

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกรณีศึกษา คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดในราชการบริหารส่วนกลาง (เฉพาะที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร) จำนวน 163 คน ผลการศึกษานำเสนอในรูปของความเรียงประกอบตาราง โดยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 2 การได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ดำเนินการ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 4 ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 8 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.94 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี ร้อยละ 38.51 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.28 อยู่ในตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ร้อยละ 42.33 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 5 – 9 ปี ร้อยละ 50.31 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=163)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	114	96.94
ชาย	30	30.06
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	22	13.66
30 – 39 ปี	51	31.68
40 – 49 ปี	62	38.51
50 ปีขึ้นไป	26	16.15
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4.29
ปริญญาตรี	95	58.28
สูงกว่าปริญญาตรี	61	37.42
ระดับตำแหน่ง		
ชำนาญการ	69	42.33
ปฏิบัติการ	41	25.15
ชำนาญงาน	34	20.86
ชำนาญการพิเศษ	15	9.20
ปฏิบัติงาน	4	2.45
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	57	34.97
5 – 9 ปี	82	50.31
10 – 14 ปี	5	3.07
มากกว่า 14 ปี	19	11.66

ตอนที่ 2 การได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการ

2.1 ผลการศึกษาการได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยได้ดำเนินการ

โดยนำเสนอจำนวนร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าอบรม พบว่าบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าอบรมได้ ร้อยละ 30.67 โดยได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมมากที่สุด ร้อยละ 52.76 รองลงมาได้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน ร้อยละ 44.17 ส่วนกิจกรรมที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองเพียงร้อยละ 19.02 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการได้เข้ารับการพัฒนาตนเอง
ในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าอบรมได้

กิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	เข้า		ไม่เข้า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	86	52.76	77	47.24
การฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน	72	44.17	91	55.83
การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล	64	39.26	99	60.74
การฝึกอบรมนักวิชาการด้านอัคคีภัย	43	26.38	120	73.62
การฝึกอบรมนักวิชาการสาธารณสุขระดับพื้นฐาน กลุ่มสาธารณสุข : อุตกภัย วาตภัย โคลนถล่ม	40	24.54	123	75.46
การสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับผลกระทบภาวะโลกร้อน กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ	40	24.54	123	75.46

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	เข้า		ไม่เข้า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพวิทยากร	38	23.31	125	76.69
การฝึกอบรมเทคนิคการผจญเพลิงและการกู้ภัยแบบใหม่	34	20.86	129	79.14
การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ	31	19.02	132	80.98
รวม	50	30.67	113	69.33

2.2 ผลการศึกษาการได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ดำเนินการ

โดยนำเสนอจำนวนร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดให้เฉพาะตำแหน่งเข้าอบรมได้ พบว่าบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดให้เฉพาะตำแหน่ง เพียงร้อยละ 23.31 โดยได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 มากที่สุด ร้อยละ 28.22 รองลงมาได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีฉุกเฉิน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการ ร้อยละ 26.99 ส่วนกิจกรรมที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองเพียงร้อยละ 17.79 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการได้เข้ารับการพัฒนาตนเอง
ในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดให้
เฉพาะตำแหน่งเข้าอบรมได้

กิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	เข้า		ไม่เข้า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550	46	28.22	117	71.78
การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีฉุกเฉินตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงิน ทดรองราชการ	44	26.99	119	73.01
การประชุมเชิงปฏิบัติการในการใช้ระบบงบประมาณ อิเล็กทรอนิกส์	38	26.31	125	76.69
การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (จบ.ปภ.)	41	25.15	122	74.85
การสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ ค่าใช้จ่ายผลผลิตตามแนวทางของสำนักงบประมาณ	35	21.47	128	78.53
การสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการติดตาม ประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการของ กระทรวงมหาดไทย	34	20.86	129	79.14
การฝึกอบรมนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.)	29	17.79	134	82.21
รวม	38	23.31	125	76.69

ตอนที่ 3 คุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย โดยเสนอจำนวนร้อยละของคุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง จำนวน 3 ด้าน ปรากฏ
ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านความตั้งใจจากภายใน

พบว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นด้วยกับคุณลักษณะการ
พัฒนาดตนเองด้านความตั้งใจจากภายใน ร้อยละ 89.57 โดยให้ความเห็นว่ามีเจตจำนงที่จะ
ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมากที่สุด ร้อยละ 97.55 รองลงมาเห็นว่ามี
ความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ร้อยละ 96.93 ส่วนที่เห็นด้วย
น้อยที่สุด คือ ภาระงานไม่มากจนเกินไป ทำให้มีเวลาที่จะหาความรู้เพิ่มเติมได้ ร้อยละ 66.87
ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

จำนวน และร้อยละคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากร
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำแนกตาม
องค์ประกอบด้านความตั้งใจจากภายใน

คุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความตั้งใจจากภายใน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	159	97.55	4	2.45
มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ ปัจจุบันอยู่เสมอ	158	96.93	5	3.07
มีความมุ่งมั่นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ ตนเองรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	157	96.32	6	3.68

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะการพัฒนิตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาระงานไม่มากจนเกินไป ทำให้มีเวลาที่จะหาความรู้เพิ่มเติมได้	109	66.87	54	33.13
รวมความตั้งใจจากภายใน	146	89.57	17	10.43

3.2 ด้านการแสวงหาโอกาส

พบว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นด้วยกับคุณลักษณะการพัฒนิตนเองด้านการแสวงหาโอกาส ร้อยละ 55.21 โดยให้ความเห็นว่าแสวงหาโอกาสโดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ (จุลสาร วารสาร ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต) มากที่สุด ร้อยละ 95.71 รองลงมาเห็นว่าแสวงหาโอกาสโดยการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่าง ๆ (หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ) ร้อยละ 93.87 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การแสวงหาโอกาสโดยการเสนอตนเองเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ร้อยละ 23.31 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

จำนวน และร้อยละคุณลักษณะการพัฒนิตนเองของบุคลากร

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำแนกตาม

องค์ประกอบด้านการแสวงหาโอกาส

คุณลักษณะการพัฒนิตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการแสวงหาโอกาส	156	95.71	7	4.29
ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ (จุลสาร วารสาร ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต)				

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่าง ๆ (หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ)	153	93.87	10	6.13
ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน อยู่เสมอ	146	89.57	17	10.43
ไม่มีภารกิจในครอบครัวมากเกินไปทำให้มีโอกาสติดตามข่าวสาร	133	81.60	30	18.40
แสวงหาข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อภายในประเทศ	80	49.08	83	50.92
เสนอตนเองที่จะปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ	77	47.24	86	52.76
เสนอตนเองที่จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่เสมอ	69	42.33	94	57.67
แสวงหาข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ	46	28.22	117	71.78
เสนอตนเองเพื่อไปศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ	45	27.61	118	72.39
เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ	42	25.77	121	74.23
เสนอตนเองเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ	38	23.31	125	76.69
รวมการแสวงหาโอกาส	90	55.21	73	44.79

3.3 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

พบว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นด้วยกับคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 74.23 โดยให้ความเห็นว่ายินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดขึ้นเอง มากที่สุด ร้อยละ 96.32 รองลงมาเห็นว่ายินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ร้อยละ 90.80 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เต็มใจที่ได้รับเชิญให้เป็นผู้บรรยายอยู่เสมอ ร้อยละ 39.88 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

จำนวน และร้อยละคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากร
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำแนกตาม
องค์ประกอบด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

คุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม				
ยินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดขึ้นเอง	157	96.32	6	3.68
ยินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น	148	90.80	15	9.20
พร้อมรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งใหม่	127	77.91	36	22.09
ยินดีที่จะได้รับเชิญให้เป็นผู้ดำเนินในบางโอกาส	109	66.87	54	33.13
เต็มใจที่ได้รับเชิญให้เป็นผู้บรรยายอยู่เสมอ	65	39.88	98	60.12
รวมการเข้าร่วมกิจกรรม	121	74.23	42	25.77

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำเสนอจำนวนร้อยละของคุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความตั้งใจจากภายใน ด้านการแสวงหาโอกาส และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองในภาพรวม ร้อยละ 66.87 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่าบุคลากรมีคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองด้านความตั้งใจจากภายในมากที่สุด ร้อยละ 89.57 รองลงมา มีคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 74.23 ส่วนด้านที่มีคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาโอกาส ร้อยละ 55.21 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

จำนวน และร้อยละคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากร
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

คุณลักษณะการพัฒนาตนเอง	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความตั้งใจจากภายใน	146	89.57	17	10.43
การเข้าร่วมกิจกรรม	121	74.23	42	25.77
การแสวงหาโอกาส	90	55.21	73	44.79
เฉลี่ยคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน	109	66.87	54	33.13

ตอนที่ 4 ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.1 ด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการ

ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักสูตรที่หน่วยงานจัดมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อ หลักสูตรที่หน่วยงานจัดสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจของบุคลากรได้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดทำหลักสูตรของหน่วยงานได้มีการสำรวจความต้องการก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม

การสำรวจและกำหนดความต้องการ

กระบวนการพัฒนา บุคลากร	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หลักสูตรที่หน่วยงานจัดมีความสอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไปในปัจจุบัน	21.47 (35)	30.67 (50)	40.49 (66)	6.13 (10)	1.23 (2)	3.65	0.93	ปานกลาง
หลักสูตรที่หน่วยงานจัด สามารถตอบสนองต่อ การปฏิบัติการกิจของ บุคลากรได้เพิ่มขึ้น	11.04 (18)	37.42 (61)	45.40 (74)	4.91 (8)	1.23 (2)	3.52	0.80	ปานกลาง
การกำหนดหลักสูตรที่ สอดคล้องตรงกับ ความต้องการของบุคลากร	12.88 (21)	31.90 (52)	42.33 (69)	7.98 (13)	4.91 (8)	3.40	0.98	ปานกลาง
การจัดทำหลักสูตรของ หน่วยงานได้มีการสำรวจ ความต้องการก่อนเสมอ	11.04 (8)	32.52 (53)	34.97 (57)	14.11 (23)	7.36 (12)	3.26	1.07	ปานกลาง
รวม						3.46	0.81	ปานกลาง

4.2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.39 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อพัฒนาแต่ละด้านมีการกำหนดคุณสมบัติไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแน่นอน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีการจัดสรรให้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม

การวางแผนพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนา บุคลากร	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาแต่ละด้านมีการ กำหนดคุณสมบัติไว้ชัดเจน	15.34 (25)	31.90 (52)	42.33 (69)	5.52 (9)	4.91 (8)	3.47	0.98	ปานกลาง
การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรได้มีการกำหนด ระยะเวลาการดำเนินการ แน่นอน	9.20 (15)	39.88 (65)	39.26 (64)	8.59 (14)	3.07 (5)	3.44	0.89	ปานกลาง
การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการ พัฒนาบุคลากรมีความ เหมาะสม	12.88 (21)	29.45 (48)	39.26 (64)	14.72 (24)	3.68 (6)	3.33	1.00	ปานกลาง
การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรมีการ จัดสรรให้เพียงพอ	12.27 (20)	31.90 (52)	35.58 (58)	15.34 (25)	4.91 (8)	3.31	1.03	ปานกลาง
รวม						3.39	0.85	ปานกลาง

4.3 ด้านการดำเนินงานกิจกรรม

ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนานุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการดำเนินงานกิจกรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคัดเลือกบุคลากรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.37 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ข้อการประชาสัมพันธ์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีการใช้สื่อส่งข้อมูลถึงบุคคลโดยตรงอย่างทั่วถึง และการประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินการผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ทราบล่วงหน้าเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา โดยคณะกรรมการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อกระบวนการพัฒนานุคลากร จำแนกตาม

การดำเนินงานกิจกรรม

กระบวนการพัฒนา บุคลากร	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านการดำเนินงานกิจกรรม การคัดเลือกบุคลากรมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือกไว้ชัดเจน	10.43 (17)	31.29 (51)	47.24(77)	7.36 (12)	3.68 (6)	3.37	0.90	ปานกลาง
การประชาสัมพันธ์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีการใช้สื่อส่ง ข้อมูลถึงบุคคลโดยตรง อย่างทั่วถึง	11.66 (19)	30.67 (50)	36.81 (60)	17.18 (28)	3.68 (6)	3.29	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนา บุคลากร	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การประชาสัมพันธ์ได้ ดำเนินการผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ทราบล่วงหน้าเสมอ	9.82 (16)	30.06 (49)	43.56 (71)	12.88 (21)	3.68 (6)	3.29	0.94	ปานกลาง
บุคลากรที่ถูกคัดเลือกเข้า รับการพัฒนานในหลักสูตร ต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติอยู่	12.88 (21)	22.70 (37)	48.47 (79)	11.04 (18)	4.91 (8)	3.28	0.99	ปานกลาง
การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาโดย คณะกรรมการคัดเลือก เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	12.88 (21)	19.63 (32)	47.85 (78)	11.04 (18)	8.59 (14)	3.17	1.07	ปานกลาง
รวม						3.28	0.85	ปานกลาง

4.4 ด้านการประเมินและติดตามผล

ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการประเมินและติดตามผลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามผลภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมีการนำผลประเมินการพัฒนามาปรับปรุงหลักสูตรที่จะต้องดำเนินการในโอกาสต่อไปอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรมีการติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม

การประเมินและติดตามผล

กระบวนการพัฒนา บุคลากร	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามี การสอบถามผลภายหลัง การเข้าร่วมกิจกรรม	7.98 (13)	35.58 (58)	40.49 (66)	11.04 (18)	4.91 (8)	3.31	0.94	ปานกลาง
มีการนำผลประเมินการ พัฒนามาปรับปรุงหลักสูตร ที่จะต้องดำเนินการใน โอกาสต่อไปอย่างสม่ำเสมอ	11.66 (19)	30.67 (50)	38.04 (62)	15.34 (25)	4.29 (7)	3.30	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานที่รับผิดชอบการ พัฒนาบุคลากรมีการ ติดตามการนำความรู้ไปใช้ อย่างเป็นทางการ	7.98 (16)	28.83 (47)	41.10 (67)	15.95 (26)	6.13 (10)	3.17	1.00	ปานกลาง
รวม						3.26	0.93	ปานกลาง

ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการประเมินและติดตามผล พบว่าทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้าน

การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.39 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประเมินและติดตามผล มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
การสำรวจและกำหนดความต้องการ	3.46	0.81	ปานกลาง
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.39	0.85	ปานกลาง
การดำเนินกิจกรรม	3.28	0.85	ปานกลาง
การประเมินและติดตามผล	3.26	0.93	ปานกลาง
รวม	3.35	0.78	ปานกลาง

ตอนที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

5.1 มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้หน่วยงานพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยในภาวะวิกฤต มีค่าเฉลี่ย 3.87 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง

รองลงมาข้อต้องการพัฒนาด้านการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

จำแนกตามมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการพัฒนาความรู้ด้าน การบริหารจัดการสาธารณ ภัยในภาวะวิกฤต	23.93 (39)	45.40 (74)	25.15 (41)	4.91 (8)	0.61 (1)	3.87	0.85	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้ด้าน การจัดทำแผนป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	19.63 (32)	44.79 (73)	33.13 (54)	1.84 (3)	0.61 (1)	3.81	0.79	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้ใน เรื่องการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติกรณี ฉุกเฉินตามระเบียบเงินทด รองราชการ	19.02 (31)	47.24 (77)	29.45 (48)	2.45 (4)	1.84 (3)	3.79	0.84	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้ใน ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ทางถนน	23.31 (38)	35.58 (58)	34.36 (56)	5.52 (9)	1.23 (2)	3.74	0.92	สูง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการสาธารณภัยด้านอุทกภัยและโคลนถล่ม	13.50 (22)	42.33 (69)	37.42 (61)	6.13 (10)	0.61 (1)	3.62	0.82	ปานกลาง
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการสาธารณภัยด้านอัคคีภัย	14.72 (24)	38.65 (63)	40.49 (66)	4.91 (8)	1.23 (2)	3.61	0.84	ปานกลาง
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการคลื่นยักษ์สึนามิ	19.02 (31)	34.36 (56)	36.81 (60)	8.59 (14)	1.23 (2)	3.61	0.93	ปานกลาง
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย	14.72 (24)	39.26 (64)	38.04 (62)	6.13 (10)	1.84 (3)	3.59	0.88	ปานกลาง
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการสาธารณภัยด้านภัยแล้ง	14.11 (23)	38.65 (63)	39.26 (64)	6.75 (11)	1.23 (2)	3.58	0.86	ปานกลาง
ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม	13.50 (22)	39.26 (64)	37.42 (61)	8.59 (14)	1.23 (2)	3.55	0.88	ปานกลาง
รวม						3.67	0.74	สูง

5.2 มิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจสนับสนุน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจสนับสนุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อ

พิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทางเว็บไซต์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับสูง รองลงมา ข้อต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2551 ต้องการให้หน่วยงานจัดการศึกษาต่อภายในประเทศในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง และต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านการให้บริการในหน่วยงานชั้นนำ มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการให้หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรภายในทุก 2 ปี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
ต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
จำแนกตามมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทางเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	26.99 (44)	52.15 (85)	17.79 (29)	2.45 (4)	0.61 (1)	4.02	0.78	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2551	21.47 (35)	51.53 (84)	23.31 (38)	3.07 (5)	0.61 (1)	3.90	0.79	สูง
ต้องการให้หน่วยงานจัดการศึกษาต่อภายในประเทศในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง	26.38 (43)	44.17 (72)	23.93 (39)	3.68 (6)	1.84 (3)	3.90	0.90	สูง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการให้หน่วยงานจัดให้ มีการศึกษาดูงานด้าน การให้บริการในหน่วยงาน ชั้นนำ	23.31 (38)	49.69 (81)	22.70 (37)	2.45 (4)	1.84 (3)	3.90	0.85	สูง
ต้องการให้หน่วยงาน สนับสนุนการศึกษาดูงาน ด้านการจัดการสาธารณสุข ในต่างประเทศ	22.70 (37)	43.56 (71)	26.99 (44)	3.68 (6)	3.07 (5)	3.79	0.94	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้ระบบ การคลังและงบประมาณ ภาครัฐแนวใหม่	18.40 (30)	44.17 (72)	31.29 (51)	4.91 (8)	1.23 (2)	3.74	0.86	สูง
ต้องการให้หน่วยงานจัด การศึกษาต่อต่างประเทศ โดยทุนอุดหนุนของกรม ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	23.31 (38)	41.10 (67)	25.77 (42)	7.36 (12)	2.45 (4)	3.75	0.98	สูง
ต้องการพัฒนาความรู้การ บริหารพัสดุภาครัฐ	14.11 (23)	41.10 (67)	37.42 (61)	5.52 (9)	1.84 (3)	3.60	0.86	ปานกลาง
ต้องการให้หน่วยงานจัดการ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เสริมสร้างการเรียนรู้อย่าง ไม่เป็นทางการ (Informal Learning) เพื่อสร้างเวที การเรียนรู้ร่วมกัน	15.95 (26)	47.24 (77)	31.29 (51)	3.68 (6)	1.84 (3)	3.72	0.84	สูง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการให้หน่วยงานมีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียน บุคลากรภายในทุก 2 ปี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน	20.25 (33)	25.15 (41)	36.20 (59)	12.88 (21)	5.5(39)	3.42	1.12	ปานกลาง
รวม						3.77	0.67	สูง

5.3 มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อต้องการพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการพัฒนาเทคนิคการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตาม

มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ	40.49 (66)	41.10 (67)	15.34 (25)	1.23 (2)	1.84 (3)	4.17	0.86	สูง
ต้องการพัฒนาทักษะด้าน การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารและการค้นคว้า	35.58 (58)	42.94 (70)	17.79 (29)	2.45 (4)	1.23 (2)	4.09	0.86	สูง
ต้องการให้หน่วยงานจัด การศึกษาดูงานด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานใน หน่วยงานชั้นนำ	30.06 (49)	47.24 (77)	18.40 (30)	3.07 (5)	1.23 (2)	4.02	0.85	สูง
ต้องการพัฒนาเทคนิคการ สร้างและพัฒนาทีมงาน	26.38 (43)	51.53 (84)	18.40 (30)	2.45 (4)	1.23 (2)	3.99	0.81	สูง
ต้องการพัฒนาเพื่อเสริม สร้างบุคลิกภาพที่ดีโดย ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	31.29 (51)	39.88 (65)	23.93 (39)	4.29 (7)	0.61 (1)	3.97	0.88	สูง
ต้องการพัฒนาทักษะการ เขียนหนังสือราชการ	26.99 (44)	44.17 (72)	26.38 (43)	1.23 (2)	1.23 (2)	3.94	0.83	สูง
ต้องการพัฒนาทักษะการ ประสานงาน	23.93 (39)	49.08 (80)	23.93 (39)	1.84 (3)	1.23 (2)	3.93	0.81	สูง
ต้องการพัฒนาทักษะการ สร้างเครือข่าย	25.15 (41)	42.94 (70)	28.22 (46)	2.45 (4)	1.23 (2)	3.88	0.86	สูง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต้องการพัฒนาเทคนิคการ ประชาสัมพันธ์	18.40 (30)	47.85 (78)	29.45 (48)	3.68 (6)	0.61 (1)	3.80	0.80	สูง
รวม						3.98	0.96	สูง

