณะที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ

4.1 ความสามารถและขนาดของเจ้าของหน่วยงาน

4.2 ระดับสายการบังคับบัญชาในการตัดสินใจของหน่วยงานย่อยและกระบวนการ ภายในหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.3 ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน (เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้ ออกกฎหมาย และผู้บริหารเป็นต้น)

4.4 ระดับการ “เปิด อีสระ โปร่ง” ติดต่อสื่อสาร เช่น เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เป็นแบบแนวนอนและแนวตั้ง และระดับการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกองค์กรมีความเป็นอีสระ สูง

4.5 ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของหน่วยงานกับ “ผู้กำหนด นโยบาย”หรือส่วน “การบังคับใช้นโยบาย”

ดังนั้น คุณลักษณะหน่วยงานปฏิบัติงาน มีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมากคุณลักษณะของหน่วย ปฏิบัติงานยังประกอบด้วย ประสิทธิภาพ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน รวมทั้งสถานภาพของ หน่วยงานภายในองค์กร

5.เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic Social and Political Conditions) เงื่อนไขทางการเมือง นโยบายสาธารณะที่กำหนดออกมาจากระบอบการเมืองในลักษณะของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับประชาชน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน / หรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ ในทางตรงกันข้าม นโยบายหนึ่ง ๆ อาจได้รับการต่อต้านจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ซึ่งส่งผลให้นโยบายดำเนินการไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจ คุณลักษณะของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายที่นำไปปฏิบัติ ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนที่อาจจะเป็นกลุ่มเป้าหมายของนโยบายหรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบด้านบวกและด้านลบจากการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรของชุมชน/สังคม ดังนั้นมีคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งส่งผลต่อภายในองค์กรที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.1 ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่ใช้ในองค์กรมีความเพียงพอที่จะสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือไม่

5.2 สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือไม่

5.3 ข้อคิดเห็นทางด้านนโยบายสาธารณะเป็นอย่างไร ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับปัญหา นโยบายเป็นอย่างไร

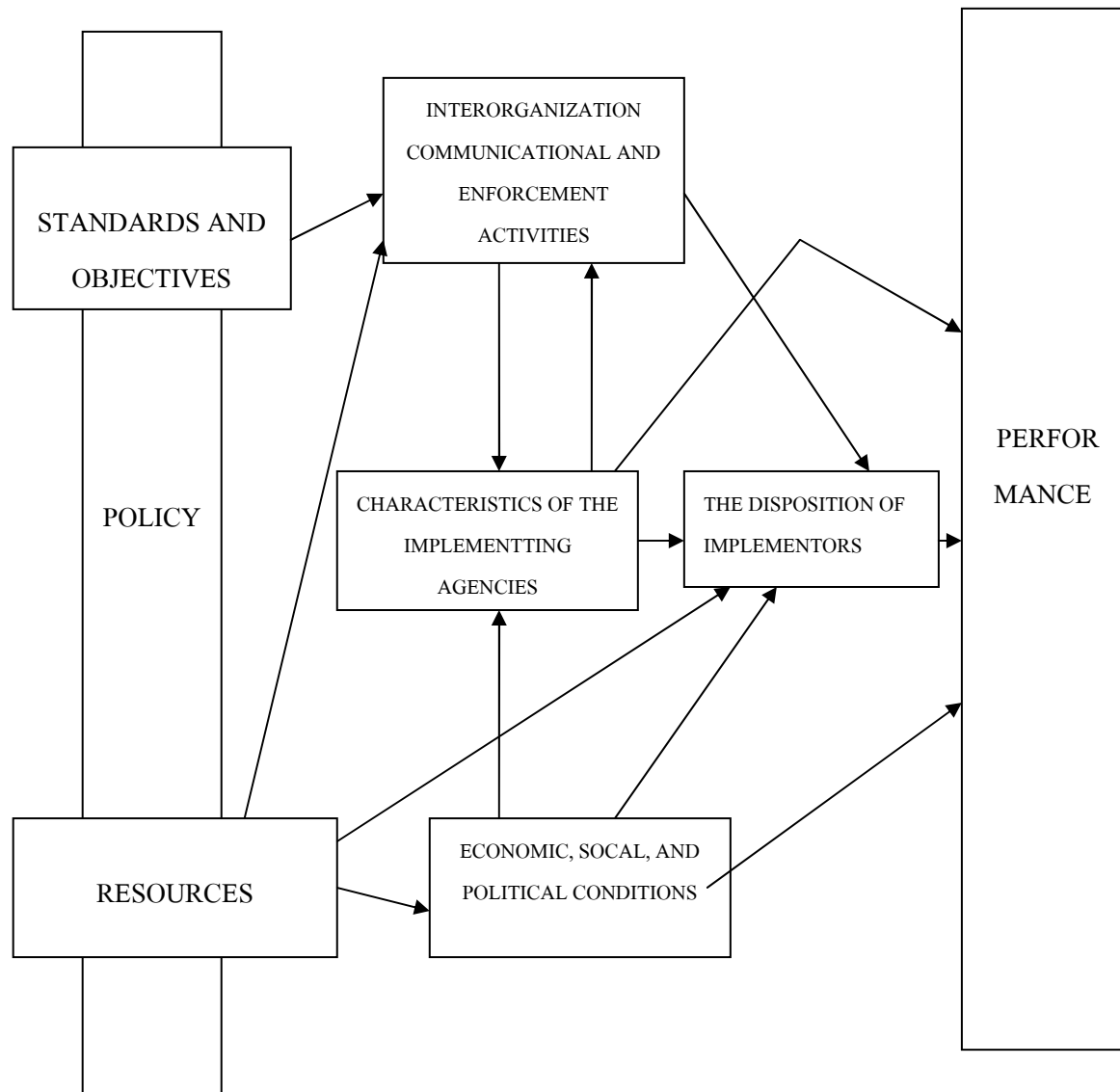
5.4 ผู้นำได้สนับสนุนหรือคัดค้านการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหรือไม่

5.5 ลักษณะองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างไร คือ มีฝ่ายใดสนับสนุนและมีฝ่ายใดคัดค้าน

5.6 กลุ่มผลประโยชน์ที่ได้รวมตัวกันมีคัดค้านหรือสนับสนุนนโยบายหรือไม่

6.ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) ปัจจัย 3 ประการในการตอบสนองนโยบายของผู้ปฏิบัติอาจจะส่งผลกระทบต่อความสามารถหรือความเต็มใจในการทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ เช่น กระบวนการรับรู้ (ความรู้และความเข้าใจในนโยบาย) ทิศทางของการตอบสนองนโยบาย (การยอมรับนโยบาย ความเป็นกลางของนโยบาย การปฏิเสธนโยบาย) และความเข้มข้นหรือความตั้งใจในการตอบสนองนโยบาย ความเข้าใจจุดมุ่งหมายของนโยบายของผู้ปฏิบัติ และมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอาจจะถูกขัดขวางเมื่อเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเต็มที่ ทัศนคติที่สามารถที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติง่ายขึ้น เป้าหมายนโยบายอาจจะถูกปฏิเสธด้วยหลายเหตุผล เช่น การละเมิดระบบค่านิยม ความเชื่อส่วนตัว ความซื่อสัตย์ต่อภายนอกองค์กร ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่มีอยู่และที่ชอบส่วนตัว จากความจริงที่ว่ามนุษย์ยากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ หากไม่มีความเชื่อ ทัศนคติต่อนโยบายมีน้อยอาจทำให้ผู้ปฏิบัติพยายามที่จะเบี่ยงเบนหรือหลบเลี่ยงต่อการปฏิบัติ สิ่งที่ทำให้นโยบายประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นเพราะผู้ปฏิบัติปฏิเสธสิ่งที่เขาจะทำ หรือสนับสนุนสิ่งที่เขาจะทำความขัดแย้งด้านทัศนคติเกิดขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติปฏิเสธเป้าหมายของผู้บริหาร เป้าหมายที่ถูกปฏิเสธด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ค่านิยม

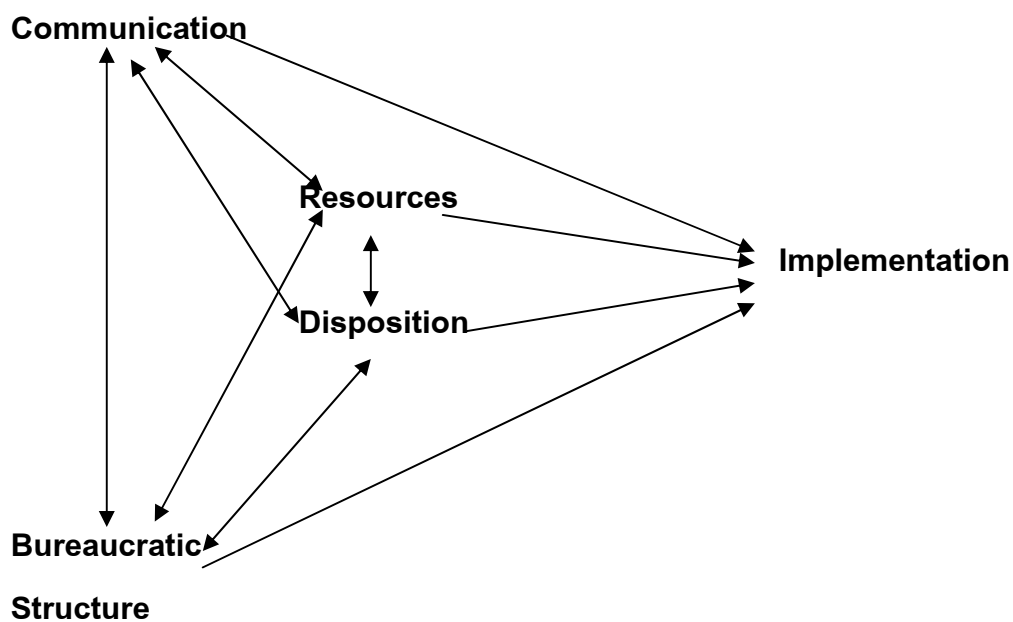
ส่วนตัว ความซื่อสัตย์ การละเมิดผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขรูปแบบองค์กรและ
ขบวนการที่ผู้ปฏิบัติต้องที่จะรักษาไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายอาจมีทัศนคติด้าน
บวกหรือด้านลบต่อนโยบาย/แผนงาน/โครงการที่ตนได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานจนบรรลุ
วัตถุประสงค์ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้านบวกเอื้ออำนวยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสัมฤทธิ์ผล
ในทางตรงกันข้ามทัศนคติด้านลบขัดขวางการดำเนินนโยบาย ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อ
พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจมาตรฐานนโยบาย ความคิดเห็นที่มีต่อ
วัตถุประสงค์ของนโยบายและกระบวนการดำเนินงานตามนโยบาย และความเต็มใจหรือความตั้งใจ
หรือความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือความคิดและจิตใจของ
ผู้ปฏิบัติตามนโยบายทั้งหลาย มีความเห็นด้วยกับนโยบายนั้นมากน้อยแค่ไหน นโยบายนั้นขัดต่อ
ผลประโยชน์ส่วนตัว ค่านิยม ความเชื่อของผู้ปฏิบัติและธรรมเนียมขององค์กรหรือไม่ เป็นเงื่อนไขที่
มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กร



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van meter และ Van Horn

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จอห์น เอ็ดเวิร์ด (George C Edwards III.1980:147-150, 17, 89-90, 125) ได้เสนอตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ปัจจัย (Interactions between Factor Model) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การติดต่อสื่อสาร มีผลต่อทรัพยากร ทักษะคติของผู้ปฏิบัติ และโครงสร้างของระบบราชการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากภาพที่แสดงปฏิสัมพันธ์



ภาพประกอบ 3 ผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คำสั่งที่ถ่ายทอดไปไม่มีความถูกต้องไม่มีความชัดเจน และไม่มีความสอดคล้องกันหรือลงรอยกันต่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความระมัดระวังในการตอบสนองนโยบาย การติดต่อสื่อสารที่มีความละเอียดมากเกินไปอาจจะทำให้ขวัญและอิสระของผู้ปฏิบัติงานต่ำและสูญเสียทรัพยากร เช่น ทักษะประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์การปรับตัวให้เหมาะสม ความต้องการสิ่งแรกในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผลคือว่า จะต้องรู้ว่าสิ่งที่เขาคาดคิดว่าจะทำคืออะไร การตัดสินใจเลือกนโยบายและคำสั่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องถ่ายทอดไปยังบุคคลอย่างเหมาะสมก่อนที่ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติตาม โดยความจริงแล้วการติดต่อสื่อสารจะต้องมีความถูกต้อง ผู้ปฏิบัติจะต้องเข้าใจ หากนโยบายมีการนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องไม่เพียงแต่รับอย่างถูกต้องเท่านั้น แต่จะต้องชัดเจนอีกด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ขาดการแนะนำในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจนลักษณะการติดต่อสื่อสารในการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ ความสอดคล้องกัน การ

ตัดสินใจเลือกนโยบายไปปฏิบัติที่มีความขัดแย้งกันจะทำให้มีความสับสนและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความล้มเหลวและยังจำกัดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานฉะนั้นการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีความสอดคล้องกันจะมีผลกระทบต่อ การติดต่อสื่อสารในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารไม่ใช่ทางตรงเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับทรัพยากร ทัศนคติ และโครงสร้างระบบราชการ ดังนั้นการติดต่อสื่อสาร วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายที่นำมาต้องมีความชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกัน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงตามความตั้งใจของผู้กำหนดนโยบาย

2. ทรัพยากร (Resource) ทรัพยากรที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยทางอ้อมทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารในหลายรูปแบบ เจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอก็เป็นอุปสรรคในการถ่ายทอดแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรมีผลต่อบทบาททางด้านทัศนคติในการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย ถ้าทรัพยากรมีน้อย บุคคลและองค์กรที่ความเกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะประสบความสำเร็จน้อย เนื่องจากจะรักษาผลประโยชน์ส่วนตัวและองค์กร หากทรัพยากรยิ่งมากก็จะทำการตอบสนองความต้องการนโยบายใหม่ง่ายขึ้น ในทางกลับกัน หากเจ้าหน้าที่และอำนาจเจ้าหน้าที่น้อยก็ไม่สามารถควบคุมเจ้าหน้าที่ระดับล่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำสั่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีการถ่ายทอดอย่างถูกต้องชัดเจน คงเส้นคงวาสอดคล้องกัน แต่หากผู้ปฏิบัติขาดทรัพยากรที่จำเป็นในการทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ การนำนโยบายไปปฏิบัติก็อาจไม่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญหรือวิกฤติในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ทรัพยากรที่สำคัญประกอบด้วย ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ ทักษะที่เหมาะสม ในการได้รับมอบหมายให้สำเร็จและข้อมูลข่าวสารอำนาจหน้าที่ และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการแปลข้อเสนอให้เป็นหน้าที่ในการบริการสาธารณะ

3. ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Disposition of Implementors) ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทั้งการติดต่อสื่อสารด้านนโยบาย ทั้งที่ผู้ปฏิบัติได้รับนโยบาย ปฏิบัติตามนโยบาย และส่งไปตามสายการบังคับบัญชา ทัศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ เต็มใจ สนใจ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อโครงการที่ได้รับมอบหมายให้กับหน่วยที่มีความขัดแย้งกับหน่วยงานย่อย การนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะถูกบิดเบือน อาจจะมีการจัดสรรทรัพยากรที่ต่ำหรือจำกัดและไม่เป็นธรรม ทัศนคติเป็นสาเหตุแรกที่ทำให้เกิดการแบ่งองค์กรออกหากผู้ปฏิบัติมีทัศนคติต่อนโยบายเฉพาะ เขาก็จะให้นโยบายประสบความสำเร็จมากขึ้นตามที่ผู้กำหนดนโยบายได้กำหนดไว้ เมื่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติแตกต่างจากผู้กำหนดนโยบาย กระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะแปรเปลี่ยนไป คือ มีความยุ่งยากลำบากมากขึ้นโดยไม่มีที่สิ้นสุดนโยบายมากมายประสบความสำเร็จล้มเหลว “ ขอบเขตแตกต่างกัน ” นโยบายบางที่ประสบความสำเร็จเพราะความเชื่อศรัทธา เพราะผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายเหล่านั้น นโยบายอื่นๆ ที่มีความขัดแย้งโดยตรงกับความเห็นด้วยนโยบายหรือ ผลประโยชน์ส่วนตัวกับองค์กร ขณะที่ประชาชนถูกขอร้องให้ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาไม่เห็นด้วย การเลื่อนไหลก็จะเกิดขึ้นระหว่างการตัดสินใจนโยบายและผลของการดำเนินนโยบาย

4. โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure) การแบ่งโครงสร้างการบริหารราชการออก ก็ยิ่งทำให้เพิ่มความล้มเหลวในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น ยิ่งประชาชนที่ต้องการรับรู้ข้อแนะนำในการนำนโยบายไปปฏิบัติเท่าไร ก็จะทำให้โอกาสในการติดต่อสื่อสารบิดเบือนเท่า นั้น การแบ่งแยกองค์กรทำให้จำกัดความสามารถของผู้บริหารระดับสูงในการร่วมกันใช้ทรัพยากร ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอาจจะรู้ว่าจะต้องทำอะไร และมีความต้องการและทรัพยากรเพียงพอหรือไม่ แต่พวกเขาก็ยังถูกขัดขวางโดยโครงสร้างองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่ ลักษณะโครงสร้างระบบราชการที่สำคัญมีอยู่ 2 ประการ คือ ขบวนการปฏิบัติการตามมาตรฐาน และการแบ่งส่วนราชการ ส่วนแรก เป็นการพัฒนาการตอบสนองนโยบายภายในองค์กรที่มีความจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรของผู้ปฏิบัติงานและความต้องการที่เหมือนกันในองค์กรที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ส่วนที่สอง ผลจากส่วนแรก ซึ่งเกิดจากความกดดันข้างนอกของหน่วยองค์กร เช่น คณะกรรมการผู้ออกกฎหมายระเบียบต่างๆ กลุ่มผลประโยชน์ เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร รัฐธรรมนูญและกฎหมายท้องถิ่น นโยบายต่างประเทศ มีอิทธิพลต่อองค์กรของราชการ แม้ว่าความแตกต่างเกิดจากลักษณะองค์กร ขบวนการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (Standard operating procedures) และการแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนๆ อาจจะเป็นอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความแตกต่างของโครงสร้างเหล่านี้มักเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การสูญเสียทรัพยากร การจัดการกันการปฏิบัติงานที่ไม่ต้องการ การต่อต้านการร่วมมือ เจ้าหน้าที่ระดับล่างมีความสับสนในการปฏิบัติงาน ผลนโยบายที่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามขวางและสาเหตุทำให้นโยบายล้มเหลวระหว่างข้อบกพร่องของเขตแดนองค์กร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า โครงสร้างของระบบราชการ ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานหรือแบบแผนการปฏิบัติงาน การแบ่งส่วนงานขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในองค์กรและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2545: 101-118) ได้สรุปปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักคิดต่างๆไว้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ประกอบด้วย ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์สัมพันธ์ของนโยบายนั้นๆ ความสอดคล้องของค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการผู้ที่ได้รับผลกระทบของนโยบายนั้น ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นได้ของนโยบายนั้น คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความเอายากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ประกอบไปด้วย การเจรจาต่อรองระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสนับสนุนกับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพลความสนับสนุนจากชนชั้นนำ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

4.ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี ประกอบด้วย การร่างนโยบาย ข้อเรียกร้อง ให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ลักษณะของ เทคโนโลยีว่าสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศหรือไม่

5.ความพอเพียงของทรัพยากร ประกอบด้วย ความสนับสนุนทางการเงินกำลัง และคุณภาพของบุคลากร ปัจจัยทางด้านบริการ

6.ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย ลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด

7.ทัศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ทัศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำเอา นโยบายไปปฏิบัติ

8.ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนจุดตัดสินใจ ความสัมพันธ์ดั้งเดิม การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน

ทศพร ศิริสัมพันธ์(2539) มองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จมีทั้งภายในที่สามารถควบคุมแก้ไขได้และปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมแก้ไขได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1.เป้าหมายต่างๆของนโยบาย ตลอดจนแนวทางปฏิบัติจะต้องมีการกำหนดอย่างแน่ชัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการบิดเบือนแก้ไขในขณะปฏิบัติการ หรืออย่างน้อยที่สุดจะต้องอยู่ในระดับที่สามารถอ้างอิงสำหรับการติดตามประเมินผลและจัดข้อพิพาทได้

2.นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมานั้นจะต้องตั้งอยู่บนหลักเหตุผล สามารถที่จะแยกแยะความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กิจกรรม และผลผลิตของนโยบายได้ รวมทั้งจะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่หน่วยงานปฏิบัติการอย่างเพียงพอที่จะบังคับใช้ได้หรือให้บริการต่างๆได้

3.โครงสร้างการดำเนินงานจะต้องถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการจัดรูปแบบ การประสานทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างระเบียบวิธีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่แน่นอน การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณที่เพียงพอและต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้สามารถรับการสนับสนุนจากภายนอก

4.บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติการ ต้องมีความพร้อมและผูกพันในการทำงานต้องยอมรับในเป้าหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะในระดับสูงต้องมีขีดความสามารถทั้งทางด้านการจัดการและทางด้านการเมือง

5.นโยบายที่จะปฏิบัติตามนั้นต้องการแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น กลุ่มผลประโยชน์ผู้มีอำนาจและอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนโดยทั่วไปหรืออย่างน้อยที่สุดควรที่จะเป็นกลาง ไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้หรือขัดขวาง

6. การเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่แปรผันตาม การเวลาต้องไม่รุนแรงพอที่จะมากระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมา ใหม่จะต้องไม่ขัดแย้งหรือลดความสำคัญของนโยบายที่กำลังดำเนินอยู่

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมคือวิธีการหนึ่งที่จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้เกิดความรู้มีทักษะความชำนาญ โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการได้ ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายของการฝึกอบรมเอาไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542:1) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นความสามารถในการเพิ่มการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมี ต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับผู้นับปฏิบัติงาน

เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นการให้การศึกษาหลังการวัยเรียน ซึ่งกลุ่มที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานแล้วหรือเป็นผู้ใหญ่ (Adult Learners) ฉะนั้นเมื่อพูดถึงการฝึกอบรม จึงมีความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ “งาน” “คนที่ปฏิบัติงาน” “การทำงาน” หรือการปฏิบัติ หน้าที่ และ “การเรียนรู้” เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งหมดเป็นกระบวนการที่จะต้องนำมา พิจารณาให้ต่อเนื่องกันในการจัดหลักสูตรอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2542 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) ของบุคคลากรนั้น อันจะช่วยปรับปรุงให้การ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

เสนาะ ดิยาวี (2537 : 127) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัด ขึ้นเพื่อบุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 30) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมี ระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในการ ทำงานของบุคคลที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

วิจิตร อวาระกุล (2537 : 30) ให้ความหมายของการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทองฟู ชินะโชติ (2531: 79) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถ

การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ

1. เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทศนคติ (Attitude) ความเข้าใจ (Understand)
3. พัฒนาศักยภาพการทำงานให้ถูกต้อง
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เป็นกระบวนการที่มีระบบเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

สรุป ความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

4.1 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล และองค์การซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

จกกลนี้ ชุติมาเทวินทร์ (2542: 4-5) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การหรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้

ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่กระตือรือร้น ที่ต้องการจะพัฒนาศักยภาพแห่งตน ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ มาแล้วหลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่จากผู้ที่ทำงานได้น้อยมาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ และความเข้าใจของชำนาญการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ไขปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาทิ ปัญหาความขัดแย้ง ไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติ และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม โดยเทคนิคการอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี จะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง

วิลเลียม เอียววิล (2535 1-2) ได้สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เอาไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และเป็นการกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม โดยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เคยเป็นมา
2. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ได้รับการอบรมมาแล้วย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน
3. การฝึกอบรมช่วยให้สายการบังคับบัญชา การบริหาร การควบคุม การติดต่อการประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน
4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระของการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ปฏิบัติที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี
5. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง
6. การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุ อันเกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น
7. การฝึกอบรมช่วยลดอัตราการขาดงานให้น้อยลง เพราะการขาดงานและการลาออกจากงานมักเกิดจากความไม่พอใจ หรือไม่สนใจการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างมาก
8. การฝึกอบรมช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลงในส่วนของงานที่เกิดจากความล่าช้าและความเข้าใจในงาน และช่วยแก้ไขงานที่ยุ่งยากด้วย
9. เป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่าเดิมหรืองานที่ต้องการอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะไม่รู้สึกลำบากในการปรับตัวเพราะได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

4.2 ประเภทของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 182) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญรูปแบบหนึ่งซึ่งสามารถแยกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-service Training) ผู้ที่เข้าปฏิบัติใหม่ย่อมมีโอกาส หรือแนวโน้มที่จะพยายามขวนขวายศึกษา และเรียนรู้กฎเกณฑ์และระบบงานต่างๆ อยู่แล้วในฐานะที่ตนเป็นผู้มาใหม่ และพยายามที่จะแสดงความสามารถให้ประจักษ์ว่าตนทำงานได้นั้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบปฏิบัติงานสมัยใหม่ที่มีจะมีการทดลองทำงานชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง

เรียกว่าระยะทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่เข้าทำงานใหม่จึงมีแรงจูงใจผลักดันให้พยายามเรียนรู้และตั้งใจทำงานมากเพราะมีฉะนั้นต้องพ้นจากหน้าที่งานนั้นไป

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเป็นการฝึกอบรมที่มีขึ้นหลังจากบุคลากรได้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีวัตถุประสงค์

2.1 เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นให้บุคลากรทำความรู้จักคุ้นเคย และหาความชำนาญงานกับเครื่องมือเครื่องจักร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆหรือเทคโนโลยีใหม่ๆที่นำมาใช้ในการผลิต

2.2 เป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานๆจนเกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้ผลิตภาพสูงขึ้นในทางอ้อม

2.3 เป็นการเตรียมการให้บุคลากรได้เรียนรู้และเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ ทั้งตำแหน่งในระดับเดิม และเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

จกกลนี้ ชุตติมาเทวินทร์ (2542: 10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนักตั้งแต่ 2-3 วัน หรือในบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าทำงานไปแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้ายๆกับ On The Job Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนักประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการอาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศซึ่งระยะเวลาไม่นานนักเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุนปกติ ระยะเวลาสั้น คือ 1-3 เดือนหรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self -Development Training) กินความหมายกว้างและครอบคลุมอาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตึบตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับ

กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการที่จะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

5.การพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานต่าง ๆ แต่ละหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเนื่องจากสภาพแวดล้อม ทางสังคม เทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก และการที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน บุคลากรเป็นปัจจัยของการบริหารจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีความมั่นใจในการทำงาน มีโอกาสรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีความก้าวหน้า สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี ผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้น

5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

คำว่าพัฒนา เป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2524 : 80) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540: 75) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น การวางแผนการใช้ความพยายามที่ต่อเนื่องของฝ่ายจัดการ ที่จะปรับปรุงระดับความสามารถของพนักงาน และการทำงานขององค์กรโดยอาศัยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 2-3) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจทำงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อรุณ รักธรรม (2535: 59) การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดและการรับรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ทั้งส่วนตัว และ องค์กร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดกับกระบวนการพัฒนา การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาในฐานะเป็นระบบย่อยของการ

พัฒนาบุคคล จำเป็นต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับวิทยาการด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ แรงจูงใจ พฤติกรรม องค์การ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการบริหารและการพัฒนาองค์การล้วนเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของมนุษย์ การนำหลักหาดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาบุคคล ย่อมทำให้ กระบวนการพัฒนา ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ไม่มากนักน้อย

วิลเลียม จี สก็อต (William G. Scott) และเทอร์เรนซ์ อาร์ มิทเชล (Terrenc R. Mitchell) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นช่วยให้มีความ สำพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี (ชาญ ชัย ลวิตรังสิมา, 2520:3)

5.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดสมัยใหม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นที่ทุกองค์กรต้อง กระทำอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรจะได้รับ ประโยชน์มากกว่า แม้เจ้าหน้าที่จะได้ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกจนได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อองค์กรแต่ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันว่า บุคคลนั้นจะสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ทันทีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดไป องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญรุ่ง เรืองขององค์กร

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180-181) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้อง พัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อมีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอ ไปจำเป็นต้องมีการอบรมและการแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรม ถึงการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความรู้พื้นฐาน จึงมีงานบางอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะจำเจกับงานเก่าๆ จึง ต้องหาวิธีต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรไม่รู้สึกรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การ ฝึกอบรมเพื่อให้ออกไปพบปะกับบุคคลภายนอกเป็นการเปลี่ยนอิริยาบถชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบแบบ แผนหลักเกณฑ์และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความสำเร็จนั้น

4. ผลปฏิบัติงานขององค์การ ย่อขึ้นอยู่ด้วยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้เขา

ได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์กร โดยเฉพาอย่างยิ่งจะให้ประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานเขามีความรู้ ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาในการปฏิบัติงานจะลดลง งานไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะการปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้ว จะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

5. ถือหลักการว่า การพัฒนาของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จึงต้องมีอยู่ตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์กรมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมบุคคลไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง เพื่อหวังผลระยะยาวซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการดึงดูดคนให้คนปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรมากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์กร

8. การพัฒนาบุคลากรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกอบรมจนมีความสามารถที่ดี ทำงานได้อย่างถูกต้อง เขาย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

9. ในหน่วยงานราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้เอง บุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้นั้นจะต้องมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหามาให้ หน่วยงานที่ได้รับจึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานกับหน่วยงานได้ดี

5.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 535) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของบุคลากรไว้ 2 ประการ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม
ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดการสิ้นเปลืองและอุบัติเหตุในการทำงาน

- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุก

ฝ่าย

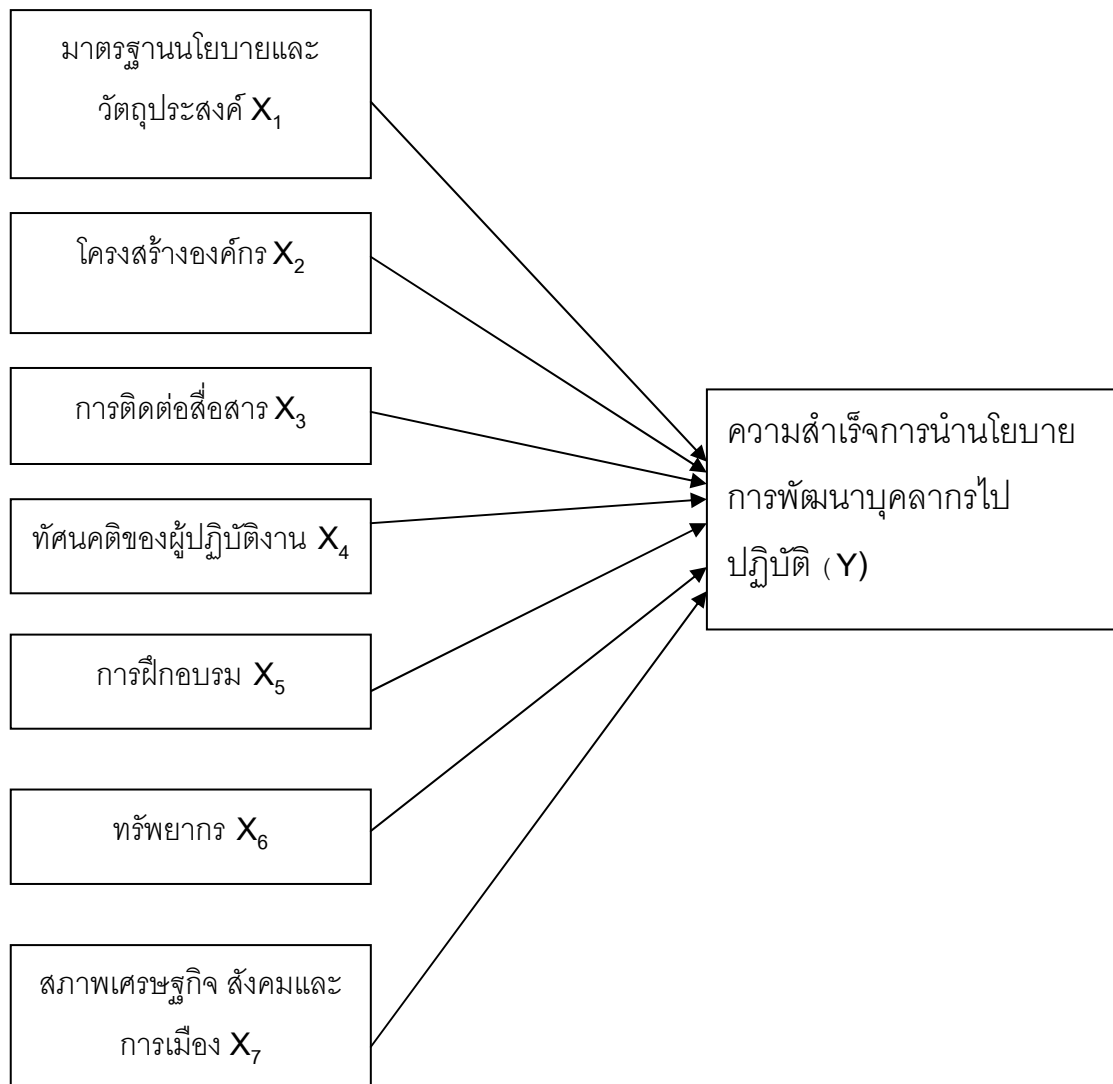
- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
- 1.9 สนองงานบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จากข้างต้นอาจจะสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มีวิธีการและระบบอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ ความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ อันนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ โดยกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นหมายรวมถึงการศึกษา ฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาองค์กรและกระบวนการพัฒนาตนเองสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมมาทั้งหมด เราสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



5.4 สมมติฐานการวิจัย

มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาคม ใจแก้ว (2533: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ” วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะนโยบายส่งเสริมการศึกษาชาวไทยมุสลิม ระเบียบวิธีการวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และได้แยกตัวแบบออกเป็น 2 ลักษณะผลการศึกษาทั้งสองลักษณะสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในเรื่องนี้จะต้องให้ความสำคัญต่อยังปัจจัย 3 ประการคือ ปัจจัยด้านชุมชนที่เห็นความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยในด้านนโยบายและปัจจัยในด้านข้าราชการระดับล่าง หากข้าราชการขาดความตั้งใจจริงไม่มีความสามารถด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ได้แล้ว ถึงแม้ว่าจะมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมพื้นที่เพียงใดก็อาจทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด จากข้อสรุปดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดประโยชน์กับรัฐและหน่วยงานระดับพื้นที่ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงในการนำนโยบายไปปฏิบัติในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ต่อไป

กล้า ทองขาว (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แสวงหาปัจจัย และชุดปัจจัยที่มีอิทธิพล สามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติและเพื่อทดสอบตัวแบบการอธิบายปรากฏการณ์ ของกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ การค้นพบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงานลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นและมาตรการควบคุมประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย รัฐบาลในฐานะผู้กำหนดมาตรฐานแผนงาน จะต้องให้ความสนับสนุนหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และวิชาการ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารโครงการจะต้องแสวงหาความร่วมมือ การสนับสนุนจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการประชุม สัมมนาปัญหา นโยบาย แลกเปลี่ยนแนวความคิด จัดประชุม อบรม เพื่อจูงใจให้ทุกฝ่ายเข้าใจเหตุผลและความสำคัญของนโยบาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เอกสิทธิ์ สุวรรณไพบูลย์ (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง นโยบายโครงการช่วยเหลือราษฎรให้มีสิทธิทำกิน (สทก.) ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นเอกสารวิจัยของการศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายโครงการช่วยเหลือราษฎรให้มีสิทธิทำกิน (สทก.) ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติโดย

เจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ (1) นโยบายจะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติได้ ต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากร ทั้งทางด้านเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ (2) จำนวนบุคลากรที่จะเอนโยบายไปปฏิบัตินั้น ตามปกติมักจะมีน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ ผลการขาดแคลนกำลังคนจะมีผลโดยตรงต่อความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย (3) ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อนโยบายนั้น รวมตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (4) ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายอีกปัจจัย คือ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่นโยบายนั้นจะผลักดันให้เกิดขึ้นมา

โรสกา สังข์วรรณะ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบทไปปฏิบัติในจังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และการวิจัยสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายโครงการสร้างชีวิตใหม่ ให้สตรีชนบทที่นำไปปฏิบัติในจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 ถึงปี พ.ศ.2540 นั้น ส่งผลให้โครงการประสบผลสำเร็จ พอควรในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. นโยบายโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท มีความชัดเจนด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่ยังคงขาดความชัดเจนด้านกลุ่มเป้าหมาย 2. หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นประเภทหน่วยงานเก่าและหน่วยงานใหม่ มีลักษณะโครงสร้างของระบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน 3. ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโครงการ เช่น งบประมาณ กำลัง และคุณภาพของบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ 4. เจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย 5. การติดต่อสื่อสารในการบริหารโครงการ เช่น การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่อนข้างมาก 6. สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีผลมากต่อการบริหารโครงการในระดับสูง

อดุลย์ หล้าชูเต๊ะ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรของธุรกิจภาคบริการ กรณีศึกษา: โรงแรมในเครือแอดคอร์ตเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมในเครือ แอดคอร์ตที่มีการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการฝึกอบรมโดยทั่วไป และความคิดเห็นต่อการฝึก อบรมที่องค์กรจัดให้ รวมถึงศึกษาปัจจัยสองบุคคลของพนักงานอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่น่าจะมีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการฝึกอบรมภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือของแอดคอร์ต ในกรุงเทพมหานคร 4 แห่งได้แก่ โรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ โรงแรมโนโวเทล โลตัส โรงแรมโนโวเทล บางนา และโรงแรมรีเจ็นซีปาร์ค กรุงเทพฯ จำนวน 200 คน ผลของการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมในเครือ แอดคอร์ต เขตกรุงเทพฯ ที่มีต่อการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไปนั้น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้ทุกองค์กรมีการฝึกอบรม เนื่องจาก เห็นด้วยว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และนำไปใช้ ประโยชน์ในงานได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และจากการศึกษาความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการฝึกอบรมภายในองค์กร (โรงแรม) ยังพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักสูตรที่ทางโรงแรมจัดให้เนื่องจากการ ฝึกอบรมที่พนักงานได้รับ จากโรงแรม พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติใช้กับงานที่ทำอยู่ ได้เป็นอย่างดี สำหรับการฝึกอบรมที่ จัดให้กับพนักงานนั้นพนักงานเห็นด้วยว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์ อันดีระหว่างพนักงาน เป็นอย่างมาก และก่อนที่จะจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมใด ๆ ขึ้นนั้น พนักงาน เห็นด้วยว่าทางโรงแรมควรสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน เพื่อจะได้จัดหลักสูตร ตามความสนใจของพนักงานในองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง อีกประการ หนึ่งด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของ พนักงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลตัวที่มีความสัมพันธ์กันคือ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ (เฉพาะภายในองค์กรนี้) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อหลักสูตรการอบรม ของโรงแรม

เชติวิทย์ ยุววรรณ(2531: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโรงแรมในเมือง พัทยาการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรโรงแรมในเมืองพัทยา และเพื่อ เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรโรงแรมจำแนกตามประเภทของโรงแรม คือ โรงแรมที่ สังกัด สมาคมโรงแรมไทยภาคพัทยา กับชมรมโรงแรมเศรษฐกิจเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมที่เป็นสมาชิก สมาคมโรงแรมไทยภาคพัทยา และชมรม โรงแรมเศรษฐกิจเมืองพัทยา ในปี พ.ศ. 2530 จำนวน 42 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลก็คือ แบบสอบถามตรวจสอบรายการ จำนวน 26 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า โรงแรมในเมืองพัทยาส่วนใหญ่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. มอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำโครงการ พัฒนาบุคลากร 2. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมเองในหัวข้อที่ต้องการ และส่งไป ฝึก อบรมนอกสถานที่เป็นครั้งคราว รวมทั้งจัดหลักสูตรต่อเนื่องให้ เช่น หลักสูตรทางด้านภาษา เพื่อเรียนหลังเลิกงานอีกด้วย 3. ให้หัวหน้าแผนกเป็นผู้คัดเลือกส่งพนักงานเข้ารับการอบรม โดย หัวหน้าแผนกคัดเลือก ด้วยการสังเกตจากการปฏิบัติงานของพนักงาน 4. จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานปีละ 1 - 3 ครั้ง และส่ง พนักงานไปฝึกอบรมนอกสถานที่ปีละ 1 - 3 ครั้ง เช่นกัน 5. ในการให้ความรู้แก่พนักงานจะใช้หลายวิธีควบคู่กัน คือ จัดพี่เลี้ยงคอยสอนงานให้ กับพนักงานใหม่ เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับพนักงานเป็นระยะ ๆ รวมทั้งมีการ หมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่กันด้วย 6. คุณลักษณะสำคัญของพนักงานที่โรงแรมใช้ในการพิจารณาสนับสนุนให้ เข้ารับการฝึก อบรมโดยโรงแรมออกค่าใช้จ่ายให้ คือ ขยัน ซื่อสัตย์ สติปัญญาดี และทำงานกับ โรงแรม มานานพอสมควร 7. คุณสมบัติที่โรงแรมต้องการพัฒนาในบุคลากรมากที่สุดเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ซื่อสัตย์ ขยัน สติปัญญาดี ความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะเทคนิค และ ประหยัด 8. โรงแรมที่เป็นสมาชิกสมาคมโรงแรมไทยภาคพัทยา ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โรงแรมที่มี ขนาดใหญ่ และเป็นโรงแรมชั้นหนึ่ง มีการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบและค่อนข้างทันสมัย กว่า โรงแรมที่เป็นสมาชิกชมรมโรงแรมเศรษฐกิจ เมืองพัทยา ซึ่งเป็นโรงแรมขนาดกลาง และเล็ก นอกจากนี้ยังพบว่า สมาคมโรงแรมไทย ภาคพัทยา มีบทบาทในการให้บริการเพื่อการพัฒนา

บุคลากรแก่สมาชิกมากกว่าชมรมโรงแรมเศรษฐกิจ เมืองพัทยา อีกด้วย ข้อเสนอแนะประการหนึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ชมรมโรงแรมเศรษฐกิจเมืองพัทยา ควรมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการให้ความรู้แก่สมาชิกในด้านการพัฒนาบุคลากร และการบริหารโรงแรมอย่างทันสมัย

มณฑา กิตติวารุณี(2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการการพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขระดับตำบลของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขต สาธารณสุขภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา กระบวนการการพัฒนาบุคลากร ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร และเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในภาคกลาง จำแนกตามเขตสาธารณสุข กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นสาธารณสุขอำเภอจากสำนักงานสาธารณสุข อำเภอในเขตสาธารณสุขภาคกลาง จำนวน 136 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตภาคกลางมีการพัฒนา บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนา มีการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนา มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีการนำข้อมูลมาใช้ใน กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน/ โครงการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมี การนำผลการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและมุ่งเน้นการพัฒนาหัวหน้าสถานีอนามัยขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและมุ่งเน้นการพัฒนาหัวหน้า สถานีอนามัย ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมการประชุม นิเทศการฝึกอบรมการประชุม การนิเทศงาน การส่งเสริมการศึกษาดูงาน การส่งเสริม การศึกษาต่อ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และ การพัฒนาบุคลากรแต่ละขั้นตอน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาดังกล่าว ได้ แก่ ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร ส่วนการเปรียบเทียบปัญหาใน การพัฒนาบุคลากรระหว่างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขต สาธารณสุขภาคกลาง มีปัญหา ไม่แตกต่างกัน

นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 97 และครูจำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้ (1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็นผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ (3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนารายกลุ่ม ดำเนินการโดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุมอบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระเป็นเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมสัมมนามากกว่า 5 ครั้งและส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม (4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นในด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ใช้วิธีสรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป สำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับน้อย

ธัญลักษณ์ วรวินิต(2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินจากอัคคีภัย สำหรับอาคารสูง เขตกรุงเทพมหานคร ของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานรักษาความปลอดภัย ต่อชีวิตทรัพย์สินจากอัคคีภัย สำหรับอาคารสูง ของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง และแสวงหา แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง เพื่อนำผลการ ศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางไปเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนจากอัคคีภัยในอาคารสูง เขตกรุงเทพมหานคร โดยเสนอผลการศึกษา ดังนี้ปัญหาด้านงบประมาณ เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด เนื่องจากตำรวจดับเพลิงไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมด้านการปรับเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเสี่ยงภัยและค่าล่วงเวลาปัญหาด้านการจัดการเป็นปัญหาสำคัญอันดับ 2 การปฏิบัติการกิจของตำรวจ ดับเพลิงมักไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของ ผู้ครอบครองอาคาร วิศวกร บุคลากร และผู้ เกี่ยวข้องในอาคารสูง รวมทั้งภาครัฐและเอกชนที่ร่วมปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้และประสบการณ์ ในการร่วมปฏิบัติงานเท่าที่ควร ปัญหาด้านวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้และอาคารสถานที่ เป็นปัญหาสำคัญ อันดับ 3 เนื่องจากเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดหามา มีจำนวนมากเกินความจำเป็น และไม่มี คุณภาพเหมาะสมต่อการใช้งาน ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาสำคัญอันดับ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจดับเพลิงส่วนใหญ่ ยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ ประกอบกับหน่วยงานนี้เป็นงานด้านบริการประชาชน ไม่มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนจับกุม เจ้าหน้าที่ ตำรวจจำนวนมากต้องการเป็นตำรวจที่แท้จริง ตามที่ได้รับ การฝึกอบรมและเรียนรู้อำนาจในด้านการใช้อาวุธและถืออาวุธปืนมากกว่ามาถือหิวฉิด น้ำดับเพลิง ไม่ต้องการเป็น ผู้รับจ้างดับไฟ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เป็นปมด้อยของ เจ้าหน้าที่ตำรวจดับเพลิงทั่วไป

แนวทางการแก้ไขปัญหา เจ้าหน้าที่ตำรวจดับเพลิง ควรได้รับการแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยต่อชีวิต อาจพิจารณาหรือทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายในร่างกายส่วนใด ส่วนหนึ่งที่สำคัญได้ เมื่อเจ้าหน้าที่ประสบภัยจากการปฏิบัติภารกิจ ควรได้รับการดูแลจาก ผู้บังคับบัญชาในทันที เพื่อขวัญและกำลังใจที่ดีของกำลังพล นอกจากนี้ควรดูแลสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้พอเพียงต่อการดำรงชีพอีกด้วย ในด้านของการจัดการซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอันดับที่ 2 ควรแก้ไขด้วยวิธีการ เชิงรุก คือหน่วยงานต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์สู่ชุมชนทุกระดับ เพื่อให้ได้รับความสนใจ และความร่วมมือที่ดี อย่าปิดตัวเอง รอให้ประชาชนเข้ามาหน่วยงานเช่นทุกวันนี้ ทุกอย่าง ก็จะสายเกินการแก้ไข ในส่วนของเครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ที่เป็นปัญหาสำคัญ อันดับ 3 ปัญหาการจัดซื้อ ควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด เพื่อให้ได้เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ที่เหมาะสม ใช้งานได้คุ้มประโยชน์ เหมาะสมกับการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์จริง และมีจำนวนที่พอเพียงกับความต้องการ ปัญหาใหญ่อีกข้อ คือ ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาสำคัญอันดับที่ 4 เป็น การแก้ไขที่ยากมาก เพราะคนไม่ใช้วัสดุสิ่งของ คนเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด การแก้ไขคือต้องสร้างจิตสำนึกในระบบคุณธรรม (Merit System) และมี เจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจดับเพลิง มีความรักความต้องการเป็นตำรวจดับเพลิงด้วยจิตและ วิญญาณ มีความสุขในการดับและควบคุมเพลิงให้สงบอยู่ในอำนาจ มีความพอใจที่เห็นประชาชน มีความปลอดภัยทั้งชีวิตทรัพย์สินจากอัคคีภัยด้วย ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษาวิจัย เพื่อให้ภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะแนวทางไว้ดังนี้ 1. ปัญหาด้านงบประมาณ เป็นปัญหาสำคัญอันดับ1.ในประเด็นนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องเป็นผู้เสนองบประมาณการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลในทุกด้าน โดยเฉพาะในส่วนของอุปกรณ์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่าให้กำลังพลขาดแคลนบ้างจ้อย 4 แห่งชีวิต งานจะดำเนินไป ด้วยดีเพราะกำลังพลเข้มแข็ง 2. ในส่วนของการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอันดับ 2 ปัญหาที่ได้ก็คือ การไม่ได้ ได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องมาจากความไม่เข้าใจในการปฏิบัติภารกิจ ของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง และมองไม่เห็นประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้นกอง บังคับการตำรวจดับเพลิงจึงควรนำหน่วยงานออกสู่ชุมชน ด้วยการณรงค์ให้ชุมชนเข้าใจว่า ชุมชนจะได้รับประโยชน์อะไรจากการให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ให้ชุมชนได้รู้และเข้าใจว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นเกิดผลดีต่อชุมชนเอง และที่สำคัญคือชุมชนต้องรู้ว่าสิ่งนี้คือ บริการจากรัฐสู่ชุมชน ด้านความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนเอง 3. ด้านของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรรับฟังข้อเสนอแนะ ของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจดับเพลิงเป็นผู้ใช้อุปกรณ์เหล่านี้ จึงรู้จักและเข้าใจในความจำเป็น ประโยชน์ และความเหมาะสมของอุปกรณ์ได้ดีกว่าใคร 4. ปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอันดับสุดท้าย แต่ตามธรรมชาติของความ เป็นจริงแล้ว ปัญหาสำคัญคือบุคลากร หรือคน (Man) นั่นเอง ถ้าไม่มีคนทุกอย่างทั้ง 3 ข้อ จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ข้อเสนอแนะก็คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเลือกคนให้เหมาะสม กับงาน เลือกคนที่พอใจจะทำงานนี้ ไม่บริหารบุคลากรให้หน่วยงานเป็น สุสาน ทั้งคนที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ต้องการเช่นทุกวันนี้ ข้อเสนอแนะนี้ยังเกี่ยวพันกับปัญหาสำคัญ อันดับ 1 คือ งบประมาณ ที่

สำนักงานตำรวจแห่งชาติอ้างว่า ไม่มีงบประมาณ แล้วปล่อย ตำแหน่งให้ว่างไว้ ไม่มีกำลังพล ปฏิบัติงานหน่วยงานนี้ก็จะตายไปเองในที่สุด

อภิจักร วิเลิศประชาตระกูล (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความคิดเห็นในการโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิงไปสังกัด กรุงเทพมหานคร และศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการโอน กองบังคับการตำรวจดับเพลิงไปสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการ ตำรวจ กองบังคับการตำรวจดับเพลิง จำนวน 250 นายแบ่งเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 50 นายและระดับชั้นต่ำกว่า สัญญาบัตร 200 นาย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยภูมิหลังคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคคำถามเกี่ยวกับข้อดี - ข้อเสีย ในการโอน และคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าไคสแควร์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านอายุราชการ,ระดับการศึกษา, รายได้, ระดับชั้น ปฏิบัติการและสังกัดไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิงไปสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนปัจจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผล ต่อความคิดเห็นในการโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิงไปสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยด้านอายุ,อายุราชการ,รายได้, ระดับชั้นปฏิบัติราชการ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัดไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา และอุปสรรคในการโอนกองบังคับการ ตำรวจดับเพลิงไปสังกัดไม่มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิง ไปสังกัดกรุงเทพมหานครส่วน ปัจจัยระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการโอนกองบังคับการ ตำรวจดับเพลิงไป สังกัดกรุงเทพ มหานครและพบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง มีความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยว่าโดยหลักการแล้วเห็นควรโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิง ไป สังกัดกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยของ มาเน็ท (Maneth. 1988: 413 - A) เรื่อง “การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะ วิทยาลัยเคนซัส: วิเคราะห์ผลการรับรู้” โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุม นอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอนการเยี่ยม เยียนสถาบันอื่นๆ และการประชุมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากคือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุม นอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอนและ กิจกรรมการฝึกอบรม

3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกตการณ์รายงานเป็น รายบุคคลและการเขียนรายงาน

5. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่นๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงจะไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่นๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวิธีวิจัยที่ผู้ทำการวิจัยเลือกใช้ในงานนี้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงบริบทในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นพิเศษเนื่องจากงานวิจัยเป็นงานเชิงปริมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่,พนักงาน,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คนโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1.1.1 กลุ่มผู้บริหาร คือ หัวหน้าสถานีและรักษาการณ์หัวหน้าสถานีในกองปฏิบัติการดับเพลิง1 ซึ่งมีจำนวน 7 คน

1.1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 จำนวน 346 คน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ปฏิบัติใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งขนาดของตัวอย่างได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane

$$\text{สูตรที่ใช้คือ} \quad N$$
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าในสูตรแล้วก็จะได้ n = 186 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงใช้กำหนดตัวแปร

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งได้แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

4. สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ แบบสอบถามจะเป็นแบบให้แสดงทัศนคติตาม Likert Scale ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความเห็น
มากที่สุด	= 5 คะแนน
มาก	= 4 คะแนน
ปานกลาง	= 3 คะแนน
น้อย	= 2 คะแนน
น้อยที่สุด	= 1 คะแนน

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุมและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) นำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับเจ้าหน้าที่, พนักงาน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

7. นำแบบสอบถามทั้งฉบับไปหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท (Cronbach's Alpha) (ศุภชัย ยาวะประภาช.2544:8-11)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = ค่าความเที่ยง

k = จำนวนข้อ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

2.2 เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เพื่อหาค่าสถิติ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อใช้ในการศึกษาหาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

2.2 ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation & Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการวิจัยมีทั้งเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ปฏิบัติ และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณแบ่งออกเป็น
 - 1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
 - 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน
2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ
 - 2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 2.2 การวิเคราะห์ผลสำเร็จต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณแบ่งออกเป็น

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

X_1	แทน	มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์
X_2	แทน	โครงสร้างองค์การ
X_3	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_4	แทน	ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
X_5	แทน	การฝึกอบรม
X_6	แทน	ทรัพยากร
X_7	แทน	สภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม
Y	แทน	ผลสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)

<i>df</i>	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
<i>SS</i>	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of square)
<i>MS</i>	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (mean of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่และร้อยละในแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 1.2.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 1.2.3 ข้อมูลผลความสำเร็จของปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 1.2.4 ข้อมูลปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยการหาความถี่และร้อยละในแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 1.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงาน อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยแจกแจงความถี่เป็นจำนวนและร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ *		
ชาย	186	100
หญิง	0	0.0
รวม	186	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	80	43.0
31-35 ปี	65	34.9
36-40 ปี	28	15.1
มากกว่า 40 ปี	13	7.0
รวม	186	100.00
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	62	33.30
5 – 10 ปี	110	59.10
10 ปีขึ้นไป	14	7.60
รวม	186	100.00
4. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-2	48	25.8
ระดับ 3 – 4	94	50.5
ระดับ 5 – 6	44	23.7
รวม	186	100.00
5. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	9	4.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	91	48.9
ปริญญาตรี	82	44.1
ปริญญาโท	4	2.2
รวม	186	100.00

* เนื่องจากภายในหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติมีเฉพาะผู้ชาย

จากตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน พบว่า

1. เพศ พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติเป็นเพศชาย จำนวน 186 คน (ร้อยละ 100.00)
- 2.อายุ พบว่า กลุ่มปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 43.00) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 34.90) อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 15.10) และ อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.00)
- 3.อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 59.10) น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 33.30) มากกว่า 10 ขึ้นไป จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.60)
- 4.ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 3 - 4 จำนวน 94 คน (ร้อยละ 50.50) รองลงมาคือ ตำแหน่งระดับ 1 - 2 จำนวน 48 คน (ร้อยละ 25.80) และตำแหน่งระดับ 5 – 6 จำนวน 44 คน (ร้อยละ 23.70)
- 5.ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 48.90) รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 44.10) มัธยมศึกษา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.8) ปริญญาโท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.2)

ตอนที่ 1.2.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติ การฝึกอบรม ทรัพยากร และสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม นำเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการ
 นำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	n = 186		
	Mean	S.D.	ระดับ
มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์	3.63	0.76	เห็นด้วยมาก
โครงสร้างองค์การ	2.98	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	3.03	0.69	เห็นด้วยปานกลาง
ทัศนคติ	3.44	0.71	เห็นด้วยมาก
การฝึกอบรม	3.75	0.79	เห็นด้วยมาก
ทรัพยากร	2.96	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม	3.09	0.65	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.26	0.73	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม โดยภาพรวมด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านทัศนคติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการ
นำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์

มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์	ระดับความคิดเห็น		
	n = 186		
	Mean	S.D.	ระดับ
1.บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี	3.67	0.90	เห็นด้วยมาก
2.การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.54	0.87	เห็นด้วยมาก
3.การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณ	3.71	0.83	เห็นด้วยมาก
4.หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่	3.61	0.96	เห็นด้วยมาก
รวม	3.63	0.71	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการ
 นำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
5. โครงสร้างองค์กรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.04	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
6. องค์กรควรมีหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอกซึ่งมีความรู้มาช่วยเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เป็นมาตรฐาน	3.22	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	2.96	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว	2.87	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.02	1.01	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร เกี่ยวกับ องค์กรควรมีหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอกซึ่งมีความรู้มาช่วยเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เป็นมาตรฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ โครงสร้างองค์กรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหน่วยงานของท่านกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น		
	n = 186		
	Mean	S.D.	ระดับ
9.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับส่งข้อมูลข่าวสาร	3.11	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
10.หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ	2.99	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
11.หน่วยงานของท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ	3.11	0.87	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.07	0.91	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร เกี่ยวกับหน่วยงานของท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับส่งข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

5. ปัจจัยด้านทัศนคติ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติ

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น		
	n = 193		
	Mean	S.D.	ระดับ
12.บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.26	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
13.บุคลากรภายในองค์กรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	3.42	0.93	เห็นด้วยมาก
14.บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	3.56	0.88	เห็นด้วยมาก
15.หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	3.53	1.14	เห็นด้วยมาก
รวม	3.44	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรภายในองค์กรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการ
 นำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	n = 193		
	Mean	S.D.	ระดับ
16.การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่	3.99	0.96	เห็นด้วยมาก
17.การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.94	0.94	เห็นด้วยมาก
18.หน่วยงานของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านดับเพลิงและกู้ภัยอย่าง ต่อเนื่อง	3.62	1.03	เห็นด้วยมาก
รวม	3.85	0.97	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 8 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนา
 บุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรม เกี่ยวกับ การเข้ารับ
 การฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 รองลงมา คือ การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วย
 มาก และหน่วยงานของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการ
 ฝึกอบรมด้านดับเพลิงและกู้ภัยอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับเห็นมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร

ทรัพยากร	ระดับความคิดเห็น		
	n = 186		
	Mean	S.D.	ระดับ
19.หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน	3.16	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
20.หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	3.03	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
21.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย	2.82	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
22.หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.82	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	2.95	0.96	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร เกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม

สภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	n = 186		
	Mean	S.D.	ระดับ
23. ผู้นำทางการเมือง มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	2.91	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
24. ผู้นำชุมชน มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	2.97	0.95	เห็นด้วยปานกลาง
25. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเป็นอย่างดี	2.84	0.99	เห็นด้วยปานกลาง
26. เศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่อปริมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.42	1.03	เห็นด้วยมาก
27. ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจรวมทั้งควบคุมดูแลและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.04	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.03	1.03	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม เกี่ยวกับเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่อปริมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจรวมทั้งควบคุมดูแลและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และผู้นำชุมชน มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

ตอนที่ 1.2.3 ข้อมูลผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไปปฏิบัติ นำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไปปฏิบัติ

ผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
	n = 186		
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.75	0.80	เห็นด้วยมาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	3.71	0.71	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.69	0.73	เห็นด้วยมาก
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.76	เห็นด้วยมาก
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.74	เห็นด้วยมาก
6. นโยบายการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	3.32	0.92	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.66	0.77	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 11 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไปปฏิบัติ ดังนี้ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตอนที่ 1.2.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ

แสดงจำนวนและร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ นำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ
1.หน่วยงานควรมีการพัฒนาความรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง	134	79.8
2. หน่วยงานควรกำหนดคุณสมบัติ เช่น ระดับตำแหน่ง , อายุ ในวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร	127	75.6
3. หน่วยงานควรมีการพัฒนามาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	128	76.2
4. หน่วยงานควรมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น จำนวนของสถานีดับเพลิง	126	75.0
5. หน่วยงานควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน	138	82.1
6. หน่วยงานควรมีแผนการปรับโครงสร้างให้ทันต่อยุคสมัย	126	75.0
7. หน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต	122	72.6

ตาราง 12 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ร้อยละ
8. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานควรใช้เครื่องมือสื่อสารอย่างถูกวิธี	129	76.8
9. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรชัดเจน	106	63.1
10. ควรมีการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา		
11. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจที่จะรับทศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา	129	76.8
12. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	128	81.5
13. เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมเป็นอันดับแรกก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่	137	76.2
14. ควรมีการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆอย่างเป็นระยะ	133	81.5
15. จำนวนของผู้รับการฝึกอบรมไม่ควรจะมากเกินไปในแต่ละหลักสูตร	107	79.2
16. หน่วยงานควรจัดสรรอุปกรณ์ที่มีคุณภาพให้เจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	141	63.7
17. ควรเลือกใช้งานเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่ง	119	83.9
18. หน่วยงานไม่ควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่เจ้าหน้าที่ไม่มีความต้องการ	121	70.8
19. ผู้บริหารควรเร่งแก้ไขปัญหารถและเรือดับเพลิง เพื่อที่จะนำมาใช้งาน	135	72.0
20. หน่วยงานอาสาสมัครและมูลนิธิตควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน	125	80.4
21. ประชาชนควรตระหนักถึงภัยอันตรายที่เกิดจากอัคคีภัยให้มากขึ้น	128	74.4

ตาราง 12 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบ	161	95.8
จำนวนไม่ตอบ	7	5.2
รวมทั้งสิ้น	168	100

จากตาราง 12 จำนวนและร้อยละ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ กลุ่มผู้ปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำแนกรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก พบว่า หน่วยงานควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 138 คน รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมเป็นอันดับแรกก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 137 คน ผู้บริหารควรเร่งแก้ไขปัญหารถและเรือดับเพลิง เพื่อที่จะนำมาใช้งาน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 135 คน และหน่วยงานควรมีการพัฒนาความรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 131 คน

1.3 การวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

ถ้าเป็น 2 กลุ่มใช้การทดสอบทางสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

ถ้าเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \dots$$

$$H_1 : \text{มี } \mu_i = \mu_j \text{ อย่างน้อย 1 คู่}$$

สมมติฐาน : ปัจจัยเกี่ยวกับ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ทักษะคนดี การฝึกอบรม ทรัพยากร และสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test นำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย ดังนี้

1.3.1 จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
มาตรฐานนโยบายและ วัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.73	0.24	0.42	0.73
	ภายในกลุ่ม	182	106.53	0.58		
	รวม	185	107.27			
โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.12	1.04	1.57	0.19
	ภายในกลุ่ม	182	120.53	0.66		
	รวม	185	123.66			
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.38	0.46	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	182	114.64	0.63		
	รวม	185	116.02			
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.09	0.32	0.06	0.98
	ภายในกลุ่ม	182	96.06	0.52		
	รวม	185	96.15			
การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.40	0.13	0.17	0.91
	ภายในกลุ่ม	182	137.59	0.75		
	รวม	185	137.99			

ตาราง 13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.29	0.09	0.15	0.92
	ภายในกลุ่ม	182	112.36	0.61		
	รวม	185	112.56			
สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.09	0.96
	ภายในกลุ่ม	182	101.72	0.55		
	รวม	185	101.88			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

1.3.2 ผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.50	0.16	0.41	0.74
	ภายในกลุ่ม	183	73.70	0.40		
	รวม	185	74.20			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

2.1.3 จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
มาตรฐานนโยบายและ วัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.34	0.70
	ภายในกลุ่ม	183	106.86	0.58		
	รวม	185	107.27			
โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.92	3.96	6.27	0.002
	ภายในกลุ่ม	183	115.72	0.63		
	รวม	185	123.66			
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.11	1.55	2.52	0.08
	ภายในกลุ่ม	183	112.91	0.61		
	รวม	185	116.02			
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	0.96	0.30
	ภายในกลุ่ม	183	97.48	0.51		
	รวม	185	98.47			
การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	183	137.72	0.75		
	รวม	185	137.99			

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.62	1.81	3.04	0.05
	ภายในกลุ่ม	183	109.02	0.59		
	รวม	185	112.65			
สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	1.79	0.14
	ภายในกลุ่ม	183	79.39	0.41		
	รวม	185	80.83			

จากตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 16 - 18

ตาราง 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านโครงสร้างองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

อายุ	โครงสร้างองค์กร		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี			
5-10 ปี	*		
10ปีขึ้นไป			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

อายุ	การติดต่อสื่อสาร		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี			
5-10 ปี	*		
10ปีขึ้นไป			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามกลุ่มอายุ เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านทรัพยากร จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

อายุ	ทรัพยากร		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี			
5-10 ปี	*		
10ปีขึ้นไป			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านทรัพยากร เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.4 ผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.57	0.56
ภายในกลุ่ม	183	73.74	0.40		
รวม	185	74.20			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยการใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มอายุ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่อง ผลจากการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

1.3.3 จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความ
คิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
มาตรฐานนโยบายและ วัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	1.16	0.31
	ภายในกลุ่ม	183	105.92	0.57		
	รวม	185	107.27			
โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.78	3.39	5.31	0.006
	ภายในกลุ่ม	183	116.87	0.63		
	รวม	185	123.66			
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.65	1.82	2.97	0.054
	ภายในกลุ่ม	183	112.37	0.61		
	รวม	185	116.02			
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	0.98	0.37
	ภายในกลุ่ม	183	95.13	0.52		
	รวม	185	96.15			
การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	0.49	0.60
	ภายในกลุ่ม	183	137.24	0.75		
	รวม	185	137.99			
ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.22	2.02	0.13
	ภายในกลุ่ม	183	110.21	0.60		
	รวม	185	112.56			
สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.78	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	183	100.30	0.54		
	รวม	185	101.88			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ โครงสร้างองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การจำแนกกลุ่มตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	โครงสร้างองค์การ		
	ระดับ 1 - 2	ระดับ 3 - 4	ระดับ 5 - 6
ระดับ 1 - 2			
ระดับ 3 - 4	*		
ระดับ 5 - 6			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกกลุ่มตามระดับการศึกษา เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มตำแหน่งระดับ 1 - 2 มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มตำแหน่งระดับ 3 - 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.4 ผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.10	0.26	0.76
	ภายในกลุ่ม	189	73.99	0.40		
	รวม	192	74.20			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง_โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.5 จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ตาราง 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
มาตรฐานนโยบายและ วัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.79	1.26	2.22	0.08
	ภายในกลุ่ม	182	103.48	0.56		
	รวม	185	107.27			
โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.99	0.66	0.99	0.39
	ภายในกลุ่ม	182	121.66	0.66		
	รวม	185	123.66			

ตาราง 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.46	0.81	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	182	113.57	0.62		
	รวม	185	116.02			
ทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.12	1.04	2.03	0.11
	ภายในกลุ่ม	182	93.03	0.51		
	รวม	185	96.15			
การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.95	1.98	2.73	0.04
	ภายในกลุ่ม	182	132.02	0.72		
	รวม	185	137.99			
ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.67	0.22	0.36	0.77
	ภายในกลุ่ม	182	111.98	0.61		
	รวม	185	112.65			
สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	1.86	0.13
	ภายในกลุ่ม	182	98.84	0.54		
	รวม	185	101.88			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ การฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มในด้านโครงสร้างองค์การจำแนกกลุ่มตามระดับการศึกษา

ระดับตำแหน่ง	การฝึกอบรม			
	มัธยมศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
มัธยมศึกษา				
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ				
ปริญญาตรี				
ปริญญาโท	*	*	*	

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD ของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในด้านกรฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 จึงสรุปได้ว่า

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.6 ผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ตาราง 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.67	0.55	1.40	0.24
ภายในกลุ่ม	189	72.53	0.39		
รวม	192	74.20			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบทางสถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ > 0.05 จึงสรุปได้ว่า

กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่อง ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

1.3.7 วิเคราะห์สมมติฐาน: ปัจจัยเกี่ยวกับ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติ การฝึกอบรม ทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis) นำเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ผลการศึกษาล่าสุดเกี่ยวกับ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ทักษะคน การฝึกอบรม ทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ โดยมีตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร และตัวแปรตาม ดังนี้

X ₁	แทน	มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์
X ₂	แทน	โครงสร้างองค์การ
X ₃	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X ₄	แทน	ทักษะคน
X ₅	แทน	การฝึกอบรม
X ₆	แทน	ทรัพยากร
X ₇	แทน	สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม
Y	แทน	ความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ตาราง 26 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตาม Y ของกลุ่มผู้ปฏิบัติ

Variable	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.53	0.19		7.76	0.00
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (X ₁)	0.27	0.06	0.33	4.24	0.00
การติดต่อสื่อสาร (X ₃)	0.19	0.05	0.24	3.58	0.00
การฝึกอบรม (X ₅)	0.12	0.05	0.16	2.25	0.02

$$R^2 = 0.39, \text{ Adj. } R^2 = 0.38, F = 39.03, \text{ Sig. } F = 0.00$$

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การติดต่อสื่อสารและการฝึกอบรม โดยอธิบายได้ร้อยละ 39 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สมการพยากรณ์จะเป็น ดังนี้ $\hat{Y} = 1.53 + 0.27X_1 + 0.19X_3 + 0.12X_5$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหาร

2.1 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมมาได้จากทั้งเอกสารและการสัมภาษณ์หัวหน้าสถานี่และรักษาการณี่หัวหน้าสถานี่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้ง 7 ตัวแปร คือ มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์, โครงสร้างองค์การ, การติดต่อสื่อสาร, ทศนคติ, การฝึกอบรม, ทรัพยากร, สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยการนำเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลตามปัจจัยที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนของมาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ผู้บริหารของแต่ละสถานี่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติดังนี้

“นโยบายพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน นั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่และการใช้เครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีอยู่มากและวิธีการใช้งานอุปกรณ์แต่ละอย่างก็แตกต่างกันออกไป หลักสูตรในเนื้อหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ก็มีเนื้อหาครอบคลุมแม้จะยังไม่เจาะลึกแต่ก็เป็นพื้นฐานที่ดีเพราะจะได้เป็นการต่อยอดการพัฒนาตัวเองในหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรเฉพาะทางต่อไป” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) โดยผู้ให้ข้อมูลอื่นๆ ก็มีความเห็นไปในทำนองเดียวกัน จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาให้ได้ว่าหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต่อเจ้าหน้าที่ที่จะมาปฏิบัติงานด้านนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ และหลักสูตรนี้จะเป็นพื้นฐานฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นหลักสูตรเฉพาะด้านต่อไป “การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ ต้องการให้ข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ได้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมถึงได้รู้จักอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ควรแยกกันฝึกระหว่างผู้สั่งการกับผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะให้เข้าใจถึงสายการบังคับบัญชา” (ธีรยุทธ ภูมิ

ศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ผู้บริหารอีกท่านหนึ่งก็ให้ความเห็นสอดคล้องกัน”เจ้าหน้าที่ที่ผ่านหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน จะมีเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรู้จักหน้าที่ของตนเองในระดับหนึ่ง” (ร.ต.อ.สมศักดิ์ หรุ่นรอด. 2553: สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่เข้าใจและรู้ถึงวัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ส่วนแนวทางการดำเนินการก็ชัดเจนเนื้อหาของหลักสูตรและระยะเวลาการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งเหมาะกับการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น และเพื่อปฏิบัติงานก็มีขึ้นระดับหนึ่งหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้น จะเรียกว่าเป็นการปรับพื้นฐานให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและในส่วนนี้ก็เห็นด้วยว่าสมควรมีหลักการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะด้านต่าง ๆ ต่อไป” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี: สัมภาษณ์ 2553)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ที่มีความชัดเจนและเจ้าหน้าที่ก็ทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้นจะทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จ หลักสูตรก็มีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถเพราะเป็นพื้นฐานในการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ต่อไป

2.1.2 โครงสร้างองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนของโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การดังนี้

“โครงสร้างองค์การมีปัญหาอย่างมาก เนื่องจากการโอนย้ายงานกิจการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นในลักษณะโอนจากกองมาเป็นกรม แต่สายงานบังคับบัญชายังเป็นตามหลักการบริหารยกตัวอย่าง ในสถานีต่าง ๆ ยังไม่มีโครงสร้างต่างๆที่ชัดเจน สถานีเทียบเท่ากับฝ่ายต่างๆ ที่มีอยู่ตามเขตควรที่จะมีกลุ่มงานดูแลเช่น กลุ่มงานด้านนโยบายและแผน กลุ่มงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานด้านประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีเลยจึงทำให้การบริหารงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับความเห็นเห็นของผู้บริหารอีกท่านหนึ่งที่เห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ“ควรมีหน่วยงานอื่นที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เนื่องจากการบริหารจัดการและการวางแผนงานต่าง ๆ นั้น น่าจะถือได้ว่าประสบความสำเร็จ ถ้าเป็นเช่นนี้ต่อไปหน่วยงานก็จะไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์) ผู้บริหารท่านก็ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การว่ามีปัญหาและยังไม่ได้รับการแก้ไข ”โครงสร้างองค์การนั้นอันดับแรก

ควรจะมีการแต่งตั้งหัวหน้าสถานีย่อยอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้เชื่อฟังยิ่งขึ้น และจะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง ในส่วนการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ นั้นมีน้อยมาก” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“โครงสร้างองค์กรยังไม่ชัดเจนเนื่องจากมีแนวความคิดที่จะเอาสถานีย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้ขึ้นตรงต่อเขตต่าง การที่ยังหาข้อสรุปไม่ได้ทำให้สายบังคับบัญชาที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) “เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะมีการนำหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยในการปรับปรุงโครงสร้างเนื่องจากมีปัญหาทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารการจัดการต่าง ๆ รวมไปถึงสายการบังคับบัญชา” (ธีระศักดิ์ ทองคล้าย. 2553: สัมภาษณ์)

“โครงสร้างองค์กรยังไม่เหมาะสมต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ภายในสถานีย่อยอาจจะนำวิธีการปฏิบัติงานตามเขตมาใช้อาจจะช่วยให้ดีขึ้น คือมีการแบ่งเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูแลงานที่ได้รับมอบหมายเพราะงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหลายด้านแตกต่างกันออกไป” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลามเนื่อง. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรนั้นมีปัญหาอย่างมากทั้งการแต่งตั้งผู้บริหาร รวมไปถึงสายบังคับบัญชา ที่ยังไม่มีความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างที่เป็นมาตรฐานส่วนใหญ่ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร

2.1.3 การติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารของแต่ละสถานีย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารดังนี้

“อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้ำสมัยและด้อยประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างระบบเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อหรือการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารก็ไม่ได้นำมาใช้ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อถ่ายเทเทคโนโลยีมาใช้จะเกิดประโยชน์อย่างมาก” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์) ในประเด็นเดียวกันนี้ผู้บริหารก็ให้ความเห็นสอดคล้องกัน “อุปกรณ์ไม่เพียงพอใช้ไม่ได้ เนื่องจากอุปกรณ์ล้ำสมัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆก็ไม่ใช่ระบบ ทำให้การศึกษาวิธีการดับเพลิงทำได้เฉพาะการศึกษาจากประสบการณ์ ไม่สามารถสืบค้นการเกิดเหตุต่างๆเพื่อให้เจ้าหน้าที่นำมาวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อเป็นประสบการณ์ในการทำงาน” (ร.ต.อ.สมศักดิ์ หรุ่นรอด. 2553: สัมภาษณ์)

“ระบบการติดต่อสื่อสารมีปัญหาอย่างมาก เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การใช้วิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจะมีการวางระบบการใช้งานวิทยุสื่อสารในการ

ปฏิบัติหน้าที่ แยกช่องสัญญาณในการรับส่งข้อมูลของผู้ส่งและผู้ปฏิบัติออกเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและสั่งการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์)

“การนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่และรับส่งข้อมูลยังมีน้อยมากควรต้องปรับปรุงและในส่วนของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ก็เช่นเดียวกัน” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์)

“อุปกรณ์รับส่งข้อมูลที่มีอยู่ถือว่าล้าสมัยเป็นอย่างมากและไม่เพียงพอทำให้การติดต่อสื่อสารไม่รวดเร็วในกรณีที่ต้องการข้อมูลข่าวสารอย่างเร่งด่วน” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเนื่องจากไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีอย่างเช่น อินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในหน่วยงานทำให้ไม่สามารถค้นคว้าหาวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.1.4 ทักษะคน

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องทักษะคน ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคน ดังนี้

“ทักษะคนในการที่เจ้าหน้าที่อยากจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเห็นได้จากหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดประมาณ 1,700 คน แต่มีคนที่จะพัฒนาองค์กรไม่เกินร้อยคน การพูดอย่างนี้อาจจะเห็นว่าคิดไปเอง แต่มันเป็นสิ่งที่เห็นมาตลอดที่อยู่ที่นี่” (ร.ต.อ. สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์) เช่นเดียวกับผู้บริหารอีกท่านที่เห็นสอดคล้องในด้านทักษะคน “เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะทำงานเฉพาะวันที่ตัวเองเข้าเวร ไม่อุทิศเวลาให้กับงานเท่าที่ควรคือถ้าไม่เข้าเวรก็จะอยู่เฉยๆไม่มีการคิดที่จะทำอย่างอื่นที่จะเกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์)

“การจะให้เจ้าหน้าที่มีทักษะคนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันควรจะปรับวัฒนธรรมขององค์กร ให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่จะอุทิศเวลาให้กับงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับงานอย่างอื่นนอกจากที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นทั้งๆที่งานด้านสาธารณภัยจะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดที่จะร่วมกันมีประมาณสิบห้าหรือยี่สิบเปอร์เซ็นต์เท่านั้น เห็นได้จากการไม่ให้ความร่วมมือในงานด้านอื่นๆ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ส่วนผู้บริหารอีกท่านให้ความเห็นว่า “ในส่วนของทักษะคนนั้นผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความต้องการให้หน่วยงานนี้เป็นที่ยอมรับเห็นได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมากถ้ามีการ

เกิดเหตุสาธารณภัย แต่ยังไม่กระตือรือร้นในงานป้องกันสักเท่าไร” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่ยังมีทัศนคติในการที่จะช่วยกันในการพัฒนาองค์กรไม่มากเท่าที่ควร ส่วนมากจะสนใจในประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนร่วม” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลากเนื่อง. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่คิดถึงการพัฒนาองค์กรและไม่อุทิศเวลาให้กับงานทำงานในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว

2.1.5 การฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องการฝึกอบรม ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังนี้

“การฝึกอบรมก็มีส่วนที่จะพัฒนาแต่การที่จะฝึกอบรมก่อนหรือหลังเข้ามาปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ใช่ปัญหาถ้าการที่จะปฏิบัติหน้าที่ก่อนการฝึกอบรมก็จะมีเจ้าหน้าที่ภายในสถานีช่วยดูแลและฝึกไปด้วยอยู่แล้ว ภายหลังจากที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานแล้วก็ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ข้อสำคัญการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องซ้ำซากไม่ทันสมัย” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ เพราะการทำงานด้านนี้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานเพราะถ้าไม่รู้อาจมีอันตรายถึงชีวิต ในส่วนหน่วยงานนั้นยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมถือว่าน้อยมาก สิ่งที่ดีให้เห็นก็คือถ้าไม่โอนย้ายกองปฏิบัติงานดับเพลิงมาอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาจะสูงขึ้น โดยดูได้จากโครงการที่มีของกองปฏิบัติการตำรวจดับเพลิงเทียบกับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปัจจุบัน” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์)

“การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้เกี่ยวกับงานในระดับแค่พอใช้ ควรจะมีการปรับปรุงหลักสูตรโดยแยกฝึกระหว่างผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติประโยชน์ของการแยกฝึกเป็นสองส่วนจะทำให้เกิดระบบการปกครองและสายการบังคับบัญชา” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่มีความรู้ในงานเพิ่มขึ้นและเริ่มรู้จักหน้าที่และวิธีการในการทำงานหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์)

“การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับหนึ่งและควรจะมีการอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่มีทักษะเพิ่มมากขึ้น” (ธีระศักดิ์ ทองคล้าย. 2553: สัมภาษณ์)

“การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี แต่ทางหน่วยงานควรจะมีการจัดการฝึกอบรมทบทวนเพราะบางสถานีสามเดือนบางที่ก็ไม่มีเหตุเพลิงไหม้อาจจะทำให้ลืมรูปแบบและวิธีการตั้ง ๆ ในการปฏิบัติงาน” (ร.ต.อ.สมศักดิ์ หรุ่นรอด. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่น่าพอใจแต่ควรจะมีการแยกการฝึกอบรมออกเป็นส่วนของผู้สั่งการและส่วนของผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงสายบังคับบัญชา

2.1.6 ททรัพยากร

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องทรัพยากร ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากร ดังนี้

“หน่วยงานนี้มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่ขาดไปและสำคัญมากอย่างยิ่งก็คือการบำรุงรักษาเนื่องจากอุปกรณ์ในการป้องกันเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ช่วยเหลือชีวิตผู้ประสบภัยรวมถึงตัวของเจ้าหน้าที่ด้วยการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และการใช้จ่ายงบประมาณนั้นล้นเหลืออย่างสิ้นเชิง การจะจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอเพราะที่ผ่านๆมาในเป็นลักษณะคนซื้อไม่ได้ใช้คนใช้ไม่ได้ซื้อจึงทำให้ไม่ตรงต่อความต้องการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับความคิดเห็นผู้บริหารท่านอื่นๆ “หน่วยงานยังด้อยประสิทธิภาพในกาใช้จ่ายงบประมาณเห็นได้จากการซื้อวัสดุอุปกรณ์ถึงแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แต่หน่วยงานไม่คิดถึงการบำรุงรักษา เพราะอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นเสมือนเป็นเกราะป้องกันเจ้าหน้าที่เวลาปฏิบัติงานในการดับเพลิงควรจะมีบริษัทที่เป็นคู่สัญญาเพื่อทำการบำรุงรักษา” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์)

“การใช้จ่ายงบประมาณนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรไม่มีการสอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่ในสถานีซึ่งเป็นผู้ที่ใช้อุปกรณ์ เข้าลักษณะคนซื้อไม่ได้ใช้ คนใช้ไม่ได้ซื้อ ซึ่งอุปกรณ์ต่างๆนั้นบางทีก็ไม่จำเป็นต่อการใช้งาน” (ด.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“การจัดซื้อควรจะมีการคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้งานเพราะอุปกรณ์บางอย่างไม่มีความจำเป็นเลยและบางที่จัดซื้อไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ความต้องการซึ่งมันแสดงให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์)

“อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่บางที่ขอออกไปได้อีกอย่างเหมือนกับจัดซื้ออุปกรณ์ตามใจผู้จัดซื้อไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติและขาดการบำรุงรักษา ยกตัวอย่างเช่นรถดับเพลิงที่มีอยู่ในสถานีดับเพลิงแทบจะไม่มีควมสมบูรณ์เต็มสักคันเดียว” (ธีระศักดิ์ ทองคล้าย. 2553: สัมภาษณ์)

“จะต้องมีการปฏิวัติในการใช้จ่ายงบประมาณเพราะใช้จ่ายไปกับอุปกรณ์ที่ไม่จำเป็น ควรจะมีการจัดงบประมาณเพื่อการบำรุงรักษาไม่ใช่เฉพาะแต่ตัวรถดับเพลิงเท่านั้นโดยรวมถึงอุปกรณ์กู้ภัยต่างๆภายในสถานีดับเพลิง” (ร.ต.อ.สมศักดิ์ หรุ่นรอด. 2553: สัมภาษณ์) “อุปกรณ์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่แต่ขาดการบำรุงรักษาที่ดี การจัดซื้ออุปกรณ์บางอย่างไม่เกิดประโยชน์

เพราะไม่ตรงตามที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการและถ้าจะให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพควรให้เจ้าหน้าที่ในส่วนฝ่ายปฏิบัติได้เสนอความต้องการด้วย” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลากเนือง. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานมีปัญหาอย่างมากในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ได้ให้ผู้ที่ต้องใช้อุปกรณ์ต่างๆมีส่วนร่วมและที่สำคัญขาดการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่มีอยู่

2.1.7 สภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ดังนี้

“ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้โครงการต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์เนื่องจากผู้นำทางการเมืองนั้นจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนโครงการต่างๆ แต่ผู้นำทางการเมืองยังไม่เข้าใจในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทำให้โครงการต่างๆไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ในส่วนของการที่เรายังไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนนั้น คงเป็นเพราะสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชนไม่ได้ ประชาชนจึงไม่ได้เห็นความสำคัญในส่วนนี้” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์)

“ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่าที่ควร เนื่องจากเราไม่มีส่วนให้คุณให้โทษภาคเอกชนก็เลยไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเราเท่าที่ควรเป็น” (จ.ต. ประโยชน์ พงษ์สาหร่าย. 2553: สัมภาษณ์)

“ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนแต่เราแทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลย เพราะผู้นำทางการเมืองนั้นไปให้ความสนใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของฐานเสียง ส่วนความร่วมมือจากภาคเอกชนเราไม่ได้รับการร่วมมือเลยเนื่องจากงานของเราเป็นงานบริการไม่มีอำนาจในการจัดการทางกฎหมาย” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์)

“เราขาดความร่วมมือจากภาคเอกชนเพราะเขายังไม่เห็นความสำคัญของเราจนกว่าจะมีเหตุเกิดขึ้น ส่วนการสนับสนุนของผู้นำทางการเมืองเราไม่ได้ประสานงานกันเลยทำให้เขาไม่ทราบถึงความต้องการของเรา” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์)

“เราไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเนื่องจากเราให้คุณให้โทษเขาไม่ได้ อำนาจในการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงภายในอาคารก็ขึ้นอยู่กับเขตภาคเอกชนจึงให้ความร่วมมือกับเขตเป็นอย่างดี สาเหตุก็อาจจะเป็นไปได้ที่เราขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลากเนือง. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้างต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หน่วยงานไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชน เท่าที่ควรเนื่องจากไม่มีอำนาจทางกฎหมายไม่มีส่วนให้ทุนให้โทษและถึงแม้ผู้นำทางการเมืองจะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการต่างให้ประสบความสำเร็จแต่หน่วยงานแทบไม่มีการประสานงานกับผู้นำทางการเมืองเลย

2.2 ผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความชัดเจนในเรื่องผลความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารของแต่ละสถานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

“เจ้าหน้าที่ดูจะมีความรู้ ความเข้าใจในงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้นในระดับหนึ่งและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการนำนโยบายมาปฏิบัติอยู่ในระดับน่าพอใจ” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับผู้บริหารอีกท่านคือ “ผลสำเร็จของนโยบายไม่ได้มีผลเฉพาะตัวผู้ปฏิบัติ แต่ที่จะได้ประโยชน์เต็ม ๆ ก็คือประชาชนเพราะเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายนั้นก็คือทำให้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด” มีผู้บริหารให้เหตุไปในทิศทางเดียวกัน “เจ้าหน้าที่เข้าใจในงานและปฏิบัติงานเป็นระบบมากขึ้นทำให้การเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้มีประสิทธิภาพมากขึ้น” (ร.ต.อ.สมศักดิ์ หรุ่นรอด. 2553: สัมภาษณ์) แต่มีผู้บริหารอีกท่านหนึ่งให้ความเห็นในอีกด้านหนึ่ง “ผลสำเร็จของนโยบายประสบความสำเร็จผลในระดับหนึ่ง เพราะยังมีองค์ประกอบหลายอย่าง คือจะต้องมีการบริหารหลักสูตรเพื่อปรับลดเนื้อหาตามความเหมาะสม รวมไปถึงตัวของผู้มาเป็นวิทยากรมีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ในส่วนของผู้บริหารอีกท่านให้ความเห็นว่า “วัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นดีแต่ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้นน่าจะมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สภาพร่างกาย เป็นต้น” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมมลาภเนื่อง. 2553: สัมภาษณ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งในที่นี้ จะดำเนินการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

สมมติฐานของการวิจัย

มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 186 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ส่วนกลุ่มผู้บริหารงาน จำนวน 7 คน ใช้การสัมภาษณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มงาน อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ข้อมูลการผลความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 ข้อมูลปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐาน : ปัจจัยเกี่ยวกับ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.การวิเคราะห์ของผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานีดับเพลิงภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1

ส่วนที่ 2 การอภิปรายสรุปผลการศึกษปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานีดับเพลิงภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1

1.สรุปผลการวิจัยผู้ปฏิบัติ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 186 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 186 คน ร้อยละ 100 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 43.00 มีอายุงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 59.10 มีตำแหน่งระดับ 3 – 4 ร้อยละ 50.50 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา สายอาชีพ ร้อยละ 48.90

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

2.1 กลุ่มผู้ปฏิบัติตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านทัศนคติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.1.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทา

สาธารณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์กรควรมีหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอกซึ่งมีความรู้มาช่วยเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เป็นมาตรฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ โครงสร้างองค์กรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหน่วยงานของท่านกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

2.1.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับส่งข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

2.1.4 ปัจจัยด้านทัศนคติ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรภายในองค์กรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นมาก

2.1.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหน่วยงานของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านดับเพลิงและกู้ภัยอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับเห็นมาก

2.1.6 ปัจจัยด้านทรัพยากร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ

หน้าที่ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหน่วยงานของท่านมีวัตถุประสงค์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

2.1.7 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม เกี่ยวกับเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต้องบประมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากรองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจรวมทั้งควบคุมดูแลและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และผู้นำชุมชน มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นปานกลาง

3. ข้อมูลความคิดเห็นผลความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากรองลงมา คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ไปปฏิบัติ ในเรื่อง หน่วยงานควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 138 คน (ร้อยละ 5.2) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมเป็นอันดับแรกก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 137 คน (ร้อยละ 5.1) ผู้บริหารควรเร่งแก้ไขปัญหารถและเรือดับเพลิง เพื่อที่จะนำมาใช้งาน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 135 คน (ร้อยละ 5.0) และหน่วยงานควรมีการพัฒนาความรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ 131 คน (ร้อยละ 5.0)

5. การวิเคราะห์สมมติฐาน

5.1 กลุ่มผู้ปฏิบัติ

5.1.1 กลุ่มอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ

5.1.2 กลุ่มอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร คือ

ด้านโครงสร้างองค์การ กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านทรัพยากร กลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มอายุระหว่าง 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3 กลุ่มระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ คือ

กลุ่มตำแหน่งระดับ 1 – 2 มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มตำแหน่งระดับ 3 – 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 กลุ่มระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีมีความคิดเห็นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ คือ ด้านการฝึกอบรม

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม โดยอธิบายได้ร้อยละ 39 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สมการพยากรณ์จะเป็นดังนี้ $\hat{Y} = 1.53 + 0.27X_1 + 0.19X_3 + 0.12X_5$

6.อภิปรายผลการวิจัยผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัยโดยภาพรวม ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาจึงพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับของความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ 1) มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การฝึกอบรม ซึ่งตรงตามสมมติฐานข้อที่ 2

1.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า นโยบายพัฒนาบุคลากรนี้ต้องมีมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ในแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง สามารถอธิบายผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจในวิธีการทำงานเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันจะส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) พบว่า ปัจจัยเริ่มแรกที่กำหนดผลการดำเนินนโยบาย และการระบุตัวชี้วัดของผลการดำเนินนโยบาย คือ ต้องเข้าใจมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย สุขชัย ยาวะประภาส (สุขชัย ยาวะประภาส. 2545: 101-118) พบว่า วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความอยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาของ เอกสิทธิ์ สุวรรณไพบูลย์ (2534) พบว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อนโยบายนั้น รวมตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ โสภา สังข์วรรณ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ความชัดเจนด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลให้โครงการประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2534: 345) พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ

เห็นได้อีกอย่างว่านโยบายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือจำนวนอัครภิกษุและสาธุชนภิกษุที่ลดลง 10% (แผนปฏิบัติราชการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 2) ส่วนอาคม ใจแก้ว (2533: 248) ที่พบว่า ปัจจัยในด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ หากผู้ปฏิบัติขาดความตั้งใจจริงไม่มีความสามารถด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับตัวได้แล้ว ถึงแม้ว่านโยบายจะมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพปัญหาเพียงใดก็อาจทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด

1.2 การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การรับส่งข้อมูลที่รวดเร็ว มีการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานและได้นำข้อมูลนั้นๆ มาใช้ในงานนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงนโยบายพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน จึงจะสามารถอธิบายผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ การสื่อสารที่ชัดเจนจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) พบว่า ผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่รับผิดชอบจะต้องเข้าใจมาตรฐานและวัตถุประสงค์โครงการนั้นๆ การติดต่อสื่อสารและในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร มีความซับซ้อนและมีกระบวนการที่ยุ่งยาก ในการสื่อสารจากบนลงล่างในองค์กร หรือจากองค์กรหนึ่งไปยังองค์กร เพราะฉะนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผล จะต้องเพิ่มความชัดเจนของความเที่ยงตรง ความแม่นยำในการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ (G.C Edward III. 1980) กล่าวว่า ปัจจัยที่การติดต่อสื่อสาร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ นโยบายประสบผลสำเร็จ เพราะ วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายที่นำมาต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงตามความตั้งใจของผู้กำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดผลดีนั้น มีส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับ โสภะ สังข์วรรณะ (2542: บทคัดย่อ) การติดต่อสื่อสารมี การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่อนข้างมาก ดังนั้น การได้ข้อมูลที่ต้องการและชัดเจนย่อมส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนแผนปฏิบัติราชการก็ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารคือ มีการปรับปรุงศูนย์สั่งการ 199 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (แผนปฏิบัติราชการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 3)

1.3 การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติเลือกศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถใน

การปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซูชัย สมิทธิไกร (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) ของบุคลากรนั้น อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ วิลเลียม เอียววิมล (2535) ได้สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เอาไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และเป็นการกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม โดยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เคยเป็นมา

2. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ได้รับการอบรมมาแล้วย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน

3. การฝึกอบรมช่วยให้สายการบังคับบัญชา การบริหาร การควบคุม การติดต่อ การประสานงานเป็นไปอย่างต่อคล่องตัวมากขึ้น ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน

4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระของการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ปฏิบัติที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง

6. การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุ อันเกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

7. การฝึกอบรมช่วยลดอัตราการขาดงานให้น้อยลง เพราะการขาดงานและการลาออกจากงานมักเกิดจากความไม่พอใจ หรือไม่สนใจการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

8. การฝึกอบรมช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลงในส่วนของงานที่เกิดจากความล่าช้าและความเข้าใจในงาน และช่วยแก้ไขงานที่ยุ่งยากด้วย

9. เป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่าเดิมหรืองานที่ต้องการอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกลำบากในการปรับตัวเพราะได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ อุดุลย์ หลังปู่เต๊ะ (2544: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้ทุกองค์กรมีการฝึกอบรม เนื่องจาก เห็นด้วยว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และนำไปใช้ ประโยชน์ในงานได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับ เชิดวิทย์ ยุววรรณ(2531: บทคัดย่อ) สนับสนุนการ

พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมเองในหัวข้อที่ต้องการ และส่งไปฝึก อบรมนอกสถานที่เป็นครั้งคราว รวมทั้งจัดหลักสูตรต่อเนื่องให้ เช่น หลักสูตรทางด้านภาษา เพื่อเรียนหลังเลิกงาน

2.สรุปผลการวิจัยผู้บริหาร

จากการศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาตามกรอบแนวคิดการวิจัยทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

1.สรุปผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.1 นโยบายพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหลักสูตรการอบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความแตกต่างกันออกไป ถือว่าเป็นพื้นฐานที่ดีเพราะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคือ ต้องการให้ข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ได้เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีมาตรฐานของนโยบายและวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจนและเจ้าหน้าที่ก็ทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปปฏิบัติเพื่อให้นโยบายประสบผลสำเร็จ

1.2 โครงสร้างองค์กรมีปัญหาอย่างมาก เนื่องจากการโอนย้ายงานกิจการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นในลักษณะโอนจากกองมาเป็นกรม แต่สายการบังคับบัญชายังเป็นตามหลักการบริหาร เช่น ในสถานียังไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน สถานีควรจะมียุทธศาสตร์ต่างๆ ดูแล เช่น กลุ่มงานด้านนโยบายและแผน กลุ่มงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานด้านประชาสัมพันธ์ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีเลยจึงทำให้การบริหารงานต่างไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

1.3 อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เช่น ระบบเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุสื่อสาร ซึ่งใช้ในการศึกษาสืบค้นข้อมูล การเกิดเหตุต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่นำมาวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อเป็นประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากตอนนี้ เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาจากประสบการณ์จริงเท่านั้น

1.4 ทักษะคติในการที่เจ้าหน้าที่อยากจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมีอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเห็นได้จากหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดประมาณ 1,700 คน แต่มีคนที่คิดจะพัฒนาองค์กรอยู่ไม่เกิน 100 คน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะทำงานเฉพาะวันของตัวเองเข้าเวรไม่อุทิศเวลาให้กับงานเท่าที่ควร คือถ้าไม่เข้าเวรก็จะอยู่เฉยๆ ไม่มีการคิดที่จะทำอย่างอื่นที่จะเกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ส่วนมากจะสนใจประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

1.5 การฝึกอบรมมีความสำคัญ เจ้าหน้าที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ เพราะการทำงานด้านนี้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงาน เพราะถ้าไม่รู้ อาจมีอันตรายถึงชีวิตได้ และใน ส่วนหน่วยงานนั้นยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมถือว่าน้อยมาก สิ่งที่ชี้ให้เห็นก็คือ ถ้าไม่ไอนย่ายกองปฏิบัติงานดับเพลิงมาอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาจะสูงขึ้นโดยดูได้จากโครงการที่มีของกองปฏิบัติการตำรวจดับเพลิงเทียบกันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปัจจุบัน

1.6 หน่วยงานนั้นมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่ขาดไปและสำคัญมากอย่างยิ่งก็คือการบำรุงรักษาเนื่องจากอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ช่วยเหลือชีวิตผู้ประสบภัยรวมถึงตัวของเจ้าหน้าที่ด้วย การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และการใช้จ่ายงบประมาณนั้นล้นหลามอย่างสิ้นเชิง การจะจัดซื้ออุปกรณ์ต่างควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอเพราะที่ผ่านๆมาเป็นในลักษณะคนซื้อไม่ได้ใช้คนใช้ไม่ได้ซื้อ จึงทำให้ไม่ตรงต่อความต้องการ มันแสดงให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

1.7 ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้โครงการต่าง ๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่เราแทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลย เพราะผู้นำทางการเมืองนั้นไปให้ความสนใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของฐานเสียง ส่วนการร่วมมือจากภาคเอกชน เราไม่ได้รับการร่วมมือเลย เนื่องจากงานของเราเป็นงานบริการไม่มีอำนาจในการจัดการทางกฎหมายและสาเหตุอีกอย่างอาจจะเป็นไปได้ที่เราขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

2.การอภิปรายผลการวิจัย

2.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ดังนี้ มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ที่มีความชัดเจนและเจ้าหน้าที่ก็ทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้นจะทำให้ นโยบายประสบความสำเร็จ หลักสูตรก็มีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถเพราะเป็นพื้นฐานในการอบรมหลักสูตรต่างๆต่อไป “นโยบายพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน นั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่และการใช้เครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีอยู่มากและวิธีการใช้งานอุปกรณ์แต่ละอย่างก็แตกต่างกันออกไป หลักสูตรในเนื้อหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ก็มีเนื้อหาครอบคลุมแม้จะยังไม่เจาะลึกแต่ก็เป็นพื้นฐานที่ดีเพราะจะได้เป็นการต่อยอดการพัฒนาตัวเองในหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรเฉพาะทางต่อไป” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) แต่ นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องมีการแบ่งคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมด้วย “การ

พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ ต้องการให้ข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ได้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมไปถึงได้รู้จักอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ควรแยกกันฝึกระหว่างผู้สั่งการกับผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะให้เข้าใจถึงสายการบังคับบัญชา” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) และการที่วัตถุประสงค์ชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้การเข้าถึงเหตุในเวลา 10.15 นาที (เวลาที่กำหนด 12 นาที) และจำนวนอัคคีภัยและสาธารณภัยลดลง 10 % (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 2)

2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์กร ดังนี้ โครงสร้างองค์กรนั้นมีปัญหาอย่างมากทั้งการแต่งตั้งผู้บริหารรวมไปถึงสายบังคับบัญชา ที่ยังไม่มี ความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างที่เป็นมาตรฐานส่วนใหญ่ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร “โครงสร้างองค์กรมีปัญหามาก เนื่องจากการโอนย้ายงานกิจการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นในลักษณะโอนจากกองมาเป็นกรม แต่สายงานบังคับบัญชายังเป็นตามหลักการบริหารยกตัวอย่าง ในสถานี่ต่างๆยังไม่มีโครงสร้างต่างๆที่ชัดเจน สถานี่เทียบเท่ากับฝ่ายต่างๆที่มีอยู่ตามเขตควรที่จะมีกลุ่มงานดูแลเช่น กลุ่มงานด้านนโยบายและแผน กลุ่มงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานด้านประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีเลยจึงทำให้การบริหารงานต่างไม่เป็นไปตามที่ต้องการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ซึ่งจากการที่โครงสร้างมีปัญหาก็ทำให้เกิดปัญหาต่าง “โครงสร้างองค์กรยังไม่เหมาะสมต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ภายในสถานี่ดับเพลิงอาจจะนำวิธีการปฏิบัติงานตามเขตมาใช้อาจจะช่วยให้ดีขึ้น คือมีการแบ่งเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูแลงานที่ได้รับมอบหมายเพราะงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหลายด้านแตกต่างกันออกไป” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลภกเนือง. 2553: สัมภาษณ์) การที่โครงสร้างไม่เหมาะสมและยังไม่เป็นสากลทำให้มีปัญหาคือ ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ (แผนปฏิบัติการประจำปี สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 6-8)

2.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ดังนี้ อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเนื่องจากไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในหน่วยงานทำให้ไม่สามารถค้นคว้าหาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ “อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างระบบเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อหรือการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารก็ไม่ได้นำมาใช้ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อถ้าเทคโนโลยีมาใช้จะเกิดประโยชน์อย่างมาก” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์) และการที่อุปกรณ์ไม่ทันสมัยทำให้การติดต่อสื่อสารมีปัญหา “ระบบการติดต่อสื่อสารมีปัญหามาก เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การใช้วิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจะมีการวางระบบการใช้งานวิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ แยกช่องสัญญาณในการรับส่งข้อมูลของผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติออกเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและสั่งการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

ที่จะปรับปรุงศูนย์ควบคุมสั่งการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (แผนปฏิบัติการประจำปี สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 3)

2.4 ปัจจัยด้านทัศนคติ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทัศนคติ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่คิดถึงการพัฒนาองค์กรและไม่อุทิศเวลาให้กับงานทำงานในส่วนตัวเอง รับผิดชอบเพียงอย่างเดียว “เจ้าหน้าที่ยังมีทัศนคติในการที่จะช่วยกันในการพัฒนาองค์กรไม่มากเท่าที่ควร ส่วนมากจะสนใจในประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนร่วม” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลามกเนือง. 2553: สัมภาษณ์) การที่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีทัศนคติเพื่อพัฒนาองค์กรอาจจะเป็นไปได้ว่าต้องมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร “การจะให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันควรจะปรับวัฒนธรรมขององค์กร ให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่จะอุทิศเวลาให้กับงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับงานอย่างอื่นนอกจากที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นทั้งๆที่งานด้านสาธารณภัยจะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดที่จะร่วมกันมีประมาณสิบห้าหรือยี่สิบเปอร์เซ็นต์เท่านั้น เห็นได้จากการไม่ให้ความร่วมมือในงานด้านอื่นๆ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีทัศนคติที่จะพัฒนาองค์กรก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จได้ยากขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) ทัศนคติสามารถที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติง่ายขึ้น เป้าหมายนโยบายอาจจะถูกปฏิเสธด้วยหลายเหตุผล เช่น การละเมิดระบบค่านิยม ความเชื่อส่วนตัว ความซื่อสัตย์ต่อภายนอกองค์กร ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่มีอยู่และที่ชอบส่วนตัว จากความจริงที่ว่ามนุษย์ยากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ หากไม่มีความเชื่อ ทัศนคติต่อนโยบายมีน้อยอาจทำให้ผู้ปฏิบัตินโยบายพยายามที่จะเบี่ยงเบนหรือหลบเลี่ยงต่อการปฏิบัติ

2.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการฝึกอบรม ดังนี้ การฝึกอบรมนั้นทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ควรจะมีการแยกการฝึกอบรมออกเป็นส่วนของผู้สั่งการและส่วนของผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงสายบังคับบัญชา “การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้เกี่ยวกับงานในระดับแค่พอใช้ ควรจะมีการปรับปรุงหลักสูตรโดยแยกฝึกระหว่างผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติประโยชน์ของการแยกฝึกเป็นสองส่วนจะทำให้เกิดระบบการปกครองและสายการบังคับบัญชา” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัท (2537: 30) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคคลที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ หน่วยงานก็ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเห็นได้จากเป้าหมายตามแผนฯมีการจัดการฝึกอบรมทำได้ตามแผนงานที่ตั้งเป้าไว้ (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 11)

2.6 ปัจจัยด้านทรัพยากรพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทรัพยากร ดังนี้ การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานมีปัญหาอย่างมากในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ได้ให้ผู้ที่ต้องใช้อุปกรณ์ต่างๆมีส่วนร่วมและที่สำคัญขาดการบำรุงรักษา

อุปกรณ์ที่มีอยู่ ซึ่งหน่วยงานก็ทราบถึงปัญหานี้เห็นได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อนของหน่วยงานว่าขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการเงิน การคลัง จัดซื้อจัดจ้างและระบบธุรการ (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551:6) สอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ “การจัดซื้อควรมีการคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้งานเพราะอุปกรณ์บางอย่างไม่มีความจำเป็นเลยและบางที่จัดซื้อไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ความต้องการซึ่งมันแสดงให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) เช่นเดียวกันกับอีกท่านหนึ่งซึ่งแสดงความคิดเห็นถึงการด้อยประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร “หน่วยงานยังด้อยประสิทธิภาพในกาใช้จ่ายงบประมาณเห็นได้จากการซื้อวัสดุอุปกรณ์ ถึงแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แต่หน่วยงานไม่คิดถึงการบำรุงรักษา เพราะอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นเสมือนเป็นเกราะป้องกันเจ้าหน้าที่เวลาปฏิบัติงานในการดับเพลิง ควรจะมีบริษัทที่เป็นคู่สัญญาเพื่อทำการบำรุงรักษา” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์)

2.7 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ดังนี้ หน่วยงานไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่าที่ควรเนื่องจากไม่มีอำนาจทางกฎหมายไม่มีส่วนให้คุณให้โทษและถึงแม้ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการต่างให้ประสบความสำเร็จแต่หน่วยงานแทบไม่มีการประสานงานกับผู้นำทางการเมืองเลย ซึ่งเป็นเช่นเดียวกันกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล “ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนแต่เราแทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลยเพราะผู้นำทางการเมืองนั้นไปให้ความสนใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนซึ่งเป็นส่วยหนึ่งของฐานเสียง ส่วนความร่วมมือจากภาคเอกชนเราไม่ได้รับการร่วมมือเลยเนื่องจากงานของเราเป็นงานบริการไม่มีอำนาจในการจัดการทางกฎหมาย” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ความเห็นอีกด้านของผู้บริหารอีกท่านที่ให้ความเห็นทางด้านสังคม “เราไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเนื่องจากเราให้คุณให้โทษเขาไม่ได้ อำนาจในการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงภายในอาคารก็ขึ้นอยู่กับเขตภาคเอกชนจึงให้ความร่วมมือกับเขตเป็นอย่างดี สาเหตุอีกอย่างอาจจะเป็นไปได้ที่เราขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลาภเนื่อง. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) นโยบายสาธารณะที่กำหนดออกมาจากระบบการเมืองในลักษณะของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับประชาชน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน / หรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ ในทางตรงกันข้ามนโยบายหนึ่ง ๆ อาจจะมีการต่อต้านจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันโยบาย ซึ่งส่งผลให้นโยบายดำเนินการไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ควรจะมีการใช้ SWOT วิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย คือ 1) จุดแข็ง คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน 2) จุดอ่อน คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน 3) โอกาส คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงานและ 4) ข้อจำกัดหรืออุปสรรค คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน เพื่อนำข้อดีมาปรับใช้ในโครงสร้างองค์กร

2) ด้านโครงสร้างองค์การ

ควรที่จะมีความชัดเจนในการบริหารงานและสายบังคับบัญชา รวมทั้งการแต่งตั้งผู้บริหารตามสถานี่ควรที่จะมีความรวดเร็ว เพื่อที่จะให้ผู้บริหารออกคำสั่งได้ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างเคร่งครัด

3) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ควรจะมีการจัดระบบในการติดต่อสื่อสาร เช่น การรายงานเหตุสาธารณภัยต่างๆ ขณะที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่โดยการแยกช่องสัญญาณในการรับส่งข้อมูลของผู้ปฏิบัติและของผู้บริหาร

4) ด้านทัศนคติ

หน่วยงานควรปลูกฝังการเสียสละและอุทิศเวลาให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร และควรจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตามที่ควรจะได้เพื่อที่จะเป็นกำลังใจในการเสียสละของเขา

5) ด้านการฝึกอบรม

หน่วยงานควรพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุสาธารณภัยหรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตามความถนัดของพื้นฐานการศึกษาและควรแบ่งการฝึกอบรมเป็นผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติ

6) ด้านทรัพยากร

หน่วยงานควรจะมีการสอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องของการจัดซื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และควรมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติที่มีความรู้ในเรื่องอุปกรณ์ที่จะจัดซื้อเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของอุปกรณ์นั้นๆ

7) ด้านด้านสภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม

หน่วยงานควรจะมีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อที่จะให้ประชาชนและภาคเอกชนได้รับทราบถึงความสำคัญของหน่วยงานว่ามีความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สิน และหน่วยงานยังจะต้องทำงานเชิงรุกให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ทุกกองปฏิบัติการดับเพลิงในกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยเพิ่มรายละเอียดของข้อมูลพื้นฐาน เช่น สถานภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. (2534). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการฝึกอบรมกำลังคนในระบบข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- อดุลย์ หลั่งปุเต๊ะ.(2544).การพัฒนาบุคลากรของธุรกิจภาคการบริการ: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือแอค คอร์ปอเรชั่นกรุงเทพ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วิไลเลิศ เอียววิมล. (2535).คู่มือสำหรับการจัดฝึกอบรม กรุงเทพฯ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- วิจิตร อวาระกุล (2537). การฝึกอบรม กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภกา สังข์วรรณะ.(2542).ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีในชนบท จังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสิทธิ์ สุวรรณไพบูลย์.(2534).นโยบายโครงการช่วยเหลือราษฎรให้มีสิทธิทำกิน (สทก.) ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ.เอกสารวิจัยการศึกษาตามกำหนดปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544).การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญลักษณ์ วรวินิต. (2541).ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินจากอัคคีภัย สำหรับ อาคารสูง เขตกรุงเทพมหานคร ของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรเดช จันทรศร. (2535). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์หัท.(2537)การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา.(2545).รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1970-ค.ศ.1980).1,000 เล่ม.พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อาคม ใจแก้ว. (2533). การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: กรณีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎี

- บัณฑิต (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาสาธารณสุข
 อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เชิดวิทย์ ยุววรรณ (2531) *การพัฒนาบุคลากรโรงแรมในเมืองพัทยา. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษา
 มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน*
- มณฑา กิตติวารุณี (2543) *กระบวนการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลของสำนักงาน
 สาธารณสุขอำเภอในเขตสาธารณสุขภาคกลาง วิทยานิพนธ์ การศึกษามหบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน*
- อภิจักร วิเลิศประชาตระกูล (2541) *ปัญหาและอุปสรรคใน การโอนกองบังคับการตำรวจดับเพลิงไป
 สังกัดกรุงเทพมหานคร: ศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจ
 ดับเพลิง สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย*
- เสนาะ ดีเยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ ๗ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. *ประเภทการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย,
 2511.*
- Edwards, G.C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington D.C. Congressional
 Quarterly Inc.
- Krejcie and Morgan, (1970). *Determining Sample Size for Research*. Texas A & M.
 University: 608-610.
- Maneth, Paul E. "Faculty Dvelopment Practices at Kansas Community
 College : An Analysis of their Perceived Effectiveness,"
Dissertation Abstracts International. 49 : 413 – A ;
 September, 1988.
- Pressman, Jeffrey L., & Wildavsky, Aaron. (1973). *Implementation*. 2nd ed. California:
 University of California Press.
- Sabatier, Paul and Mazmanian, Daneil. "The Implementation of Public Policy: A Framework
 of Analysis." *Policy Studies Journal*. 8 (1980):538-560
- Van Meter, Donald S., & Van Horn, Carl E. (1975. February). *The Policy Implementation
 Process: A Coenceptual Framework*. *Administration and Society*. 6(4): 445-487.
- <http://203.155.220.217/pipd07Stat> (Th) Stat (th) 5104_safetypart4_safety_p149-158
http://www.fire2fight.com/viewpage.php?page_id=10

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง:แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ท่านสามารถที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ที่รู้สึกว่าคุณตั้งใจจะตอบหรือจะหยุดตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดการจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
- ตอนที่ 3 ผลความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

(นายอภิชาติ จันทะสิงห์)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ตอนที่ 3 ผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากร ไปปฏิบัติ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. กลุ่มงาน

1. ผู้ปฏิบัติ

2. ผู้บริหาร

2. อายุ(ตัว)

ปี

3.อายุราชการ

ปี

4. ตำแหน่งระดับ

5. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น

2.ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3.ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านที่เห็นด้วย มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

รายการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ (X₁)					
1.บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี					
2.การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
3.การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
4.หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่					
โครงสร้างองค์การ (X₂)					
5.โครงสร้างองค์การมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
6.องค์กรควรมีหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอกซึ่งมีความรู้มาช่วยเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เป็นมาตรฐาน					
7.หน่วยงานของท่านกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
8.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การติดต่อสื่อสาร (X₃)					
9.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับส่งข้อมูลข่าวสาร					
10.หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นเป็นระบบ					
11.หน่วยงานของท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ					
ทัศนคติ (X₄)					
12.บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
13.บุคลากรภายในองค์กรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน					
14.บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
15.หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน					
การฝึกอบรม (X₅)					
16.การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					
17.การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18.หน่วยงานของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านดับเพลิงและกู้ภัยอย่างต่อเนื่อง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ทรัพยากร (X₆)					
19.หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน					
20.หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
21.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย					
22.หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม (X₇)					
23.ผู้นำทางการเมืองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
24.ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
25.หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเป็นอย่างดี					
26.เศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่องบประมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ					
27.ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจรวมทั้งควบคุมดูแลและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ผลความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านที่เห็นด้วย มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

รายการ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Y)					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
3. ท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. นโยบายการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์

- หน่วยงานควรมีการพัฒนาความรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง
- หน่วยงานควรถูกกำหนดคุณสมบัติ เช่น ระดับตำแหน่ง , อายุ ในวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาศุภลากร
- หน่วยงานควรมีการพัฒนามาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

- หน่วยงานควรมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น จำนวนของสถานีดับเพลิง
- หน่วยงานควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- หน่วยงานควรมีแผนการปรับโครงสร้างให้ทันต่อยุคสมัย

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

- หน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต
- เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานควรใช้เครื่องมือสื่อสารอย่างถูกวิธี
- การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

4.ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ

- ภายในหน่วยงานควรมีการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจที่จะรับทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

5.ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

- เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมเป็นอันดับแรกก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่
- ควรมีการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆอย่างเป็นระยะ
- จำนวนของผู้รับการฝึกอบรมไม่ควรจะมากเกินไปในแต่ละหลักสูตร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

6.ความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากร

- หน่วยงานควรจัดสรรอุปกรณ์ที่มีคุณภาพให้เจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
- หน่วยงานควรเลือกใช้งานเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่ง
- หน่วยงานไม่ควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่เจ้าหน้าที่ไม่มีความต้องการ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

7.ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม

- ผู้บริหารควรเร่งแก้ไขปัญหาจราจรและเรือด่วนเพลิง เพื่อที่จะนำมาใช้งาน
- หน่วยงานอาสาสมัครและมูลนิธิควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน
- ประชาชนควรจะตระหนักถึงภัยอันตรายที่เกิดจากอัคคีภัยให้มากขึ้น

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	อภิชาติ จันทะสิงห์
วันเดือนปีเกิด	29 มิถุนายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	278/1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10310
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5 สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
พ.ศ.2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร