

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ทักษะต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการประเภทตำแหน่งทั่วไป ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน และข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ในส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 163 ราย ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง หลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ในการคำนวณสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA โดยการศึกษาครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร แล้วนำผลการศึกษาเสนอในรูปของความเรียงประกอบตารางอธิบายข้อมูลในการศึกษา โดยแต่ละประเด็นสามารถสรุปภาพรวม ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยจะได้นำข้อมูลที่มีคะแนนสูงสุดในแต่ละข้อมาประมวลให้เห็นลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 5-9 ปี

2. การได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาการได้เข้ารับการพัฒนาตนเองในกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มากที่สุด รองลงมาได้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน ส่วนกิจกรรมที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับกิจกรรมที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดให้เฉพาะตำแหน่งเข้าอบรมได้ในหลักสูตรด้านการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 มากที่สุด รองลงมาได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการ ส่วนกิจกรรมที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.)

3. คุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความตั้งใจจากภายใน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านความตั้งใจจากภายใน ร้อยละ 89.57 เมื่อพิจารณาตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรก คือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมากที่สุด ร้อยละ 97.55 รองลงมาเห็นว่าจะมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ร้อยละ 96.93 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ภาระงานไม่มากจนเกินไป ทำให้มีเวลาที่จะหาความรู้เพิ่มเติมได้ ร้อยละ 66.87

3.2 ด้านการแสวงหาโอกาส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาโอกาสโดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ (จุลสาร วารสาร ห้องสมุด

อินเทอร์เน็ต) มากที่สุด ร้อยละ 95.71 รองลงมาแสวงหาโอกาสโดยการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่าง ๆ (หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ) ร้อยละ 93.87 ส่วนการแสวงหาโอกาสโดยการเสนอตนเองเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการน้อยที่สุด ร้อยละ 23.31

3.3 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ในประเด็นว่ายินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดขึ้นเอง มากที่สุด ร้อยละ 96.32 รองลงมาเห็นว่ายินดีที่จะเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ร้อยละ 90.80 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เต็มใจที่ได้รับเชิญให้เป็นผู้บรรยายอยู่เสมอ ร้อยละ 39.88

4. ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการศึกษาทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน

4.1 ด้านการสำรวจและกำหนดความต้องการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าอันดับแรกคือ หลักสูตรที่หน่วยงานจัดมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาข้อหลักสูตรที่หน่วยงานจัดสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจของบุคลากรได้เพิ่มขึ้น มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนข้อการจัดทำหลักสูตรของหน่วยงานได้มีการสำรวจความต้องการก่อนเสนอน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

4.2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าอันดับแรกคือ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาแต่ละด้านมีการกำหนดคุณสมบัติไว้ชัดเจนมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาข้อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแน่นอน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนข้อการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีการจัดสรรให้เพียงพออย่างน้อยที่สุด มีระดับคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

4.3 ด้านการดำเนินกิจกรรม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกคือ ข้อการคัดเลือกบุคลากรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไว้ชัดเจน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาข้อการประชาสัมพันธ์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีการใช้สื่อส่งข้อมูลถึงบุคคลโดยตรงอย่างทั่วถึง และการประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินการผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ทราบล่วงหน้าเสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนข้อการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาโดยคณะกรรมการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้น้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

4.4 ด้านการประเมินและติดตามผล ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกคือ ข้อผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามผลภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาข้อมีการนำผลประเมินการพัฒนามาปรับปรุงหลักสูตรที่จะต้องดำเนินการในโอกาสต่อไปอย่างสม่ำเสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนข้อ หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรมีการติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นทางการน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

5.1 มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกคือ ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยในภาวะวิกฤต มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาข้อต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาด้านการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนข้อที่ต้องการพัฒนาความรู้การบริหารจัดการแผ่นดินไหวและอาคารถล่มน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5.2 มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกคือ ข้อต้องการให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทางเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาข้อต้องการพัฒนา

ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2551 ต้องการให้หน่วยงานจัดการศึกษาต่อภายในประเทศในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง และต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านการให้บริการในหน่วยงานชั้นนำ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนข้อต้องการให้หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรภายในทุก 2 ปี เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

5.3 มิติตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกคือ ข้อต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาข้อต้องการพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนข้อต้องการพัฒนาเทคนิคการประชาสัมพันธ์น้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

5.4 มิติจิตใจ ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกคือ ข้อ ต้องการให้หน่วยงานดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาข้อต้องการให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละมองโลกในแง่ดี (Positive thinking) มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนข้อต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้าปฏิบัติธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

6. การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า มีความแตกต่างดังนี้

6.1 เพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ ก็พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน 1 มิติ คือ มิติ การเพิ่มพูนความรู้การกิจหลัก โดยเพศชายมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง สูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมิติเจตคติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 ระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษารายคู่ พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้ง 4 มิติ โดยมิติการเพิ่มพูนความรู้ ภารกิจหลัก มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ผลการศึกษารายคู่พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลักและมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษารายคู่พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติความสามารถในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญการ และระดับชำนาญงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมิติเจตคติ ผลการศึกษารายคู่พบว่า บุคลากรระดับชำนาญการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญงาน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติเจตคติ สูงกว่าบุคลากรระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แยกเป็นรายมิติ 4 มิติ พบว่ามี 2 มิติแตกต่างกัน คือ มิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก และมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุน ส่วนอีก 2 มิติ ไม่แตกต่างกัน คือ มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน และมิติเจตคติ ผลการศึกษารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจหลัก และมิติการเพิ่มพูนความรู้ภารกิจสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี และ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการศึกษาที่สะท้อนต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) พบว่า เงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมควรที่จะตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวบุคลากร โดยการยกพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในวัยหนุ่มสาว มีความเสียสละมองโลกในแง่ดี และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจขององค์การที่บุคลากรในสังกัดต้องมีความมุ่งมั่น ทุ่มีเท อุทิศและเสียสละทั้งเวลา แรงกาย และแรงใจที่ต้องรับผิดชอบจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสาธารณภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน

2. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการวิเคราะห์หาความจำเป็น (Training Needs) ในการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างมีทิศทาง โดยวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้สอบถามความต้องการในการพัฒนาโดยการส่งรายชื่อหลักสูตรมาให้เลือกเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องมีการจัดทำหลักสูตรโดยผ่านการวิเคราะห์หาความจำเป็นอย่างเป็นกระบวนการ

3. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาที่บุคลากรต้องการจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

4. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรที่จะสนับสนุนพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า

5. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานชั้นนำ (Best Practice) จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแผนงานการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารจัดการสาธารณภัย
3. ควรวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไปในแต่ละด้าน ถ้าเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อย ก็สามารถนำมาเสนอได้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป
4. ควรศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้กับบุคลากรทุกประเภทและระดับในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาด้านที่คล้ายคลึงกันให้สามารถพัฒนาร่วมกันได้