5.4 มิติเจตคติ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มิติเจตคติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้หน่วยงานดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมาข้อต้องการให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละมองโลกในแง่ดี (Positive thinking) มีค่าเฉลี่ย 4.29 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้าปฏิบัติธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

จำแนกตามมิติเจตคติ

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็น					X	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ต้องการให้หน่วยงานดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม	53.99 (88)	30.67 (50)	12.88 (21)	1.23 (2)	1.23 (2)	4.35	0.84	สูง
ต้องการให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละมองโลกในแง่ดี (Positive thinking)	48.47 (79)	36.81 (60)	11.04 (18)	2.45 (4)	1.23 (2)	4.29	0.85	สูง
ต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรมทางสังคมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	43.56 (71)	38.65 (63)	14.11 (23)	2.45 (4)	1.23 (2)	4.21	0.86	สูง
ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้าปฏิบัติธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	27.61 (45)	39.88 (65)	25.77 (42)	3.07 (5)	3.68 (6)	3.85	0.98	สูง
รวม						4.17	0.79	สูง

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่ามีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติเจตคติ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง รองลงมามีมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.67ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับสูง เช่นกัน ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น

ต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
มิติเจตคติ	4.17	0.79	สูง
มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	สูง
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน	3.77	0.67	สูง
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก	3.67	0.74	สูง
รวม	3.96	0.64	สูง

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ทราบถึงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า

6.1 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ควรให้เครื่องคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง ต่อ 1 คน เพื่อจะได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มากขึ้น
- ควรเปิดกว้างให้ข้าราชการทุกระดับได้เข้ารับการอบรมอย่างเสมอภาคกัน
- ควรให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น พทุนการศึกษา จัดหาสถาบันมาสอน
- ควรส่งเสริมค่าตอบแทนและเงินรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อสร้างแรงจูงใจ

- ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสทัดเทียมกัน ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการพัฒนานในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) และหลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (จบ.ปภ.) โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน

6.2 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

- ควรวิเคราะห์หาความจำเป็น (Training Needs) ในการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรอย่างมีทิศทาง โดยวิเคราะห์จาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของบุคลากร เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาการส่งรายชื่อหลักสูตรมาให้เลือกไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ จึงไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร

- ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสนใจในการอบรมได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจ ไม่ควรปิดกั้นโดยอ้างว่าไม่มีคนทำงานแทน

- ควรนำวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกเข้ามาอบรมให้กับบุคลากรขององค์การให้มากขึ้น

**ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

7.1 จำแนกตามเพศ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ 4.07 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ ก็พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน 1 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก โดยเพศชายมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่าเพศหญิง ส่วนอีก 3 มิติไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากร จำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก	3.88	0.69	3.59	0.75	2.33	0.02
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภาระสนับสนุน	3.90	0.55	3.72	0.71	2.62	0.11
มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.10	0.59	3.92	0.72	1.55	0.12
มิติเจตคติ	4.20	0.69	4.16	0.83	0.32	0.75
รวม	4.07	0.53	3.91	0.67	1.42	0.16

7.2 จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้ง 4 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากร จำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม df = 3		ภายในกลุ่ม df = 157		F	P-Value
	SS	MS	SS	MS		
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก	15.13	5.04	74.12	.47	10.68	.00
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน	9.64	3.21	61.73	.37	8.17	.00
มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน	6.95	2.32	69.01	.44	5.27	.00
มิติเจตคติ	8.18	2.73	93.48	.60	4.58	.00
รวม	8.82	2.94	56.46	.36	8.17	.00

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวม
จำแนกตามอายุ

อายุ	X	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.18	4.21	3.82	3.61
ต่ำกว่า 30 ปี	4.18	-	-.03	.36*	.58*
30 – 39 ปี	4.21		-	.39*	.61*
40 – 49 ปี	3.82			-	.22
50 ปีขึ้นไป	3.61				-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก จำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลักสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้ภารกิจหลัก จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.95	4.04	3.44	3.33
ต่ำกว่า 30 ปี	3.95	-	-.09	.51*	.62*
30 – 39 ปี	4.04		-	.60*	.72*
40 – 49 ปี	3.44			-	.11
50 ปีขึ้นไป	3.33				-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรที่มี อายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22
การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้การกิจสนับสนุน จำแนกตามอายุ

อายุ	X	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.97	4.04	3.66	3.37
ต่ำกว่า 30 ปี	3.97	-	-.07	.31*	.61*
30 – 39 ปี	4.04		-	.38*	.68*
40 – 49 ปี	3.66			-	.30*
50 ปีขึ้นไป	3.37				-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23
การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	X	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.23	4.17	3.88	3.63
ต่ำกว่า 30 ปี	4.23	-	.06	.35*	.59*
30 – 39 ปี	4.17		-	.29*	.54*
40 – 49 ปี	3.88			-	.24
50 ปีขึ้นไป	3.63				-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมิติเจตคติ จำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปีและที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติเจตคติ
จำแนกตามอายุ

อายุ	X	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.36	4.43	4.04	3.84
ต่ำกว่า 30 ปี	4.36	-	-.06	.33	.53*
30 – 39 ปี	4.43		-	.39*	.59*
40 – 49 ปี	4.04			-	.20
50 ปีขึ้นไป	3.84				-

7.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกระดับการศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้ง 4 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ดังตารางที่ 4.25

ตาราง ที่ 4.25

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม df = 2		ภายในกลุ่ม df = 160		F	P-Value
	SS	MS	SS	MS		
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก	9.80	4.90	79.86	0.50	9.82	0.00
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจ สนับสนุน	9.71	4.85	62.05	0.39	12.51	0.00
มิติความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	2.79	1.39	74.06	0.46	3.01	0.05
มิติเจตคติ	3.89	1.94	97.90	0.61	3.18	0.04
รวม	4.79	2.39	60.75	0.38	6.29	0.00

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.43	3.88	4.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	-	-.44	-.71*
ปริญญาตรี	3.88		-	-.27*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15			-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจหลัก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจหลัก ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้การกิจหลัก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.19	3.58	4.02
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	-.38	-.83*
ปริญญาตรี	3.58		-	-.44*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.02			-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.04	3.65	4.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.04	-	-.61*	-1.00*
ปริญญาตรี	3.65		-	-.39*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05			-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติความสามารถในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.54	3.92	4.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54	-	-.38	-.58*
ปริญญาตรี	3.92		-	-.19
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11			-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติเจตคติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติเจตคติ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.57	4.13	4.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	-	-.56	-.74*
ปริญญาตรี	4.13		-	-.18
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31			-

7.4 จำแนกระดับตำแหน่ง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกระดับตำแหน่ง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้ง 4 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม df = 4		ภายในกลุ่ม df = 158		F	P-Value
	SS	MS	SS	MS		
มิติการเพิ่มพูนความรู้ ภารกิจหลัก	11.08	2.77	78.59	0.50	5.57	0.00
มิติการเพิ่มพูนความรู้ ภารกิจสนับสนุน	9.86	2.46	61.89	0.39	6.29	0.00
มิติความสามารถในปฏิบัติงาน	7.16	1.79	69.68	0.44	4.06	0.00
มิติเจตคติ	8.70	2.17	93.09	0.59	3.69	0.01
รวม	8.19	2.05	57.34	0.36	5.64	0.00

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างชำนาญการพิเศษกับปฏิบัติการ และชำนาญการกับปฏิบัติการ แสดงว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32
การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวม
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		3.95	3.90	4.31	3.72	3.49
ชำนาญการพิเศษ	3.95	-	.05	-.36*	.23	.46
ชำนาญการ	3.90		-	-.42*	.18	.41
ปฏิบัติการ	4.31			-	.59*	.82*
ชำนาญงาน	3.72				-	.23
ปฏิบัติงาน	3.49					-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจหลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจหลักสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้ภารกิจหลัก จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		3.72	3.55	4.10	3.46	3.20
ชำนาญการพิเศษ	3.72	-	.17	-.38	.26	.52
ชำนาญการ	3.55		-	-.55*	.09	.35
ปฏิบัติการ	4.10			-	.64*	.90*
ชำนาญงาน	3.46				-	.26
ปฏิบัติงาน	3.20					-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้ภูมิทักษะนั้น จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		3.94	3.67	4.14	3.54	3.20
ชำนาญการพิเศษ	3.94	-	.27	-.20	.40*	.74*
ชำนาญการ	3.67		-	-.47*	.12	.47
ปฏิบัติการ	4.14			-	.60*	.94*
ชำนาญงาน	3.54				-	.34
ปฏิบัติงาน	3.20					

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการและระดับชำนาญงานส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		3.96	3.88	4.33	3.79	3.64
ชำนาญการพิเศษ	3.96	-	.08	-.36	.17	.32
ชำนาญการ	3.88		-	-.44*	.09	.25
ปฏิบัติการ	4.33			-	.53*	.69
ชำนาญงาน	3.79				-	.16
ปฏิบัติงาน	3.64					-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติเจตคติ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรระดับชำนาญการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญงาน และบุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงานส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติเจตคติ
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	X	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		4.05	4.20	4.49	3.87	3.63
ชำนาญการพิเศษ	4.05	-	-.15	-.44	.18	.42
ชำนาญการ	4.20		-	-.29	.33*	.57
ปฏิบัติการ	4.49			-	.62*	.86*
ชำนาญงาน	3.87				-	.24
ปฏิบัติงาน	3.63					-

7.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามี 2 มิติแตกต่างกัน คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก และมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจ

สนับสนุน ส่วนอีก 2 มิติ ไม่แตกต่างกัน คือ มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม df = 3		ภายในกลุ่ม df = 159		F	P-Value
	SS	MS	SS	MS		
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก	5.51	1.84	84.16	.53	3.47	.02*
มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจ สนับสนุน	4.75	1.58	67.01	.42	3.75	.01*
มิติความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	2.42	.81	74.43	.47	1.72	.16
มิติเจตคติ	1.51	.50	100.28	.63	.80	.50
รวม	2.13	.71	63.40	.40	1.78	.15

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลักสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–9 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูน
ความรู้ภารกิจหลัก จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.92	3.57	3.66	3.43
ต่ำกว่า 5 ปี	3.92	-	.35*	.26	.49*
5-9 ปี	3.57		-	-.09	.14
10-14 ปี	3.66			-	.23
15 ปีขึ้นไป	3.66				-

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี และ 15 ปีขึ้นไปส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39

การตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติการเพิ่มพูนความรู้
ภารกิจสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.96	3.73	3.66	3.41
ต่ำกว่า 5 ปี	3.96	-	.23*	.30	.55*
5-9 ปี	3.73		-	.07	.32
10-14 ปี	3.66			-	.25
15 ปีขึ้นไป	3.41				-

ตอนที่ 8 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเชื่อมโยงกับทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ได้ดังนี้

8.1 คุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองร้อยละ 66.87 โดยมีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองด้านความตั้งใจจากภายในมากที่สุด ร้อยละ 74.23 รองลงมาคือคุณลักษณะการพัฒนาตนเองด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 89.57 ส่วนด้านที่มีคุณลักษณะการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ร้อยละ 55.21 แสดงว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเรื่องสำคัญมากของทุกคน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องการกระทำด้วยตัวเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนเพียงบางส่วน (นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์, 2540,

น. 12) สอดคล้องกับ รุ่งทิวา ทองปลิว (2541, น. 37) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่ามีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ดังนั้น บุคลากรในองค์กรทุกคนควรที่จะคิดตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ของผู้ปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้าน ความตั้งใจจากภายใน คือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเอง ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ การแสวงหาโอกาสใน การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ และการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่าง ๆ กอปรกับการเข้าร่วมกิจกรรมโดยมีความยินดี ที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ซึ่งเน้น การพัฒนาตนเองอย่างเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง สอดคล้องกับ วิเชียร ทวีลาภ (2534) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการดำเนินชีวิตอย่างมี อุดมการณ์ไม่ควรใช้ชีวิตผ่านไปเพียงวันๆ เท่านั้น

8.2 ทัศนะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อกระบวนการพัฒนา บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) โดยมีระดับ ความคิดเห็นด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมี ความเห็นในปัจจุบัน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จัดหลักสูตรโดยทำการสำรวจและ กำหนดความต้องการที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตอบสนองต่อภารกิจซึ่ง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามผลการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี 2545 โดยการยุบรวมบุคลากรจากหลากหลายส่วนด้วยกัน จึงต้องมีการสำรวจและกำหนด ความต้องการในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้การพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องตามวิธีการบริหารโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based Management) สอดคล้อง ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นโยบายตามมาตรา 11 กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยมีความเห็นในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งเป็นการสะท้อน ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีมุมมองในการพัฒนาตนเองและเล็งเห็นว่ากรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยควรพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนามนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี อาทิ การศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน เป็นต้น (วิน เชื้อโพธิ์ทัก, 2537, น. 20-22) นอกจากนี้สอดคล้องกับ ฟินิจ ภูทับทิม (2543, น. 32) ที่กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์ นอกจากต้องวางโครงการตาม ความต้องการของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาแล้ว การเลือกใช้วิธีการพัฒนามนุษย์ให้เหมาะสมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้การพัฒนามนุษย์ดำเนินไปโดยราบรื่น ซึ่งมีวิธีการต่างๆ ได้แก่ การให้การศึกษาทั่วไป การฝึกตนเอง การฝึกอบรมโดยให้ฝึกงาน การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม ฉะนั้นการพัฒนามนุษย์จะประสบความสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันนั้นจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ จึงต้องดำเนินการ สอดประสานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

ข้อสังเกตผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อกระบวนการพัฒนามนุษย์ องค์กรปกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการประเมินและติดตามผล มีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่าที่น่าสนใจว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนามนุษย์มีการติดตาม การนำ ความรู้ไปใช้อย่างเป็นทางการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อย ซึ่ง Henaman, schweb, fossum, and Dyer (1986, อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2538, น. 5-6) ได้กล่าวว่า การประเมินผล โครงการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไข ในการดำเนินการต่อไป ดังนั้น องค์กรปกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการ พัฒนามนุษย์ มีการติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้การพัฒนามนุษย์มี ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาโดยรวมรายชื่อทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อย ในการจัดทำหลักสูตรของหน่วยงานได้มีความสำรวจ ความต้องการก่อนเสมอ การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนามนุษย์มีการจัดสรรให้ อย่าง เพียงพอ การคัดเลือกบุคลากรโดยคณะกรรมการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและ ตรวจสอบได้ โดยองค์กรปกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพิจารณาเปิดโอกาสให้กับบุคลากรเพิ่ม มากขึ้นในการจัดทำหลักสูตร โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรให้มากที่สุด และ ควรสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร กอปรกับ การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยคณะกรรมการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนามนุษย์ที่ประกอบด้วย บุคคล งบประมาณ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ การบริหารงานโดยใช้แผนและ โครงการเป็นกลยุทธ์ การติดตามและประเมินผลทุกระยะ การยอมรับ กำลังใจ และความเป็น

น้ำหนึ่งอันเดียวกัน (รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541, น. 19-20) กอปรกับการที่บุคลากรในองค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาสู่การปรับปรุงเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นกลไกหรือเครื่องมือหนึ่งที่มีความจำเป็นเพื่อขับเคลื่อน “คน” เพื่อสร้างสรรค์ผลการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

8.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งจำแนกเป็นรายมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน และมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลักตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับสูงทั้ง 4 มิติ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (สนใจ ลักษณะ, 2542, น. 198-201) ลำดับ 5 ความต้องการสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือ ต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติหรืออุดมการณ์ที่ดีของตน โดยความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในมิติ ดังนี้

- มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับสูง โดยบุคลากรมีความต้องการให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยในภาวะวิกฤต ด้านการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาความรู้ในเรื่องการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินตามระเบียบเงินทดรองราชการ และการพัฒนาความรู้ในด้านการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน แสดงว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการกิจหลักเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544, น. 144-147) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน

สหวิทยาเขตเสรีไทย ที่กล่าวว่า อาจเป็นเพราะปัจจุบันข้าราชการครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพตนเอง

- มิติการเพิ่มพูนความรู้การกิจสนับสนุน จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับสูง โดยบุคลากรมีความต้องการให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทางเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 จัดการศึกษาต่อภายในประเทศในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง และจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านการให้บริการในหน่วยงานชั้นนำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมาลี รุจิราษฎร์ (2544, น. 77) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับ อมรรัตน์ ปักโคพานัง (2548, น. 118-120) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา

- มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยบุคลากรต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ พัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและค้นคว้า และต้องการพัฒนาเทคนิคการประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ตูลา มหาพสุธานนท์ (2547, น. 192) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ ทองฟู ศิริวงศ์ (2548, น. 4) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะ พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นขบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดผลสำเร็จ

- มิติเจตคติ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับสูงสุดเมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3 มิติข้างต้น โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 พบว่าบุคลากรมีความต้องการให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละ มองโลกในแง่ดี (Positive thinking) และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าปฏิบัติธรรมเพื่อ

ยกระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน ตามลำดับ ซึ่งความต้องการของบุคลากรนั้นสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้แก่สังคมไทย โดยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร เพราะบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมาจากหลากหลายส่วนราชการด้วยกัน ตามผลปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ซึ่งแต่ละส่วนราชการต่างก็มีวัฒนธรรม แนวคิด วิธีการทำงาน และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในมิติเจตคติจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร

สรุปภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งประกอบด้วย มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน มิติเจตคติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน 4 มิติดังกล่าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

- จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมเพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายมิติ ปรากฏว่าเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก สูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าเพศชายมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเพราะภารกิจหลักของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะเน้นเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย และต้องออกไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัด ต้องไปบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น นอกจากนี้ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งเพศชายมีความคล่องตัวมากกว่าเพศหญิง

- จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและแยกเป็นรายมิติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 39 ปี เป็นกลุ่มที่ยังอยู่ในวัยที่ต้องการแสวงหาความรู้ และเป็นที่ยอมรับขององค์กร สังคม และคนรอบข้าง ซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มที่มี

อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่อาจจะมีภารกิจในครอบครัวมากเกินไป หรืองานที่รับผิดชอบมากเกินไป ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองลดลง

- จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและแยกเป็นรายมิติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549, น. 134-157) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าระดับปริญญาตรี เหตุที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความใฝ่รู้ตลอดเวลา และตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

- จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและแยกเป็นรายมิติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน เหตุที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะบุคลากรระดับปฏิบัติการเป็นวัยหนุ่มสาว ที่มีความต้องการหลาย ๆ อย่าง เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการในสัมพันธภาพ และความต้องการที่จะเจริญเติบโต จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเองสูงตามไปด้วย ในขณะที่ระดับอื่นอาจจะปฏิบัติงานมานาน และบางคนที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเริ่มต้นจากระดับปริญญาตรี หรือที่มาจากปริญญาตรีแต่สอบเลื่อนระดับไม่ได้ ตำแหน่งและเงินเดือน ทำให้กลุ่มนี้เริ่มเฉื่อยชาในการพัฒนาตนเอง

- จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแยกเป็นรายมิติ พบว่า แตกต่างกัน 2 มิติ คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก และมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 9 ปี และ 15 ปีขึ้นไป เหตุที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เป็น

บุคคลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ จึงมีความตั้งใจในการแสวงหาความรู้ภารกิจหลัก และแสวงหาโอกาสในการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม