

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคแห่งการปฏิรูประบบราชการ การปฏิบัติงานทุกองค์กรและหน่วยงานต่างต้องมุ่งตอบสนองต่อการให้บริการกับภาคประชาชนเป็นหลัก โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่รูปแบบ “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management : NPM) ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิด “วาระการปฏิรูประบบราชการ (Reform agenda)” เพื่อตอบสนองต่อความล้มเหลวของระบบราชการที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแนวคิดดังกล่าวจะเน้นและให้ความสำคัญกับการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงานภาครัฐใหม่ที่จะนำไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และมีวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของสังคมและประชาชน เพื่อมุ่งพัฒนาการบริหารงานภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ ภาคราชการจึงต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยได้ส่งผลต่อการปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการ ปรับปรุงในเรื่องของภารกิจ วิสัยทัศน์ กระบวนการวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงเป็นเหตุทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการการพัฒนาทั้งในรูปขององค์กร พัฒนาในรูปของบุคลากรในองค์กร โดยสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องหันกลับมาให้ความสำคัญก็คือ แนวคิดทางการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม การส่งเสริมในเรื่องของการศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะ ศักยภาพ และขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานในสายงานของผู้ปฏิบัติ เน้นการเรียนรู้และการคิดมากกว่าการสอนเพราะมีความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้จะเกิด ถ้าคนได้คิด การได้รับการสอนก็ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ ถ้าไม่สามารถทำให้เขา “คิด” ได้ ดังนั้น วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยให้วิทยากรมาบรรยาย หรืออบรมนั้น อาจจะไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เท่ากับการได้ลงมือปฏิบัติจริง พร้อมด้วยระบบการให้คำปรึกษาโดยบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นมิตร ที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรนิเทศ” (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547, น. 13 - 15) เพราะนอกจากการลงมือปฏิบัติในงานจริงจะทำให้ต้องมีการเผชิญกับปัญหาและฝึกฝนในการคิดแก้ปัญหาแล้ว การให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธีก็เป็นกำลังใจให้เขาพยายาม “คิด”

แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และเชื่อว่าตนเองจะพัฒนาได้ ซึ่งเป็นวิธีการบริหารโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge - based Management) ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นโยบายตามมาตรา 11 กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งองค์กรภาครัฐจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ที่ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร

คน หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐจะต้องส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการ อาทิ (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, น. 20 - 22)

1. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษาเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา สังคมและอารมณ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต องค์กรนิยมใช้การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือทำงานในหน้าที่ใหม่ ๆ

2. การฝึกอบรม (Training) จุดเน้นของการฝึกอบรมอยู่ทำงานของบุคคลที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงาน

3. การสอนงาน เน้นการช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ รู้จักวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องขององค์กร

4. การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากร จึงถือได้ว่าเป็นกลไกหรือเครื่องมือหนึ่งที่มีความจำเป็นในการหล่อเลี้ยงเพื่อขับเคลื่อน “คน” เพื่อสร้างสรรค์ผลการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการของบุคลากรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดจนช่วยให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้ และในทางตรงข้าม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมายขององค์กร และอาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ก็ไม่ควรละเลยหรือมองข้ามในประเด็นของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ โดยการให้อิสระกับผู้ที่จะได้รับการพัฒนา ได้ค้นหาและศึกษาตนเองว่าตนเองต้องการและคาดหวังจะได้รับประโยชน์อะไรจากการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยบุคคลต้องมีความตระหนัก มีอุดมการณ์ รู้จักหาวิธีปรับปรุงตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีจิตสำนึกว่าตนเองต้องพัฒนาไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพ รวมถึงต้องมีความคิดที่เกิดจากตนเอง อยากปรับเปลี่ยนตนเอง ปรับความคิด ปรับวิถีการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า กอปรกับองค์กรควรมีการวางแผนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการใช้วิธีการพัฒนาแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความกล้าที่จะตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งความมานะอดทน เสียสละ และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยมีการยุบรวมจาก 5 หน่วยงาน อันประกอบด้วย ส่วนราชการจากกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กองส่งเสริมผู้ประสบภัย กรมประชาสัมพันธ์ ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 1 - 9 กรมพัฒนาชุมชน กรมการเฝ้าระวังพัฒนาชนบท ซึ่งตลอดห้วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานกว่า 5 ปีที่ผ่านมา ของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของกรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้นเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่มีระดับแนวโน้มการเกิดเหตุภัย

พืชมามากขึ้นเป็นลำดับในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ในการบูรณาการการบริหารจัดการสาธารณสุขในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และดำเนินการภายใต้ภารกิจหลักอย่างเข้มแข็งและยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นเป้าหมายหลักเสมอมา ทั้งในด้านการจัดทำแผนแม่บท การวางมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน การบรรเทาและฟื้นฟูหลังจากสาธารณสุข การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย การสร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัยและการติดตามประเมินผลเพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และจากที่บุคลากรของกรมมีที่มาจากหลากหลายส่วนราชการด้วยกัน ซึ่งแต่ละส่วนราชการต่างก็มีวัฒนธรรม แนวคิด วิธีการทำงาน และการปฏิบัติตนที่แตกต่างกันไป ทำให้บทบาทของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข ขาดความชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับนับถือจากประชาชนที่มีต่อความคาดหวังการปฏิบัติของกรมในภาพรวม กอปรกับปัจจุบันได้เกิดสาธารณสุข อันเนื่องมาจากการกระทำของมนุษย์ และสาธารณสุขที่เกิดจากผลของการแปรปรวนและเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ตามทางธรรมชาติ ที่ซึ่งทวีปริมาณและระดับความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นและได้ส่งผลกระทบสร้างความเสียหายในวงกว้างบ่อยครั้งขึ้น จึงอาจทำให้กลไกและระบบการบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ อาจไม่บรรลุเป้าหมายหรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมาย

ภายใต้บริบทดังกล่าวข้างต้น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข จึงมีความจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องผสานความแตกต่างทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติการทำงาน เพื่อที่จะทำให้การบริหารงาน การควบคุม และการสั่งการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเจตนารมณ์ในการจัดตั้งกรม โดยการพัฒนาค้น เพราะถือว่าคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่องๆ “คน” ที่เป็นที่พึงประสงค์ของกรมภายใต้ภารกิจบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ คือ คนที่ต้องทั้งเก่งทั้งดี หรือคนที่ต้องมีความรู้ควบคู่คุณธรรม กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข จึงได้พยายามเน้นย้ำในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรของกรม ทั้งโดยการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามโครงการ/หลักสูตรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 10 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1,020 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ.2551 จำนวน 18 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1,769 คน รวมทั้งการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา กับสถาบันและหน่วยงานจากภายนอกต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2551 จำนวน 123 คน

จากเหตุผลและสถิติข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การเลือกผู้เข้า

รับการอบรมที่เหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งที่ยุ่งยากมาก เพราะไม่เพียงแต่ปัญหาจะเกี่ยวข้องกับความสะดวกเหมาะสมของบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงความเกี่ยวข้องกับความสะดวก ความสนใจ และการมีเวลาเข้าร่วมฝึกอบรมของบุคลากรที่เลือกด้วย โดยจะเห็นได้ว่า จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามิ่ว่าจากทั้งที่หน่วยงานดำเนินการเองและที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากบางหลักสูตรถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ได้แก่ หลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับกลางและระดับต้น ซึ่งบุคลากรที่ไม่ได้รับการถูกคัดเลือก ก็จะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ก่อปรกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ก็ยังไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่จะปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ในฐานะที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการสาธารณภัยของประเทศ จะต้องอาศัยศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่สั่งสมอยู่ในของตัวบุคลากร ทั้งที่ได้รับจากประสบการณ์จริงและที่ได้รับจากการฝึกฝน อบรม และพัฒนา มาเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติภายใต้ภารกิจของกรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ และสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องอาศัยกลไกและเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดี ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนภารกิจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง ทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงปัจจัยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง

1.2 ศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการประเภทตำแหน่งทั่วไป ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ถึงระดับชำนาญงาน และข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดในราชการบริหารส่วนกลาง (เฉพาะที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร) จำนวน 163 คน ใน 15 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจราชการกรม สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมิติความตั้งใจจากภายใน การแสวงหาโอกาส การเข้าร่วมกิจกรรม ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในมิติการสำรวจและกำหนดความต้องการ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรม และการประเมินและติดตามผล และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ใน 4 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

คุณลักษณะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง สิ่งที่ยังปรากฏหรือเกิดขึ้นในตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในตนเอง ดังนี้

1. ความตั้งใจจากภายใน หมายถึง สิ่งที่ยังปรากฏจากภายในตนเอง ได้แก่ ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความสนใจ และความเต็มใจ เป็นต้น
2. การแสวงหาโอกาส หมายถึง การกระทำที่เกิดจากตนเองในการหาโอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายเหตุการณ์ภายในประเทศ และภายนอกประเทศ เป็นต้น
3. การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง การกระทำที่เกิดจากตนเองในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การเป็นผู้นำ/บรรยาย เป็นต้น

ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการ หมายถึง หลักสูตรที่หน่วยงานจัดมีการสำรวจและกำหนดความต้องการของบุคลากร มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตอบสนองต่อภารกิจ
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ ในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือก งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินการ

3. การดำเนินกิจกรรม หมายถึง หน่วยงานได้มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ และรูปแบบการคัดเลือก

4. การประเมินและติดตามผล หมายถึง หน่วยงานได้มีการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา รวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความปรารถนา หรือความรู้สึกเต็มใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสนองตอบต่อการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเพื่อช่วยเสริมสร้างให้ตนเองก้าวไปสู่น้ำหนัการงานที่สูงขึ้น โดยต้องการพัฒนาตนเองใน 4 มิติ ดังนี้

1. มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก หมายถึง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับภารกิจหลักด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่

- การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การบริหารจัดการสาธารณภัย
- การช่วยเหลือผู้ประสบภัย

2. มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน หมายถึง ภารกิจที่สนับสนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ได้แก่

- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การบริหารพัสดุภาครัฐ
- ระบบการบริหารการคลังและงบประมาณภาครัฐแนวใหม่ (GFMIS)

3. มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่

- ทักษะการใช้เทคโนโลยี
- ทักษะการประสานงานและการสร้างเครือข่าย
- ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- เทคนิคการสร้างและพัฒนาทีมงาน
- เทคนิคการประชาสัมพันธ์
- ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

4. มิติเจตคติ หมายถึง การแสดงความรู้สึก/ความคิดเห็นในเชิงบวกเพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงสร้างสรรค์ทั้งต่อองค์กรและสังคม ได้แก่

- พัฒนาเจตคติต่อองค์กร เช่น กิจกรรมถือศีล ปฏิบัติธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

- พัฒนาเจตคติต่อสังคม เช่น กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส กิจกรรมการปลูกป่า

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ได้ทราบถึงคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ได้ทราบถึงความคิดเห็นด้านทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. ได้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย