

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ถนนแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

พ.อ. จีระศักดิ์ พันมา

- 2 ซี.ศ. 2561
375623 600 2477.41

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอก จีระศักดิ์ พันมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
.....
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่.....16.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.เทียนแก้ว เตียมสุวรรณ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา คณบดี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ตลอดจนคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตาม การทำงานนิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านที่กล่าวมาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บังคับหน่วย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาพื้นที่ภาคเหนือ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ทูคนายของบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ สำหรับประกอบการจัดทำเอกสารวิจัยฉบับนี้ จนสมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารทั่วไป รุ่นที่ 3 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านในความห่วงใยเป็นกำลังใจและการดูแลซึ่งกัน และกันตลอดมาประ โยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขอกราบมอบบูชาบิดา มารดา และครู อาจารย์ ทุกท่าน

พ.อ. จีระศักดิ์ พันมา

58930286: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ การบริหารจัดการ/ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย/ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

จีระศักดิ์ พันมา: การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ. (ADMINSTRATION THE MISSION OF MITIGATION CENTER, ARMED FORCES DEVELOPMENT COMMAND: A CASE STUDY OF NORTHERN AREAS.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด., 85 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยเรื่องการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และเปรียบเทียบความคิดเห็น ของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 267 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งได้แก่ การ บริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และลำดับสุดท้าย ได้แก่ งบประมาณ (2) กำลัง พลที่มีระดับชั้นยศ และพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในขณะที่กำลังพลที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน

58930286 : MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATION / THE MISSION OF MITIGATION CENTER/ ARMED
FORCES DEVELOPMENT COMMAND

JEERASAK PANMA: ADMINISTRATION THE MISSION OF MITIGATION
CENTER, ARMED FORCES DEVELOPMENT COMMAND: A CASE STUDY OF
NORTHERN AREAS, ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, PH.D. 85 P. 2017.

The administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command: A case study of Northern Areas. The objectives of this research were to study the opinions of personnel staff officers for the administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command of Northern Areas and to compare the opinions of personnel staff officers for the administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command of Northern Areas by classifying personal factors. The sample of this research consisted of 267 people of personnel staff officers in 3rd Armed Forces Development Command by using the questionnaires. The statistics used for data analysis were Frequency Table, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test and LSD.

The results of this research were found that (1) the administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command of Northern Areas, the overall was rated at high level. The first part was the administration, followed by the personnel and materials and the last part was budget. (2) the personnel staff officers who had the rate levels and the different areas that gave the opinions for the administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command of Northern Areas that were significantly different statistic at .05 level. While the personnel staff officers who were different in age, the education and the work experiences but the opinions were not different to the administration the Mission of Mitigation Center, Armed Forces Development Command of Northern Areas.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	20
ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
เกณฑ์การแปลผล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ.....	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน.....	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	44
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน บรรเทาสาธารณภัย.....	45
4	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	46
5	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพื้นที่รับผิดชอบ.....	46
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ.....	47
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร.....	47
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ.....	48
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	49
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ.....	50
11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามอายุ.....	52
12	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน บรรเทาสาธารณภัย.....	54
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับชั้นยศ กับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร.....	56
16 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับชั้นยศกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม.....	57
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามพื้นที่รับผิดชอบ.....	57
18 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร.....	59
19 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ.....	60
20 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	62
21 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ.....	64
22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็น ต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม.....	66
23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภัยจากการคุกคามด้านกำลังทหารภายนอกประเทศมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สาธารณภัยมีแนวโน้มที่จะทวีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสาธารณภัยที่เกิดขึ้นจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หรือที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ ขณะเดียวกัน การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมได้ผลยังให้ภัยพิบัติที่เกิดขึ้น มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ภัยพิบัติมักก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบ ในด้านต่าง ๆ อย่างมาก ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เพื่อป้องกัน และลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น การจัดทำหรือการปรับปรุงแผนป้องกันภัย จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ในภาวะปกติ รัฐต้องเตรียมป้องกันภัยต่าง ๆ ด้วยการจัดเตรียมการให้พร้อม ที่จะเผชิญกับภัยทุกรูปแบบเมื่อเกิดภัยขึ้นหรือใกล้จะเกิด ไม่ว่าจะภัยแบบใดแบบหนึ่งหรือเกิดหลายแบบ พร้อม ๆ กัน หน่วยงานของรัฐจะต้องเข้าอำนวยความสะดวกในการป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟูบูรณะ อย่างมีเอกภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. 2558)

กระทรวงกลาโหม เป็นองค์กรหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประสบ สาธารณภัยตาม พ.ร.บ.ป้องกันฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 และแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2541 ของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม จึงจัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงกลาโหม (ศบภ.กท.) ขึ้น ตามคำสั่ง กท. (เฉพาะ) ที่ 70/80 ลง 25 มี.ค. 40 โดยมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน สั่งการและกำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการใน กท. ในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ทั้งปวง ตลอด 24 ชั่วโมง ในส่วนของกองทัพไทย ได้จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย ทท. ขึ้นรองรับ ภารกิจให้การช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยตามนโยบายของ กท. เมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงาน ของรัฐ และ/ หรือเอกชน และ/ หรือ ศบภ.กท.

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน ของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงได้ตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวก ประสานงาน สั่งการและกำกับดูแลการปฏิบัติ ของหน่วยขึ้นตรงในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงานของรัฐ และ/ หรือ/ เอกชน และ/ หรือ ศบภ.กท. และ/ หรือ ศบ.ทท.

การจัดการสาธารณสุขของประเทศไทยที่ผ่านมายังคงมีปัญหอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ หลายประการดังนี้ (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, 2558)

1. ด้านโครงสร้างองค์กรและกลไกการจัดการสาธารณสุข ซึ่งโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบเมื่อเกิดสาธารณสุขของประเทศไทยมีหลายระดับ หลายส่วนราชการและหน่วยงาน ตั้งแต่การเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ การแจ้งเตือนภัยการเผชิญเหตุ การจัดการในภาวะฉุกเฉิน การให้ความช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ขณะเกิดเหตุการณ์ จนถึงการฟื้นฟูผู้ประสบภัยและพื้นที่ภายหลังการเกิดภัย ซึ่งแต่ละส่วนราชการและหน่วยงานได้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการกำหนดแนวทางจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อรับมือกับสาธารณสุขที่เกิดขึ้นแล้วก็ตาม แต่ปัญหาพื้นฐาน คือ การขาดความเป็นเอกภาพในการจัดการสาธารณสุขทั้งในระดับชาติ จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กอปรกับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหลักตามกฎหมายไม่สามารถสั่งการได้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้าร่วมในการเผชิญเหตุด้วยตนเอง ทำให้การประสานงานและการสนธิกำลังจากส่วนราชการและหน่วยงานยังขาดประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและไม่มีกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ รวมถึงขาดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน
2. ด้านกระบวนการวางแผนและการสนับสนุน การระดมทรัพยากรเข้าสู่พื้นที่ประสบภัยยังขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน เมื่อเกิดเหตุทุกหน่วยงานจะเข้าพื้นที่ประสบภัยด้วยตัวเอง ไม่มีการประสานงานกับหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายในพื้นที่ ทำให้ขาดความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เนื่องจากทุกหน่วยงานมุ่งให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นลำดับแรก แต่การปฏิบัติงานกลับไม่มีการวางแผนในภาพรวม ต่างหน่วยต่างปฏิบัติงานตามแนวทางของตนเอง โดยไม่มีความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งหมายในการปฏิบัติในภาพรวม ทำให้หน่วยเผชิญเหตุในพื้นที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและเป็นระบบ เนื่องจากไม่มีการวางแผนการสนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เชื้อเพลิง อุปกรณ์พิเศษ และส่วนใหญ่ไม่มีการจัดเตรียมงบประมาณในการเผชิญเหตุ จึงเกิดความสับสนและล่าช้าในการปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
3. ด้านองค์ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณสุข การวิจัยและพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของประเทศยังไม่มี ความชัดเจนถึงยุทธศาสตร์ ทิศทาง รูปแบบ และระบบการจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ ในแต่ละประเภทภัยขาดข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยของแต่ละประเภทภัยที่แท้จริง เช่น พื้นที่แล้งซ้ำซาก พื้นที่ดินโคลนถล่ม ฯลฯ ที่จะมีผลกระทบต่อประชาชน รวมถึงระดับนโยบายขาดการให้ความสำคัญและการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และพื้นที่ภาคอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างมีเหตุผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน
 - 1.1 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร แตกต่างกัน
 - 1.2 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ แตกต่างกัน
 - 1.3 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกัน
 - 1.4 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน
2. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน
 - 2.1 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร แตกต่างกัน
 - 2.2 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ แตกต่างกัน

5.1 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร แตกต่างกัน

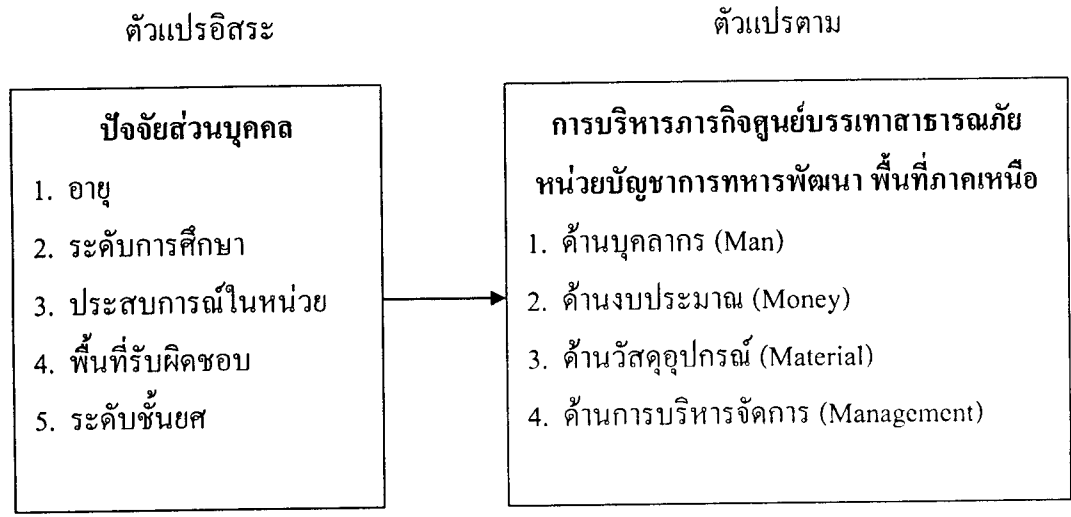
5.2 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ แตกต่างกัน

5.3 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกัน

5.4 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พิจารณาและนำแนวคิดทรัพยากรการบริหารของวิเชียร วิทย์อุดม (2554) มาทำการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารจัดการภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

2. ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และพื้นที่ภาคอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างมีเหตุผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 800 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 267 นาย

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 2.1.1 อายุ
- 2.1.2 ระดับการศึกษา
- 2.1.3 ประสบการณ์ในหน่วย
- 2.1.4 พื้นที่รับผิดชอบ
- 2.1.5 ระดับชั้นยศ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านบุคลากร
- 2.2.2 ด้านงบประมาณ
- 2.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 2.2.4 ด้านการบริหารจัดการ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาดังแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หมายถึง ความคิดเห็นของกำลังพลที่มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ

ด้านบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ที่มีต่อ

- 1) การคัดเลือกคนได้เหมาะสมกับภารกิจ
- 2) การพัฒนาคนให้สามารถทำงานได้
- 3) การบำรุงรักษากระตุ้นจิตใจให้ทำงาน
- 4) การส่งเสริมให้คนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านงบประมาณ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ที่มีต่อ

- 1) การจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ
- 2) การเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา
- 3) ความยุ่งยากในการเบิกจ่าย
- 4) การควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ที่มีต่อ

- 1) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการทำงาน
- 2) การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
- 3) ความยุ่งยากในระบบการจัดเก็บ
- 4) การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจ

ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ที่มีต่อ

- 1) การวางแผนในการดำเนินงานตามภารกิจ
- 2) การลงมาปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- 4) การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

สาธารณภัย หมายถึง อัคคีภัย วาดภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยจากดินโคลนถล่ม โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้ความหมายรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย (มาตรา 4 พ.ร.บ. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550)

พื้นที่ภาคเหนือ หมายถึง พื้นที่ที่ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย จังหวัดน่าน จังหวัดแพร่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จังหวัดลำปาง

จังหวัดตาก จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดพิจิตร
จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และสาระสำคัญทางวิชาการและสามารถนำมาปรับใช้ในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลากหลายทัศนะดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร อันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

วนิดา บุญจนะ (2554) ได้สรุปความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน ตั้งแต่บุคคลสองคนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการใช้ความคิดเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ผสมผสานกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็เกิดความพึงพอใจ ได้รับการยอมรับจากพนักงานผู้รับบริการและสังคม

วนิดา ลาสอน (2555) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการนำกระบวนการทางการบริหารในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ปรกรณ์ จันทร์ทรง (2556) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการบริหารงานในองค์กรในทุกองค์กรที่จะต้องมีบริหารจัดการ จะประกอบไปด้วย การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน และหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้อง

เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้น ขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย (Goal) ขององค์กร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม

กระบวนการบริหารจัดการ

Fayol (1949 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2554) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ โดยได้อธิบาย กระบวนการจัดการงานประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ (POCCC) คือ

1. การวางแผน (To plan) หมายถึง การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้
2. การจัดหน่วยงาน (To organize) หมายถึง การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การ ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ
3. การบังคับบัญชา (To command) หมายถึง การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงาน ให้ทำ บังคับบัญชาพนักงานให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน
4. การประสานงาน (To coordinate) หมายถึง การจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวก่ากัน ติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์การและประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่น ไม่ให้ขัดแย้งกัน
5. การควบคุม (To control) หมายถึง การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือควบคุม ให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

Bartol and Martin (1997) ได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอน ที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การ ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้ว เป็นการยาก ที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้น

และแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุม และบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของ แผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การ โน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตาม คำสั่งของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ขององค์การว่า สมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

Robbins and Coulter (2003) กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่าประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ บุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดกลุ่มงานและการกำหนด สายบังคับบัญชา

3. การนำ (Leading) หมายถึง การสั่งการและการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2554) อธิบายไว้ว่า กระบวนการของการจัดการหรือหน้าที่ของการจัดการ มีหลายแนวความคิดที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ และการควบคุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ
2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์การย่อยไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. การอำนวยความสะดวก หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่มุ่งผลักดันให้พนักงานทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การสั่งการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การชี้แนะสอนงาน การจูงใจให้พนักงานทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการประสานงาน
4. การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยภารกิจ จุดหมาย และแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือเมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย

การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำ

จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้ พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

หลักการบริหาร

องค์ประกอบที่สำคัญที่จะต้องมีในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป อาจสรุปได้ 5 ข้อดังนี้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2557)

1. หลักความมีประสิทธิภาพ คือ การบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่สามารถจัดการทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่หรือหามาได้ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างประหยัดคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง อันเป็นการรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน มีเกณฑ์และกติกาในการวัดประสิทธิภาพของการทำงานที่ชัดเจน เช่น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานในโครงการได้โดยไม่ทำให้ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานลดลง
2. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อประชาคมและสังคม ตลอดจนผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่เลือกตนเองให้มาบริหารในหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งได้แก่ เพื่อนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การด้วย
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใสในการบริหารงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจว่า การดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดกับหน่วยงาน มีการจัดโครงสร้างองค์การในลักษณะการตรวจสอบ ติดตาม ผลงานของฝ่ายบริหาร สามารถเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ
4. หลักความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและให้ประโยชน์อันพึงมีในเรื่องต่าง ๆ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก หรือให้อภิสิทธิ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดให้กับบุคคลใด กลุ่มใด หรือคณะใดเป็นพิเศษ

5. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การปกครองที่จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ สมาชิกของประชาคม เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้อำนาจให้เกิดความโปร่งใส และเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่แท้จริง

ทฤษฎีทางการบริหารที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีระบบ (System theory)

เป็นแนวคิดการจัดการซึ่งมององค์การว่าเป็นระบบตามหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้จะเป็นการกำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานของทั้งระบบให้สอดคล้องกันตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ซึ่งต้องการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันในทุกระบบ (วิเชียร วิทยอุดม, 2554)

นักวิชาการจึงได้สรุปแนวความคิดของระบบทั่วไปไว้ว่า ระบบแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2557)

1. ระบบกายภาพ (Physical system) ได้แก่ ระบบสิริสุขจักรวาล ระบบเครื่องยนต์กลไก และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมทางด้านฟิสิกส์ทั้งหลาย
2. ระบบชีวภาพ (Biological system) เป็นระบบที่ประกอบไปด้วยสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย เช่น ระบบในร่างกายของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย เป็นต้น
3. ระบบมนุษย์และสังคม (Human and social system) หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันของมนุษย์ในสังคม มีการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างกัน เช่น ระบบการเมือง ระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ เป็นต้น

นอกจากนี้ระบบต่าง ๆ ยังอาจมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันได้ คือ อาจมีลักษณะเป็นระบบปิดหรือระบบเปิด ระบบปิด (Close system) หมายถึง ระบบที่มีลักษณะความสัมพันธ์ภายในและไม่อาจรับอิทธิพลภายนอกได้ ซึ่งสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนระบบเปิด (Open system) หมายถึง ระบบที่สามารถรับอิทธิพลภายนอกได้

ลักษณะและคุณสมบัติที่สำคัญของระบบอีกประการหนึ่งก็คือ ระบบหนึ่ง ๆ อาจเป็นระบบย่อยของระบบที่ใหญ่กว่าได้ เพราะระบบใหญ่ระบบหนึ่งจะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในลักษณะที่เป็นอิสระในตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายของระบบใหญ่ ซึ่งการทำงานของระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็ทำตามหน้าที่ของตน ในขณะที่เดียวกันก็จะมีปฏิริยาต่อกัน ถ้าการทำงานของระบบใดระบบหนึ่งบกพร่องก็อาจส่งผลต่อการทำงานของระบบใหญ่ได้เช่นกัน

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย (วันชัย มีชาติ, 2557)

1. องค์การประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่ทำงานร่วมกัน โดยระบบย่อยเหล่านี้จะมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีความเป็นอิสระของตัวเองหรือสามารถสร้างระบบการทำงานของตนเองได้

และ 2) ทำงานร่วมกับระบบอื่นในลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ การทำงานของระบบย่อยจะต้องประสานสอดคล้องกันจึงเกิดผลงานขององค์การได้

2. ระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (Input) จากสภาพแวดล้อม องค์การต้องแสวงหาปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การ

3. ระบบจะทำหน้าที่ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออกขององค์การ ซึ่งปัจจัยนำออกที่องค์การสร้างขึ้น จะ ได้แก่ ผลผลิตขององค์การ อาจเป็นสินค้าหรือบริการต่าง ๆ

4. องค์การจะสร้างผลผลิต (Output) ขององค์การ และส่งมอบผลผลิตเหล่านี้เข้าสู่สภาพแวดล้อม

5. องค์การจะรับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ทฤษฎีระบบมองว่าการทำงานขององค์การจะต้องมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป แนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดทั่วไปที่สามารถนำมาปรับใช้หรือสามารถอธิบายเรื่องต่าง ๆ ได้มาก ตั้งแต่การทำงานของสิ่งมีชีวิต ระบบการทำงานของเครื่องจักร เครื่องยนต์ จนกระทั่งถึงการทำงานของระบบการเมืองและองค์การ

2. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

หัวใจของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน

Hood (1991 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553) เห็นว่า สิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึงให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุลพินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อฝัดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วก็จะเกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

2. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงาน และการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี

4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย ๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิตให้เงินสนับสนุนแยกกันและติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ

5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (Rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น

6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้าราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล

7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพิ่มวินัยการทำงาน หดขยี้การเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ และ “ทำงานมากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (Do more with less)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้หลุดพ้นจากการทำงานจากกรอบคิดแบบเดิม เพื่อช่วยให้ประชาชนได้รับการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงมีความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้(มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2556)

1. ความสำคัญต่อตัวหน่วยงานภาครัฐและต่อกระบวนการทำงาน ดังเห็นได้จาก

การที่หน่วยงานภาครัฐได้กำหนดแนวทางการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ เช่น การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของภาครัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น เพื่อช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวกและการตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง รวมถึงมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ทำให้กล่าวสรุปได้ว่า การทำงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะส่งผลต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อเอื้อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการตามภารกิจได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

2. ความสำคัญต่อประชาชน ดังเห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินกิจกรรม

โดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ ซึ่งช่วยให้เกิดบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้อย่างทันเวลา ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติ (Provider) โดยต้องทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นและผู้ส่งเสริม (Promoter)

ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้การจัดการภาครัฐแนวใหม่จะทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าการทำงานโดยยึดกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติ รวมถึงยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen center) ในการให้บริการ

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร

โดยทั่วไปทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการบริหาร (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M's ทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นพื้นฐานในการบริหารที่จะขาดเสียมิได้ ถ้าขาดเสียแล้วไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตาม งานจะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิทญูตม, 2554)

ปิยะนุช เงินคล้าย (2550) กล่าวว่า ในการบริหารงานนั้นอาจแยกทรัพยากรการบริหารได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ทรัพยากรมนุษย์ (Man): ในองค์การทุกองค์การจะไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญทำให้เกิดการดำเนินงานได้
2. ทรัพยากรในรูปเงินทุน (Money): เงินเป็นค่าตอบแทนที่จะทำให้เราหามนุษย์ที่มีคุณภาพได้ใช้จัดหาเทคโนโลยีซื้อความรู้ซอฟต์แวร์ ฉะนั้น องค์การที่มีเงินมากก็จะประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์การที่มีเงินน้อยหรือทรัพยากรน้อย
3. ทรัพยากรในรูปวัสดุสิ่งของ (Material): วัสดุสิ่งของจัดเป็นอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการบริหาร อาจมองได้ว่าเป็นเทคโนโลยีการบริหาร รวมทั้งสถานที่ทำงาน
4. ความรู้ในการจัดการ (Management): ความรู้ในการจัดการเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะดูแลและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรู้ที่เกิดจากการจัดการก็จะมาจากการถ่ายทอด เช่น การอบรม การเล่าบรรยาย ในหนังสือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัด โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) อธิบายไว้ว่า การจัดการมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรทางการบริหาร ทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากร (Human) เงิน (Monetary) วัตถุดิบ (Raw material) และเงินทุน งบประมาณที่ใช้ในการทำงาน (Capital)

พรนภา เปี่ยมไชย (2556) อธิบายไว้ว่า ทรัพยากรทางการจัดการ หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. คนหรือแรงงาน (Man) เป็นกำลังหลักสำคัญทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพ การทำงานร่วมกันย่อมต้องเดินไปในทิศทางเดียวกัน การจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก จึงต้องใช้ทั้งเวลาและความละเอียดอ่อน ดังนั้น หากองค์การใดให้ความสนใจและสามารถจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การนั้นมีแนวโน้มของความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. เงินทุน (Money) มีความสำคัญโดยเฉพาะในช่วงแรกของการเปิดกิจการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้ได้มาซึ่งทรัพยากรการจัดการอื่น ๆ ช่วยให้ธุรกิจดำเนินงานไปอย่างราบรื่น หากองค์การสามารถจัดการเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่า องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างแท้จริง และผู้บริหารต้องคำนึงถึงแหล่งเงินทุน เพื่อให้พอเพียงต่อการจัดการทรัพยากรและดำเนินงานในองค์การ

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยที่ช่วยเอื้ออำนวยและก่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน และยังหมายรวมไปถึงวัตถุดิบสำคัญที่ใช้ในกระบวนการผลิตและอุปกรณ์ที่เอื้อประโยชน์ในกระบวนการผลิตอีกด้วย

4. วิธีการหรือการจัดการ (Method or management) เป็นศิลปะของการทำงานให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

สุรเชษฐ์ ชุมคำ (2554) ได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร การบริหาร จากนักวิชาการที่หลากหลาย พบว่า ทรัพยากรทางการบริหาร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารและนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทรัพยากรทางการบริหารในการวิจัย ครั้งนี้ จึงประกอบด้วย

1. การบริหารคน หมายถึง การที่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถได้เหมาะสม กับตำแหน่งบทบาทและหน้าที่ รวมถึงมีวิธีการพัฒนามนุษย์ดังกล่าว เพื่อช่วยให้สามารถทำงาน บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การคัดเลือกคน ได้เหมาะสมกับภารกิจ 2) การพัฒนาคนให้สามารถทำงานได้ 3) การบำรุงรักษากระตุ้นจิตใจ ให้ทำงาน 4) การส่งเสริมให้คนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. การบริหารเงิน หมายถึง การที่สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับลักษณะ ของภารกิจที่กำหนดขึ้น รวมถึงความสามารถในการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษา ควรประกอบด้วย เรื่อง 1) การจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ 2) การเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตาม กำหนดเวลา 3) ความยุ่งยากในการเบิกจ่าย 4) การควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ

3. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การที่สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจในแต่ละช่วงปีงบประมาณและการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการทำงาน 2) การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน 3) ความยุ่งยากในระบบการจัดเก็บ 4) การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจ

4. การบริหารวิธีการ หมายถึง การที่สามารถเลือกวิธีการหรือเครื่องมือทางการจัดการได้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจ รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้ใช้เครื่องมือทางการจัดการได้ เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การวางแผนในการดำเนินงานตามภารกิจ 2) การลงมาปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน 4) การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

5. การบริหารการตลาด หมายถึง การที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจ เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การสร้างรูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย 2) ช่องทางการให้บริการตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3) วิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 4) การสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความมั่นใจในบริการ

6. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การและสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจ รวมถึงความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับภารกิจ 2) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการทำงาน 3) ความปลอดภัยในการใช้ระบบสารสนเทศ 4) การพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดความคิดลาดในระดับต่ำ

7. การบริหารเวลา หมายถึง การที่สามารถกำหนดแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้เกิดผลงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงความสามารถในการดำเนินกิจกรรมตามแผน เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การจัดสรรเวลาได้เหมาะสมกับภารกิจ 2) การดำเนินงานเร่งด่วนได้ทันต่อเวลา 3) การจัดความสำคัญของงาน 4) การพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อลดการสูญเสียเวลาในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารในองค์กร หน่วยงาน หรือโครงการ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านคนหรือบุคลากร ปัจจัยด้านเงินหรืองบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุหรือเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน และปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงจะมีรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือได้เข้าใกล้การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด และหากผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือผิดประเด็น ผู้บริหารย่อมจะมีเวลาเพียงพอสำหรับปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546)

1. ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องทราบว่าองค์กรอยู่ ณ ตำแหน่งใด ใกล้หรือไกลจากเป้าหมาย หรือจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้ผู้บริหารของส่วนราชการรู้ว่าองค์กรกำลังปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร งานที่ปฏิบัติมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์พึงพอใจการปฏิบัติงานขององค์กรเพียงไร การปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่ในความควบคุมหรือไม่ และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ใดบ้าง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สนับสนุนองค์กรให้สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรและระหว่างองค์กรได้ องค์กรที่มีหน่วยงานย่อยหลายหน่วย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อยสำหรับการตั้งเกณฑ์เทียบ (Benchmarking) เพื่อหาว่าหน่วยงานใดมีผลการปฏิบัติงานดีที่สุด

2. สนับสนุนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ระบบงานประยุกต์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM Application) ที่องค์กรหลายแห่งอาจจะพัฒนาขึ้นบนระบบสารสนเทศภายในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารได้เห็นถึงรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานนี้เป็นเสมือนสัญญาณเตือนให้ผู้บริหารรู้ว่าขณะนี้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรกำลังมุ่งตรงไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารเร่งดำเนินการแก้ไข

3. แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาระบบการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเปรียบเทียบกับเป้าหมาย องค์กรสามารถนำวิธีการนี้ ไปช่วยทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นจริงในทางปฏิบัติ โดยการแตก กลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการและแผนงาน/ โครงการ พร้อมทั้งแบ่งมอบความรับผิดชอบ ให้หน่วยงานต่าง ๆ แล้วจึงวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานตามกลยุทธ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ที่กำหนดไว้

4. ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถือเป็นเครื่องมือของการสื่อสารการดำเนินงานขององค์กรที่มีประโยชน์ทั้งสำหรับภายใน และภายนอกองค์กร โดยภายในองค์กรตัวชี้วัดผลงานหลักจะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน เพื่อให้ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบและรู้ว่าผลงานของตนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมขององค์กร ซึ่งทัศนคติเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ส่วนการสื่อสารกับภายนอกองค์กรนั้น ข้อมูลผลการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจน ความเหมาะสมของเครื่องมือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการให้บริการ ขององค์กร ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลเหล่านี้แก่ทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5. สร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร ข้อมูลที่ได้รับจากการวัดผลการปฏิบัติงาน เทียบกับเป้าหมายเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ผู้บริหารมุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ เพิ่มความโปร่งใสให้กับการปฏิบัติราชการ ทำให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เพื่อความคุ้มค่าต่องบประมาณ ประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ และทำให้ผู้บริหารระดับสูง ไม่อาจหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีต่อความสำเร็จ/ ความล้มเหลวขององค์กร

6. จัดสรรงบประมาณได้ตรงกับความต้องการและสถานการณ์ที่เป็นจริง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการตัดสินใจจัดสรรและบริหารงบประมาณ องค์กรสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงคุณค่าโครงการ ประโยชน์ของกิจกรรม ประสิทธิภาพ และความสามารถในการให้บริการที่เพิ่มขึ้นโดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย

7. ให้ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสนับสนุนผู้บริหารให้ ตัดสินใจกำหนดนโยบายได้ตรงตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ให้ข้อมูลว่าองค์การควรเลือกทางเลือกใดในการให้บริการ ทางเลือกใดมีประสิทธิผลหรือความยากง่ายต่อการบรรลุมาตรฐานบริการเพียงไร

หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Canadian International Development Agency หรือ CIDA (2000 อ้างถึงใน ประหยัด มุณีแก้ว, 2558) ได้นำเสนอหลักการพื้นฐานของนโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้จะเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นควรมาจากการยอมรับร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่เกิดขึ้นมาจากความคาดหวังร่วมกัน โดยอาจจะมีขบวนการสร้างประชาคมดี อันจะเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ บุคลากรมีค้ำมั่นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องและเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ความรับผิดชอบหรือความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามโครงการ
3. ความโปร่งใส (Transparency) ของการรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องสามารถวัดได้สามารถตรวจสอบได้
4. ความเรียบง่าย (Simplicity) แนวทางในการปฏิบัติตามรูปแบบและระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรมีลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับการทำงาน ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัดผลที่ซับซ้อนเกินไป มักพบว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ CIDA แนะนำไว้ว่าการวัดผลสัมฤทธิ์นั้นควรเริ่มต้นจากตัววัดผลสัมฤทธิ์ที่มีจำนวนน้อยก่อน เพื่อให้เราสามารถติดตามประเมินผลได้ดีกว่า
5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) หมายถึง การทำซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติ โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของการลองผิดลองถูก ซึ่งจัดว่าเป็นบทเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
6. การนำไปใช้อย่างกว้างขวาง (Broaden application) หมายถึง โครงการทุกโครงการขององค์การหนึ่ง ๆ ควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานและการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้แล้วโครงการต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินงานอยู่ ซึ่งก็ควรจะใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เช่นเดียวกัน

บรรจง อมรชิวิน (2556) ปัจจัยสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ บทบาทของผู้นำนั้นมีความสำคัญไม่เฉพาะแต่การกำหนดทิศทาง และการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ยังมีส่วนสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำทั้งในเชิงพฤติกรรม และทัศนคติต่อการสนับสนุนการมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์อีกด้วย

2. การมีส่วนร่วม การดำเนินการใดจะได้รับการสนับสนุนก็ต่อเมื่อได้มีส่วนร่วม จากผู้ที่เกี่ยวข้องและเจ้าหน้าที่ การออกคำสั่งจากเบื้องบน บ่อยครั้งที่ได้รับการต่อต้าน การได้มีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่จะทำให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการออกแบบได้อย่างสอดคล้อง ถึงความเป็นจริงตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง การประเมินถึงความเสี่ยงและข้อสมมติฐานที่คาดหวัง ที่ถูกต้อง การติดตามความก้าวหน้า การรายงานผลงานและการประเมินบทเรียน และการใช้ปัจจัย นำเข้าสู่การตัดสินใจทางการบริหาร

3. การเรียนรู้และการปรับปรุงการดำเนินการ ในเรื่องของการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประสบ ผลสำเร็จจะต้องสร้างให้เกิดวัฒนธรรมที่เน้นถึงผลลัพธ์ที่มีความสำคัญ มีคุณค่า และทุกคน ที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญนั้น คือ จะต้องเปลี่ยนปฏิบัติแบบเดิม ๆ ที่ทำกันภายในภาครัฐ มาสู่การจัดการแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

การปรับปรุงในเรื่องความรู้ นับว่าเป็นเงื่อนไขขั้นต้นที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่า การส่งผลย้อนกลับอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การระบุปัจจัยที่ช่วยคาดการณ์ถึงผลงานที่ดี (การบรรลุ ผลสัมฤทธิ์) การปรับปรุงในเรื่องการสิ้น ใหน ข้อมูลข่าวสารจะช่วยให้มีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้ เหมาะสมกับช่วงเวลาด้วย

4. การบูรณาการผู้เกี่ยวข้องกับลูกค้า องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะรวมทั้งผู้ที่อาจเป็นหุ้นส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันและลูกค้าผู้ที่จะได้รับประโยชน์หรือผลกระทบ จากองค์กร ซึ่งควรมีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการทำงานให้เกิดการปรับเปลี่ยนต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีความยั่งยืน โปร่งใส และหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ ที่ตรวจสอบได้

5. การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ภาคปฏิบัติ เริ่มต้นด้วยการปฏิรูปการทำให้้องค์กร เป็นแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง จะต้องมีการปรับเปลี่ยนในหลายเรื่อง ระบบเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารอาจต้องได้รับการปรับปรุง เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ กระบวนการต่าง ๆ จะต้องได้รับการปรับปรุงและมีความเข้าใจร่วมกัน ผู้บริหารมีพันธะ ที่ต้องทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุน รวมทั้งการมีปัจจัยเกื้อกูลให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงาน ให้บรรลุผลด้วย

สัมมา ธรณิธย (2556) อธิบายหลักสำคัญของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ความประหยัด คือ การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิต โดยการใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรในการผลิตด้วยราคาต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สิ่งนี้ถือเป็นหลักสำคัญ ของนักบริหารที่ดี การไม่ประหยัดจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งในกรณีของการมีคณงานมากกว่าปริมาณงาน หรือใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ราคาแพงหรือคุณภาพสูงเกินความจำเป็น

2. ความมีประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ได้แก่ การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ โดยนำปัจจัยเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าที่น้อยกว่าแสดงว่า มีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่า การเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง องค์กรนี้มีประสิทธิภาพ สัดส่วนนี้สามารถทำให้ดีขึ้นได้ โดยการปรับปรุงผลผลิตภาพ คือ การทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่หรือโดยการประหยัด คือ รักษาระดับผลผลิตให้คงที่ แต่ลดปัจจัยนำเข้าลง

3. ความมีประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งหมายถึง ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ล่วงหน้าของโครงการนั้น ๆ ว่าได้ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงไร ความมีประสิทธิภาพมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

ลักษณะขององค์กรที่ใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์กรที่ใช้การบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานจะมีลักษณะดังนี้

(สัมมา ธรณิธย, 2556)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่นั้นที่ปัจจัยนำเข้า กิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน สั้น กระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น

3. เป้าหมายจะวัดอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตาม และเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4. การตัดสินใจการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบความคาดหวังขององค์กรว่างานที่ทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารงาน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไป

7. มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการและให้บริการได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์ มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การที่เรียนรู้ เปิดกว้างต่อความคิด ความรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นองค์การที่ให้อภัยต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ เมื่อต้องจัดการกับความไม่แน่นอนและเป็นองค์การที่มีการติดต่อประสานข้อมูลและร่วมกันทำงานกับองค์การภายนอกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้รับโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

บรรจง อมรชีวิน (2556) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ คือ

1. การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมุ่งมั่น ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำที่สำคัญในการที่จะสื่อสารถึงวัตถุประสงค์สำคัญของหน่วยงานที่จะมุ่งไปว่าต้องการให้บรรลุอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปสู่จุดดังกล่าว ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความจำเป็นในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ ในด้านของค่านิยม ทักษะคน และพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมใหม่

2. การออกแบบให้เหมาะกับบริบท ถึงแม้ว่าโดยหลักแล้วการประยุกต์ใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะใช้กับองค์กรโดยทั่วไป หรือแผนงานและโครงการ แต่ก็ควรมีการกำหนดบางองค์ประกอบเป็นการเฉพาะที่ต่างกันไปได้ ตัวอย่าง ได้แก่ หากมีการดำเนินงานในเอเชีย ก็ควรคำนึงถึงในเรื่องของค่านิยมแบบเอเชีย วิธีการสื่อสารของคนในภูมิภาคให้เหมาะกับบริบทของคนในภูมิภาคนี้ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากภูมิภาคอื่น ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ของหน่วยงานที่เคยดำเนินการมาก็จะเป็นการดีด้วยเช่นกัน

3. การทำอะไรให้ง่ายเข้าไป เป็นหลักง่าย ๆ ว่าอย่าทำอะไรที่ซับซ้อนเกินไป หรือทำอะไรมาก ๆ ในเวลาอันสั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องการทำอะไรแบบคาดหวังได้จริง

และการใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นการดีที่อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดผลลัพธ์และตัวชี้วัดในขนาดเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อยพัฒนาไปสู่ระบบที่ปฏิบัติได้ การทำได้สำเร็จจะนำไปสู่ความมั่นใจและเป็นระบบได้ในที่สุด

4. การสร้างให้เกิดความเป็นเจ้าของผ่านการมีส่วนร่วม การดำเนินการควรมีทั้งลักษณะของบนลงล่างและล่างขึ้นบน ในขณะเดียวกันมีความสำคัญที่ว่าพิจารณาถึงมาตรการวัดข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน ต้องให้ความสำคัญแก่คนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด กระบวนการมีส่วนร่วมต้องผนวกเข้ากับการออกแบบการมุ่งผลสัมฤทธิ์เสมอ เพื่อรับฟัง รับรู้ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ

5. การทำให้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และถ้าปรับตัวดีก็จะทำให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี องค์กรไม่น้อยที่ประเมินต่ำเกินไปว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้มาก และถ้าไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลยก็คงไม่อาจทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไปได้ หากยังเป็นการบริหารแบบระบบราชการแบบเดิม ๆ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นระบบการบริหารที่กำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งระบบขององค์กร โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือ และเห็นพ้องต้องกันของผู้บริหารทุกระดับที่จะร่วมกันบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีกลไกควบคุม มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การบริหารระบบนี้จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น วัตถุประสงค์และผลงานที่สำเร็จเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกันมากกว่ารายบุคคล การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น เป็นการช่วยให้มีการบริหารผลการปฏิบัติการอย่างเหมาะสม (วนิดา ลาสอน, 2555)

ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงได้ตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวก ประสานงาน สั่งการและกำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยขึ้นตรงในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เอกชน และ/หรือ สบภ.กท. และ/หรือ สบภ.ทท.

ภารกิจของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เดิมมีความพร้อมด้านกำลังพลและยุทธโปกรณ์ พร้อมทั้งประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการอื่น ๆ เมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่รับผิดชอบหรือเมื่อสั่ง เพื่อให้ความช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนให้กลับสู่สภาวะปกติ

การจัดหน่วยศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ดังนี้

1. กองบังคับการศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (บก.ศบภ.นทพ.)
2. หน่วยฝึกศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
3. หน่วยบรรเทาเครื่องมือพิเศษ
4. หน่วยสนับสนุน
5. หน่วยบรรเทาสาธารณภัย 1-5
 - 5.1 หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 1 รับผิดชอบ ภาคกลาง ภาคตะวันตก และภาคตะวันออก
 - 5.2 หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 2 รับผิดชอบ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
 - 5.3 หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 รับผิดชอบ ภาคเหนือ
 - 5.4 หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 4 รับผิดชอบ ภาคใต้
 - 5.5 หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 5 รับผิดชอบ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ซึ่งในแต่ละหน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 1-5 มีหน่วยรองหลักซึ่งทำหน้าที่เป็นชุดเคลื่อนที่เร็วเมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ความช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน ในการศึกวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาในหน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 รับผิดชอบภาคเหนือของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดน่าน จังหวัดแพร่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จังหวัดลำปาง จังหวัดตาก จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดพิจิตร โลก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็วของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่รับผิดชอบพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 รับผิดชอบส่วนรวมในพื้นที่ภาคเหนือ
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 รับผิดชอบ จังหวัดน่าน และจังหวัดแพร่
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 รับผิดชอบ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 รับผิดชอบ จังหวัดตาก จังหวัดกำแพงเพชร
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 รับผิดชอบ จังหวัดพิจิตร โลก

จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดพิจิตร

ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 รับผิดชอบ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 รับผิดชอบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สถานการณ์สาธารณภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทยที่สำคัญที่เกิดขึ้น และสร้างความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มีดังนี้

1. อุทกภัย (Flood)

อุทกภัย เป็นสาธารณภัยที่เกิดจากฝนตกหนัก และฝนตกสะสมเป็นเวลานาน ทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลาก น้ำท่วมฉับพลัน น้ำท่วมขัง และน้ำล้นตลิ่ง ประชาชนได้รับความเดือดร้อน สิ่งสาธารณประโยชน์และทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย โดยมีสาเหตุหลัก ได้แก่ มรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดปกคลุมทะเลอันดามันและประเทศไทยในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงกันยายน มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดปกคลุมอ่าวไทยและภาคใต้ในช่วงเดือนตุลาคมถึงธันวาคม ร่องมรสุมที่พาดผ่านภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ รวมถึงหย่อมความกดอากาศต่ำ และพายุหมุนเขตร้อน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่มีได้เกิดขึ้นจากธรรมชาติ เช่น อ่างเก็บน้ำ เขื่อนแตก เป็นต้น

2. ภัยแล้ง (Drought)

ภัยแล้ง เกิดขึ้นเนื่องจากน้ำ น้ำฝน น้ำใต้ดิน หรือน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติหรืออ่างเก็บน้ำ มีน้อยกว่าปกติในช่วงเวลาหนึ่ง โดยมีปริมาณน้อยกว่าที่พืช คน หรือสัตว์ต้องการ ซึ่งเป็นสภาวะการขาดแคลนน้ำอุปโภคและบริโภค รวมถึงน้ำเพื่อการเกษตรและอุตสาหกรรมในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เป็นเวลานานจนก่อให้เกิดความเสียหาย และส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และระบบเศรษฐกิจโดยรวม และจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเป็นสาเหตุให้ ฤดูฝนสั้นลง ซึ่งหมายถึงว่า ฤดูแล้งจะยาวนานขึ้น พื้นที่ตอนบนของประเทศจะมีปริมาณฝนตกน้อยลง ทำให้ปริมาณน้ำในเขื่อนและอ่างเก็บน้ำทั่วประเทศมีปริมาณไม่เพียงพอเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตชลประทาน นอกจากนี้ความเจริญของชุมชน การขยายตัวทางเศรษฐกิจ เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริการ และจำนวนประชากรที่ได้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นพร้อมกัน ทำให้มีความต้องการใช้น้ำในกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำตามมา

3. ภัยดินโคลนถล่ม (Landslide)

ภัยจากดินโคลนถล่ม มักเกิดขึ้นพร้อมกันหรือเกิดตามมาหลังจากเกิดน้ำป่าไหลหลาก อันเนื่องมาจากพายุฝนที่ทำให้เกิดฝนตกหนักอย่างต่อเนื่องรุนแรง ส่งผลให้มวลดินและหินไม่สามารถรองรับการอุ้มน้ำได้ จึงเกิดการเคลื่อนตัวตามอิทธิพลของแรงโน้มถ่วงของโลก ปัจจุบันปัญหาดินโคลนถล่มเกิดบ่อยมากขึ้นและมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น อันมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การทำการเกษตรในพื้นที่ลาดชัน การทำลายหน้าดิน

4. ภัยจากไฟป่าและหมอกควัน (Forest fire and smoke)

ไฟป่า คือ ไฟที่เกิดขึ้นแล้วลุกลามไปได้โดยอิสระ ปราศจากการควบคุม เผาผลาญเชื้อเพลิงธรรมชาติในป่า ปัจจุบันระดับของการเกิดไฟป่าในประเทศมีความรุนแรงมากจนกลายเป็นปัจจัยที่รบกวนความสมดุลของระบบนิเวศอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อพืช ดิน น้ำ สัตว์ และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ รวมทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนเศรษฐกิจ สังคม และการท่องเที่ยวในทุกพื้นที่ของประเทศไทย นอกจากนี้ไฟป่ายังก่อให้เกิดวิกฤต มลพิษ หมอกควัน จนกลายเป็นปัญหาใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นวงกว้าง ตัวอย่าง กรณีสนามบินจังหวัดแม่ฮ่องสอนต้องยกเลิกเที่ยวบินเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหมอกควันทำให้ทัศนวิสัยไม่ดี เป็นอันตรายต่อการขึ้นลงของเครื่องบิน

นอกจากนี้ยังมีภัยอื่น ๆ เช่น ภัยแผ่นดินไหว และสึนามิ วาตภัย อัคคีภัย ภัยจากการคมนาคมโรคระบาด เป็นต้น

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2550) ได้แยกประเภทของสาธารณภัยออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ตามลักษณะของการเกิดภัยดังต่อไปนี้

1. ภัยธรรมชาติ เป็นภัยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ มักเกิดขึ้นตามฤดูกาลเป็นส่วนใหญ่ แต่บางครั้งก็เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ชีวิต ร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงของชาติ ได้แก่

1.1 ภัยเชิงอุตุนิยมวิทยา เป็นสาธารณภัยที่เกิดตามฤดูกาลเป็นส่วนใหญ่และเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ เช่น

1.1.1 วาตภัย เป็นภัยที่เกิดจากแรงลมและพายุ เช่น พายุดีเปรสชัน พายุโซนร้อน พายุไต้ฝุ่น ซึ่งพายุไต้ฝุ่นมีอำนาจทำลายสูง สามารถให้ดิน ไม้ถอนรากถอนโคน บ้านพังระเนระนาด เสาไฟฟ้าล้มเสียหายได้ ฯลฯ

1.1.2 อากาศหนาวผิดปกติ เช่น ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ อุณหภูมิในบางปีลดต่ำลงให้ศูนย์องศาเซลเซียส

1.1.3 ฝนแล้ง ทำให้ข้าวและพืชผลทางการเกษตรเสียหายมาก เกิดความขาดแคลนและอดอยาก

1.2 สาธารณภัยตามสภาพภูมิประเทศ เป็นสาธารณภัยที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพภูมิประเทศ

1.2.1 อุทกภัย คือ ภัยอันเกิดจากน้ำท่วม ประเทศไทยประสบปัญหาน้ำท่วมเกือบทุกปี เนื่องจากสภาพภูมิประเทศมีการตัดต้นไม้ทำลายป่า การทรุดตัวของดิน มีลมพายุ และมีลมมรสุมแรง ฝนตกหนักและน้ำทะเลหนุน

1.2.2 หิมะถล่ม ภัยประเภทนี้ถ้าไม่มีอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินก็ไม่ถือเป็น
สาธารณภัย

1.3 ภัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของผิวโลก เป็นสาธารณภัยที่เกิดขึ้น
จากการเปลี่ยนแปลงของผิวโลก ได้แก่

1.3.1 แผ่นดินเลื่อนหรือแผ่นดินถล่ม การเปลี่ยนแปลงระดับของชั้นผิวโลก
ทำให้เกิดการไหวและสั่นสะเทือนของอาคารบ้านเรือน บางครั้งเมื่อมีฝนตกหนัก ไม่มีการยึดเหนี่ยว
ของพื้นผิวดินอาจทำให้ผิวดินพังทลายลงมาเป็นอันตรายได้

1.3.2 แผ่นดินไหว การเปลี่ยนแปลงของผิวโลกที่มีการสั่นสะเทือนเป็นลูกคลื่น
เป็นระลอกเคลื่อนจากจุดศูนย์กลางออกไปทุกทิศทางทำลายบ้านเรือนและสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เช่น
ในประเทศตุรกี ญี่ปุ่น ใต้หวัน อินเดีย เป็นต้น

1.3.3 ภูเขาไฟระเบิด ก่อนการระเบิดจะมีการพ่นควันดำเป็นสัญญาณเตือนภัย
ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสดูออกจากเขตอันตราย ประเทศที่มีภูเขาไฟระเบิด เช่น ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์
สหรัฐอเมริกา ชิลี เปรู โบลิเวีย เป็นต้น

1.4 ภัยทางชีวภาพ เป็นสาธารณภัยที่มีสาเหตุเนื่องมาจากสิ่งมีชีวิต เช่น การระบาดของ
ของโรค เช่น อหิวาตกโรค กาฬโรค โปลิโอ ไข้สมองอักเสบ เป็นต้น

1.4.1 โรคติดต่อต่าง ๆ สามารถทำให้เกิดโรคระบาดของโรคได้ ในเมื่อมีแหล่งแพร่
เชื้อโรคที่เหมาะสม มีการแพร่กระจายของโรคและภูมิคุ้มกันของกลุ่มชนต่ำ

1.4.2 ภัยจากฝูงสัตว์และแมลง หนูนาทำลายต้นข้าวในนา ถ้ามีจำนวนมาก
ทำให้เกิดการเสียหายแก่ชาวนา เกิดการขาดแคลนและอดอยากได้ สำหรับแมลงโดยเฉพาะตั๊กแตน
ทำลายพืชไร่ เช่น อ้อย ข้าวโพด เป็นต้น

2. สาธารณภัยของมนุษย์ เป็นสาธารณภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์โดยอาจเนื่องจาก
สิ่งประดิษฐ์ของมนุษย์เพื่อความสบายหรือเพื่อการประหัดประหารกัน ได้แก่

2.1 ภัยจากการจราจร

2.1.1 ทางอากาศ ได้แก่ เครื่องบินตก เครื่องบินชนกัน เครื่องบินระเบิด เป็นต้น

2.1.2 ทางบก ได้แก่ รถชนิดต่าง ๆ ชนกัน เช่น รถโดยสาร รถบรรทุก

2.1.3 ทางราง ได้แก่ รถไฟชนกัน รถไฟตกราง รถรางชนกัน

2.1.4 ทางน้ำ ได้แก่ เรือล่ม เรือชนกัน

2.2 ภัยจากการอุตสาหกรรม ได้แก่ เครื่องจักรไอน้ำระเบิด โรงงานเคมีภัณฑ์

ปล่อยสารพิษ ไอพิษ และน้ำเสียโรงงาน ปฏิบัติการปรมาณูปล่อยสารกัมมันตรังสี

2.3 ภัยจากการก่อสร้าง ได้แก่ ตึกอาคารบ้านเรือนและโรงงานพังหรือถล่ม
รวนรั้งร้านสร้างตึกพัง

2.4 ภัยจากการจลาจล เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลคณะใดคณะหนึ่งกระทำมิชอบ
ด้วยกฎหมายด้วยความตั้งใจและใช้ความรุนแรงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้เกิดภัยอันตรายขึ้นได้
สรุปได้ว่าภัยมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกัน ภัยธรรมชาติเป็นภัยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
มักเกิดขึ้นตามฤดูกาลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบางครั้งก็เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ส่วนสาธารณภัยมนุษย์
เป็นภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ โดยอาจเกิดขึ้นจากสิ่งที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อความสะดวกสบาย
แล้วทำให้เกิดภัย

นโยบายของกระทรวงกลาโหมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

นโยบายของกระทรวงกลาโหมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย
(หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559)

1. การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงรุก
ด้วยการส่งเสริมการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับชาติตามศักยภาพ
ขีดความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความสูญเสียและผลกระทบต่อชีวิต
และทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งเพื่อให้ชุมชนสามารถปรับตัวต่อผลกระทบจากสาธารณภัยได้
อย่างยั่งยืน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทรัพยากรที่จำเป็นต่าง ๆ ทั้งในเรื่องบุคลากร เครื่องมือ และอุปกรณ์
ให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการในภาวะฉุกเฉินได้อย่างทันสถานการณ์และมีประสิทธิภาพ
3. การจัดการในภาวะฉุกเฉินในพื้นที่ประสบสาธารณภัยจะต้องเป็นเอกภาพ
โดยมีผู้บัญชาการเหตุการณ์เพียงคนเดียวภายใต้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ที่ทันสมัย
และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยเป็นไปได้อย่างทันเวลา
และลดการสูญเสียให้ได้มากที่สุด รวมทั้งให้ประสานงานและวางแผนร่วมกับกองอำนาจการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับตั้งแต่ภาวะปกติ
4. นขต.ศบภ.กท. และ ศบภ. เหล่าทัพ ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
ตั้งแต่ภาวะปกติและต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัยของที่ตั้งหน่วยทหาร
รวมทั้งจัดเตรียมกำลังพลและยุทโธปกรณ์ให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ
และเข้าร่วมการฝึกกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความพร้อมและสร้างความเข้าใจ
ในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

5. นขต.ศบภ.กท. และ ศบภ. เหล่าทัพ ต้องจัดการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินและให้ความช่วยเหลือประชาชนโดยเร็วที่สุด เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้มีความเสียหายน้อยที่สุด ทั้งต่อกำลังพลและทรัพย์สินของทางราชการ รวมถึงชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วย

6. การสนับสนุนในห้วงการฟื้นฟูให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งเน้นการซ่อมสร้างและฟื้นฟูสภาพให้กลับคืนสู่สภาพเดิมโดยเร็ว หรือทำให้ดีกว่าและปลอดภัยกว่าเดิม

7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ เพื่อพัฒนาให้การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของกระทรวงกลาโหม และประเทศมีมาตรฐานสากล ทั้งในด้านการจัดการ ด้านบุคลากร และด้านเครื่องมือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิมพศ น้อมชอบ (2550) การบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาลนครเกี่ยวกับการป้องกันสาธารณภัยการจัดการรับเหตุการณ์ฉุกเฉินการบรรเทาสาธารณภัยแนวทางการวางแผนเพื่อรับสาธารณภัยของหน่วยงานและการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย 2) ศึกษาการดำเนินการบริหารงานป้องกันสาธารณภัยเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมก่อนเกิดอุบัติเหตุ การบริหารกิจกรรมตอบรับหลังเกิดอุบัติเหตุ การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคลและการบริหารระบบสารสนเทศ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การป้องกันสาธารณภัยแนวทางการวางแผนเพื่อรับสาธารณภัยของหน่วยงานการบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ตามลำดับ 2) การบริหารงานป้องกันสาธารณภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การบริหารกิจกรรมตอบรับหลังเกิดอุบัติเหตุ การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารกิจกรรมก่อนเกิดอุบัติเหตุ และการบริหารระบบสารสนเทศ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานสาธารณภัยดังนี้ 3.1) สัมพันธ์กับการบริหารกิจกรรมก่อนเกิดอุบัติเหตุในด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ได้แก่ การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์การวางแผนกฎหมายรองรับบรรเทาสาธารณภัยหน่วยงานส่งเสริมและเกณฑ์พื้นฐานการคาดคะเนอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ด้านการบริหารจัดการป้องกันอุบัติเหตุ ได้แก่ การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์การวางแผนปัจจัยพื้นฐานของสังคมรอบ ๆ พื้นที่ เพื่อขอความช่วยเหลือและเกณฑ์

พื้นฐานปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ด้านการเตรียมรับอุบัติเหตุ ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดทำแผนรับสาธารณภัยเกณฑ์พื้นฐานการคาดคะเนอันตราย 3.2) สัมพันธ์กับการบริหารกิจกรรมหลังเกิดอุบัติเหตุในด้านกิจกรรมตอบรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายปัจจัยพื้นฐานของสังคครอบ ๆ พื้นที่ เพื่อขอความช่วยเหลือ ด้านผลที่ตามมาหลังเหตุการณ์ ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงการกำหนดนโยบายและแผนสาธารณภัย การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ระบบขนส่งการเงิน เกณฑ์พื้นฐานการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย และเกณฑ์พื้นฐานการคาดคะเนอันตราย 3.3) สัมพันธ์กับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนสาธารณภัย การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์การเงิน และเกณฑ์พื้นฐานปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงการวางแผนดำเนินการระบบขนส่งและการเงิน ด้านกลยุทธ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายปัจจัยพื้นฐานของสังคครอบ ๆ พื้นที่ เพื่อขอความช่วยเหลือและเกณฑ์พื้นฐานการคาดคะเนอันตรายที่อาจเกิดขึ้น 3.4) สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในด้านสมรรถนะในระดับองค์กร ได้แก่ การติดตามประเมินผล และเกณฑ์พื้นฐานปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยด้านสมรรถนะในระดับหน่วยงาน ได้แก่ การประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายการวางแผนดำเนินการปัจจัยพื้นฐานของสังคครอบ ๆ พื้นที่ เพื่อขอความช่วยเหลือและเกณฑ์พื้นฐานปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย 3.5) สัมพันธ์กับการบริหารระบบสารสนเทศในด้านการประสานจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ การประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายและกฎหมายรองรับบรรเทาสาธารณภัย ด้านการจัดทำ Web page ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนสาธารณภัยและการประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการจัดทำเอกสารสิ่งพิมพ์ ได้แก่ การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์การติดตามประเมินผลการเงิน และเกณฑ์พื้นฐานปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01

เกรียงไกร กิจประเสริฐ (2551) สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่งอำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาการจัดให้มีเงินสงเคราะห์สำหรับผู้ประสบสาธารณภัย

อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดงบประมาณเพื่อการฟื้นฟูบูรณะสภาพเพื่อให้สิ่งที่ถูกทำลายหรือได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพเดิมหรือดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตต์ ด้านบุคลากร คือ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รองลงมา คือ ควรมีความสามารถเฉพาะตัวและมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และควรมีการอบรมหรือการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ด้านอุปกรณ์ ควรจัดอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ อุปกรณ์ที่ใช้ควรมีประสิทธิภาพและทันสมัย ระดับเพลิงต้องอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีการเตรียมน้ำไว้ใช้ล่วงหน้าเสมอ ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม ควรจัดงบประมาณเพื่อมาซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัยต่อการให้บริการ และงบประมาณที่ได้มาควรนำมาพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพชรรัตน์ แสนทวีสุข (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการทำงานของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานีในด้านทรัพยากร องค์การ บุคลากร เครื่องมือ การประสานงาน การมอบหมายงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงระบบการทำงาน ความร่วมมือต่อไป ผลการศึกษาพบว่า 1) วิธีการทำงานของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี ในด้านทรัพยากรองค์การ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ มีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ รวมคน รวมงาน การประสานงานระหว่างภายในหน่วยงาน หรือภายนอกองค์การ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี การมอบหมายงานภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความชัดเจน การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย 2) ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ในสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี การไม่มีอำนาจโครงสร้างราชการส่วนภูมิภาค การขาดอัตรากำลัง ทรัพยากรในการทำงาน ระบบสารสนเทศไม่สมบูรณ์ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว เงินซ่อมแซมบ้านเรือนที่ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถซ่อมแซม ได้จริง สิ่งของที่ได้รับบริจาคไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต 3) ข้อเสนอแนะด้าน โครงสร้าง ควรมอบอำนาจสำนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณสุขจังหวัดให้เป็นราชการส่วนภูมิภาค จัดให้มีการวัดและเพิ่มศักยภาพความสามารถท้องถิ่นในการจัดการสาธารณสุข การเพิ่มความสามารถของชุมชนในการจัดการภัยพิบัติโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติการการป้องกันภัยพิบัติที่เกิดจากประสบการณ์จริงของชุมชน

อำนาจ ใจดี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลิ อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหาร ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลิ อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลิ อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยกำหนดแนวทางบรรจุโครงการในแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการบริการผ่านทางปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และบทบาทการจัดการปัญหาบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า มาจากปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ที่จัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือและบรรเทาเหตุสาธารณภัยที่เกิดในพื้นที่ด้านบุคลากรมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และไม่มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตามภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ยังมีจำนวนและชนิดไม่เพียงพอและครอบคลุม เมื่อเทียบกับประเภทของภัยและพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ ด้านการจัดการ มีข้อจำกัดจากการประสานงานเครือข่ายสื่อสารไม่ครอบคลุม นโยบายและความต่อเนื่องของการบริหาร จากปัญหาการบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลิ ซึ่งเป็นผลจากข้อจำกัดของทรัพยากรดังกล่าว ส่งผลต่อการให้บริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสลิ ในการเข้าช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลด้านการเตรียมการของการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาด้านการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเตรียมการและการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการเตรียมการ โดยให้ความรู้พื้นฐานด้านการบรรเทาสาธารณภัยและระบบการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ มีการดำเนินการบูรณาการแผนงานในหน่วยงานของกองทัพ ตลอดจนภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ รวมทั้งได้จัดให้มีการฝึกบรรเทาสาธารณภัยร่วม เพื่อเป็นการทดสอบแผนบรรเทาสาธารณภัยของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับรู้ถึงขีดความสามารถและข้อจำกัด

ในการบรรเทาสาธารณภัย เกิดการประสานงานและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกันในระดับหนึ่ง ข้อเสนอแนะศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ควรจัดให้มีองค์กร โดยเฉพาะที่มีภารกิจหลักในการประสานงานกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างใกล้ชิด เพื่อติดตามการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ และเผยแพร่ให้กับหน่วยงานของกองทัพอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำเอกสารรวบรวมข้อกฎหมาย นโยบาย หลักการระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อภารกิจการบรรเทาสาธารณภัย ส่งให้หน่วยงานของกองทัพ ที่มีหน้าที่อย่างเพียงพอและทั่วถึง ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาหน่วยงานที่มีภารกิจในการบรรเทาสาธารณภัย ได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันในการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ รวมทั้งเพื่อให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ตลอดจนขีดความสามารถและช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยพิจารณาเชิญวิทยากรจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนราชการ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้รับทราบความต้องการ และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและบทบาทของแต่ละหน่วยให้ชัดเจน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างสมบูรณ์

วนิดา บุญชนะ(2554) แนวทางพัฒนาการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัญหาของการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการนำ ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนา การบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการวางแผน ควรกำหนดแผนงานของอัตรากำลังคนในการทำงาน แต่ละตำแหน่งให้ตรงกับการทำงานที่เหมาะสม ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ควรกำหนดขอบเขตงาน ของแต่ละฝ่ายให้ครอบคลุมกับการปฏิบัติงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ควรจัดคนให้เข้าทำงาน ตามความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านการนำ ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้มากขึ้น ด้านการควบคุม ควรให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนติดตามงานให้เป็นไปตามกำหนดการ โดยเคร่งครัด

วนิดา ลาสอน (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ศึกษาปัญหาและอุปสรรคเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการบริหารจัดการอยู่ในการควบคุมดูแลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีการดำเนินงานและการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้วางไว้ มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน มีอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประสบปัญหา ด้านงบประมาณ มีงบประมาณที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้เต็มกำลังความสามารถ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการ ควรจะนำผลการศึกษา ในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์การเตรียมการจัดทำงบประมาณ การควบคุม และการอนุมัติ งบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

อดิเทพ ทองศรี (2556) ความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่าย รวมถึงรูปแบบการจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของ อบต.เวียงตาล 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยของ อบต.เวียงตาล 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหา/ อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดการ เครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ อบต.เวียงตาล 4) เพื่อถอดบทเรียนจากความสำเร็จ ในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ อบต.เวียงตาล ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ผู้บริหาร อบต.เวียงตาล ได้วางนโยบายและมาตรการการจัดการงานป้องกันภัยไว้อย่างชัดเจน และมีการพัฒนาเครือข่าย และสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับ 3 ภาคส่วน คือ ภาคราชการ ภาคเอกชนและประชาชน และภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 2) รูปแบบ ในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การจัดเวทีรับฟังปัญหา สาธารณภัยจากผู้นำชุมชน 2) การฝึกซ้อมแผนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกับ หน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง 3) การส่งเสริมภาคประชาชนให้จัดการปัญหาสาธารณภัยด้วยตนเอง 4) การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการนำ

การบริหารงานแบบเครือข่ายมาใช้ 2) ปัจจัยจากตัวผู้บริหารและปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยจากภาคประชาชนในพื้นที่ 4) ปัญหา/ อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในการจัดการเครือข่ายสาธาณณกัย ซึ่งพบปัญหาที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) บุคลากรไม่พอเพียง 2) การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ครอบคลุมภารกิจสำคัญ 3) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธาณณกัยที่จำเป็น 4) สวัสดิการของเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครปฏิบัติงานไม่เป็นรูปธรรม 5) การถอดบทเรียนแห่งความสำเร็จ สรุปรจากผลการศึกษาพบว่า การทำงานแบบเครือข่ายสามารถสร้างประสิทธิภาพสูงงานป้องกันและบรรเทาสาธาณณกัยของ อบต.เวียงตาล โดย 1) กำจัดข้อจำกัดในเชิงสถาบันและทรัพยากร 2) เข้าถึงปัญหาในระดับหมู่บ้าน 3) เพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา 4) พึงพาความตื่นตัวและความเข้มแข็งของภาคเอกชนหรือมูลนิธิได้ 5) ช้อบบังคับหรือนโยบายการทำงานแบบเครือข่ายจากราชการช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงาน 6) ลดความล้มเหลวจากการแก้ไขปัญหาแต่เพียงลำพัง

คุณากร จักรวาท (2557) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 2) ศึกษาประเภทของการฝึกอบรมที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 จำเป็นต้องได้รับ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจ 3) วิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์และตอบสนองความต้องการของหน่วยงานภายนอกได้และได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 2 กลุ่ม ประกอบด้วย การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทั้งหมดของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 และแบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 มีอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ปัญหาด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอุปกรณ์ ปัจจัยด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ปัญหาด้านการควบคุม ปัญหาด้านความร่วมมือ ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์ทั้งหมด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บรรเทาสาธาณณกัยกองบิน 41 มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับ การบรรเทาสาธาณณกัย โดยระดับขั้นของการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นต้องจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับ ลำดับแรก คือ การฝึกอบรมระดับผู้ปฏิบัติการ รองลงมา คือ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและระดับหัวหน้าฝ่าย และความจำเป็นอันดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารผู้บังคับบัญชา 3) แนวทางการปรับปรุงแก้ไข พบว่า ควรมีการปรับปรุงแก้ไขด้านจำนวนและทักษะฝีมือความชำนาญของเจ้าหน้าที่โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างจริงจัง ทั้งด้านงบประมาณและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ควรจัดทำให้เพียงพอมีความทันสมัยมากขึ้น

ด้านการควบคุมและความร่วมมือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานและมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติมากขึ้น รวมทั้งควรมีการวางแผนการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และ
- 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 800 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 267 นาย ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (1973, p. 1088 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสกี, 2551) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 800 คน และกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{800}{1+800(0.05)^2}$$

$$n = 266.66$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 267 ตัวอย่าง โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน (Quota sampling) ในแต่ละหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ โดยกำหนดเก็บข้อมูลชุดคู่ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 จำนวน 27 ตัวอย่าง

และชุดคู่ภัยเคลื่อนที่เร็วของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ทั้ง 6 หน่วย ๆ ละ 40 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 240 ตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ในแต่ละหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ภูมิศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 18 ข้อ

สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการบริหารองค์กร ทรัพยากร การบริหารการบริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อให้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
ได้แก่

3.1 พล.ต.ทำนุ โพธิ์งาม ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการ
ทหารพัฒนา

3.2 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 นาย
เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อถือเท่ากับ 0.939 ดังนั้น สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ
การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติ
ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ
ลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน่วย
พื้นที่รับผิดชอบ และระดับชั้นยศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พื้นที่ภาคเหนือวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับเปรียบเทียบการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ
ทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิชิต อุ่ออัน, 2550)
ค่าเฉลี่ย

4.21-5.00 หมายถึง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับควรปรับปรุง

1.00-1.80 หมายถึง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	46	17.23
26-30 ปี	64	23.97
31-35 ปี	44	16.48
36-40 ปี	55	20.60
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	58	21.72
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.97 รองลงมา อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.72 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.60 อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.23 และอายุระหว่าง 31-35 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.48

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	148	55.43
ปริญญาตรี	118	44.20
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.37
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.43 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.20 และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.37

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน บรรเทาสาธารณภัย

ประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	157	58.80
5-10 ปี	68	25.47
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	42	15.73
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัยต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.47 และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.73

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้าง	19	7.11
นายทหารชั้นประทวน	238	89.14
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	10	3.75
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารชั้นประทวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.14 รองลงมาลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 7.11 และนายทหารชั้นสัญญาบัตร น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.75

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพื้นที่รับผิดชอบ

พื้นที่รับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3	27	10.12
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31	40	14.98
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32	40	14.98
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33	40	14.98
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34	40	14.98
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35	40	14.98
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36	40	14.98
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติในงานพื้นที่ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.98 และปฏิบัติงานในชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
ด้านบุคลากร	3.90	0.89	ดี	2
ด้านงบประมาณ	3.68	0.96	ดี	4
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.84	0.89	ดี	3
ด้านการบริหารจัดการ	4.04	0.75	ดี	1
รวม	3.87	0.87	ดี	

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.75$) รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.90$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.89$) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.96$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้กำลังพลได้ทำงานที่เหมาะสมกับภารกิจ	72 (26.97)	123 (46.07)	58 (21.72)	9 (3.37)	5 (1.87)	3.93	0.89	ดี	3
2. หน่วยงานมีการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย	68 (25.47)	133 (49.81)	56 (20.97)	7 (2.62)	3 (1.12)	3.96	0.82	ดี	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. หน่วยงานมีนโยบาย ในการ กระตุ้นใจให้กำลังพล ปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย	84 (31.46)	118 (44.19)	55 (20.60)	8 (3.00)	2 (0.75)	4.03	0.84	ดี	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานการปฏิบัติภารกิจบรรเทา สาธารณภัยทุกครั้ง	6 (25.47)	104 (38.95)	67 (25.09)	22 (8.24)	6 (2.25)	3.77	0.99	ดี	5
5. จำนวนกำลังพลในการปฏิบัติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยแต่ละครั้ง มีเพียงพอ	69 (25.84)	100 (37.45)	81 (30.34)	15 (5.62)	2 (0.75)	3.82	0.91	ดี	4
ภาพรวม						3.90	0.89	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายในการกระตุ้นใจให้กำลังพล ปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.84$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการพัฒนา กำลังพลให้มีทักษะในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.82$) หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้กำลังพลได้ทำงานที่เหมาะสมกับภารกิจ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.89$) จำนวนกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยแต่ละครั้งมีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.91$) และลำดับสุดท้าย ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.99$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการจัดสรร งบประมาณได้อย่างเพียงพอ กับภารกิจ	56 (20.97)	95 (35.58)	95 (35.58)	18 (6.74)	3 (1.12)	3.69	0.92	ดี	3
2. หน่วยงานมีการเบิกจ่ายได้ อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา	59 (22.10)	106 (39.70)	78 (29.21)	19 (7.12)	5 (1.87)	3.73	0.95	ดี	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านงบประมาณ	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. มีความยุ่งยากในการเบิกจ่าย เพื่อการปฏิบัติภารกิจบรรเทา สาธารณภัยบ่อยครั้ง	14 (5.24)	26 (9.74)	100 (37.45)	74 (27.72)	53 (19.85)	2.53	1.08	ควร ปรับ ปรุง	4
4. หน่วยงานมีการควบคุม การใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ	61 (22.85)	116 (43.45)	78 (29.21)	8 (3.00)	4 (1.50)	3.83	0.87	ดี	1
ภาพรวม						3.68	0.96	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.87$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.95$) หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.92$) และลำดับสุดท้าย มีความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเพื่อการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 1.08$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตามที่ต้องใช้ในการปฏิบัติภารกิจ บรรเทาสาธารณภัยได้ อย่างเพียงพอ	70 (26.22)	110 (41.20)	72 (26.97)	13 (4.87)	2 (0.75)	3.87	0.88	ดี	3
2. หน่วยงานมีการซ่อม บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ใน สภาพที่พร้อมใช้งาน	66 (24.72)	120 (44.97)	65 (24.34)	14 (5.24)	2 (0.75)	3.88	0.87	ดี	2
3. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยมีระบบ การจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยุ่งยาก	7 (2.62)	19 (7.12)	97 (36.33)	86 (32.21)	58 (21.72)	2.37	0.98	ควร ปรับ ปรุง	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านวัตถุประสงค์	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจ บรรเทาสาธารณภัยในประเภทต่าง ๆ	70 2(6.22)	110 (41.20)	73 (27.34)	11 (4.12)	3 (1.12)	3.87	0.89	ดี	3
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรนั้นมีคุณภาพและมาตรฐานการใช้งานที่ดี	64 (23.97)	131 (49.06)	61 (22.85)	10 (3.75)	1 (0.37)	3.93	0.81	ดี	1
ภาพรวม						3.84	0.89	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัตถุประสงค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรนั้น มีคุณภาพและมาตรฐานการใช้งานที่ดี ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.81$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการซ่อม บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.87$) หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างเพียงพอ, หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจบรรเทาสาธารณภัยในประเภทต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.88$, 0.89) และลำดับสุดท้าย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยุ่ยยาก ($\bar{X} = 2.37$, $SD = 0.98$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการวางแผนในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	79 (29.59)	141 (52.81)	43 (16.10)	4 (1.50)	-	4.10	0.71	ดี	1
2. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยตามแผนที่วางไว้	76 (28.46)	140 (52.44)	45 (16.85)	6 (2.25)	-	4.07	0.73	ดี	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	การบริหารจัดการ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. หน่วยงานมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	71 (26.59)	135 (50.56)	54 (20.23)	7 (2.62)	-	4.01	0.76	ดี	3
4. หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติการกิจกรรมทางสาธารณสุขให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	70 (26.22)	129 (48.31)	63 (23.60)	3 (1.12)	2 (0.75)	3.98	0.78	ดี	4
ภาพรวม						4.04	0.75	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนในการปฏิบัติการกิจกรรมทางสาธารณสุขสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.71$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติการกิจกรรมทางสาธารณสุขตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.73$) หน่วยงานมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.76$) และลำดับสุดท้าย หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติการกิจกรรมทางสาธารณสุขให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.78$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมมติฐาน

1. กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามอายุ

การบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.82	4	0.45	0.84	0.50
	ภายในกลุ่ม	142.37	262	0.54		
	รวม	144.19	266			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.37	4	0.59	2.03	0.09
	ภายในกลุ่ม	76.53	262	0.29		
	รวม	78.91	266			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.59	4	0.40	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	72.77	262	0.28		
	รวม	74.36	266			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	0.90	0.47
	ภายในกลุ่ม	105.15	262	0.40		
	รวม	106.59	266			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	4	0.36	1.24	0.29
	ภายในกลุ่ม	75.51	262	0.29		
	รวม	76.94	266			

ตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

2. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านบุคลากร	3.97	0.74	3.82	0.73	1.65	0.10
2. ด้านงบประมาณ	3.49	0.58	3.39	0.49	1.54	0.12
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.63	0.51	3.53	0.55	1.53	0.13
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.11	0.62	3.95	0.64	2.06	0.04*
รวม	3.80	0.54	3.67	0.53	1.94	0.05*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

3. กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
บรรเทาสาธารณภัย

การบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	0.60	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	142.98	264	0.54		
	รวม	144.19	266			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	0.70	2.37	0.10
	ภายในกลุ่ม	77.51	264	0.29		
	รวม	78.91	266			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	74.08	264	0.28		
	รวม	74.36	266			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม	106.33	264	0.40		
	รวม	106.59	266			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.29	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	76.35	264	0.29		
	รวม	76.94	266			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

4. กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามระดับชั้นยศ

การบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.68	2	2.84	5.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	138.51	264	0.52		
	รวม	144.19	266			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	78.39	264	0.30		
	รวม	78.91	266			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	73.65	264	0.28		
	รวม	74.36	266			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	105.46	264	0.40		
	รวม	106.59	266			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	2.69	0.07*
	ภายในกลุ่ม	75.40	264	0.29		
	รวม	76.94	266			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยได้นำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับชั้นยศ กับความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร

ระดับชั้นยศ	\bar{X}	ลูกจ้าง	นายทหาร ชั้นประทวน	นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร
		4.42	3.87	3.74
ลูกจ้าง	4.42	-	0.55*	0.68*
นายทหารชั้นประทวน	3.87		-	0.13
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	3.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร สูงกว่ากลุ่มนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับชั้นยศกับความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม

ระดับชั้นยศ	\bar{X}	ลูกจ้าง	นายทหาร ชั้นประทวน	นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร
		4.01	3.72	3.67
ลูกจ้าง	4.01	-	0.29*	0.34
นายทหารชั้นประทวน	3.72		-	0.05
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	3.67			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มนายทหารชั้นประทวน

5. กำลังพลที่มีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามพื้นที่รับผิดชอบ

การบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	26.41	6	4.40	9.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	117.78	260	0.45		
	รวม	144.19	266			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	13.94	6	2.32	9.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	64.97	260	0.25		
	รวม	78.91	266			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	12.94	6	2.16	9.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.42	260	0.24		
	รวม	74.36	266			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	17.61	6	2.94	8.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	88.97	260	0.34		
	รวม	106.59	266			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	16.45	6	2.74	11.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	60.49	260	0.23		
	รวม	76.94	266			

ตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยได้นำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็นต่อการบริหาร
ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ
ด้านบุคลากร

พื้นที่ รับผิดชอบ	\bar{X}	สนภ.3	นพค.31	นพค.32	นพค.33	นพค.34	นพค.35	นพค.36
		4.08	4.09	4.36	3.61	3.89	3.35	4.00
สนภ.3	4.08	-	0.00	0.27	0.47*	0.20	0.73*	0.08
นพค.31	4.09		-	0.27	0.48*	0.20	0.74*	0.09
นพค.32	4.36			-	0.75*	0.47*	1.01*	0.36*
นพค.33	3.61				-	0.27	0.26	0.39*
นพค.34	3.89					-	0.54*	0.12
นพค.35	3.35						-	0.65*
นพค.36	4.00							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มสังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มสังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มสังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัด หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มสังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือด้านบุคลากร สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัด หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ

พื้นที่ รับผิดชอบ	\bar{X}	สนภ.3	นพค.31	นพค.32	นพค.33	นพค.34	นพค.35	นพค.36
		3.41	3.46	3.79	3.24	3.55	3.06	3.59
สนภ.3	3.41	-	0.06	0.39*	0.17	0.14	0.35*	0.18
นพค.31	3.46		-	0.33*	0.23*	0.09	0.41*	0.13
นพค.32	3.79			-	0.56*	0.24*	0.74*	0.21
นพค.33	3.24				-	0.31*	0.18	0.35*
นพค.34	3.55					-	0.49*	0.04
นพค.35	3.06						-	0.53*
นพค.36	3.59							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32

โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์

พื้นที่ รับผิดชอบ	\bar{X}	สนภ.3	นพค.31	นพค.32	นพค.33	นพค.34	นพค.35	นพค.36
สนภ.3	3.70	-	0.21	0.31*	0.26*	0.05	0.43*	0.13
นพค.31	3.49		-	0.52*	0.05	0.16	0.22*	0.08
นพค.32	4.01			-	0.58*	0.37*	0.74*	0.44*
นพค.33	3.44				-	0.21	0.17	0.13
นพค.34	3.65					-	0.38*	0.08
นพค.35	3.27						-	0.30*
นพค.36	3.57							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็นต่อการบริหาร
ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ
ด้านการบริหารจัดการ

พื้นที่ รับผิดชอบ	\bar{X}	สนภ.3	นพค.31	นพค.32	นพค.33	นพค.34	นพค.35	นพค.36
สนภ.3	4.11	-	0.02	0.33*	0.29	0.05	0.53*	0.00
นพค.31	4.09		-	0.34*	0.27*	0.07	0.51*	0.01
นพค.32	4.44			-	0.61*	0.28*	0.86*	0.33*
นพค.33	3.83				-	0.34*	0.24	0.28*
นพค.34	4.16					-	0.58*	0.06
นพค.35	3.58						-	0.53*
นพค.36	4.11							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทา
สาธารณภัยที่ 3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหาร
พัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนา
การเคลื่อนที่ 32 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย
ความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32
และสูงกว่าหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ
ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ
แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33
และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัด
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทา
สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง
ที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 แต่สูงกว่าหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนา
การเคลื่อนที่ 35

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของพื้นที่รับผิดชอบกับความคิดเห็นต่อการบริหาร
 ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ
 โดยภาพรวม

พื้นที่ รับผิดชอบ	\bar{X}	สนภ.3	นพค.31	นพค.32	นพค.33	นพค.34	นพค.35	นพค.36
		3.82	3.78	4.15	3.53	3.81	3.31	3.82
สนภ.3	3.82	-	0.04	0.32*	0.30*	0.01	0.51*	0.01
นพค.31	3.78		-	0.37*	0.26*	0.03	0.47*	0.03
นพค.32	4.15			-	0.62*	0.34*	0.83*	0.33*
นพค.33	3.53				-	0.28*	0.21*	0.29*
นพค.34	3.81					-	0.50*	0.01
นพค.35	3.31						-	0.50*
นพค.36	3.82							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทา
 สาธารณภัยที่ 3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหาร
 พัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32
 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในหน่วยชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย
 ความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
 พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 แต่สูงกว่า
 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ
 ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม แตกต่างจาก
 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนา
 การเคลื่อนที่ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยพัฒนาการ
 เคลื่อนที่ 31 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัด
 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 แต่สูงกว่าหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ด้าน บุคลากร	ด้าน งบประมาณ	ด้านวัสดุ อุปกรณ์	ด้าน การบริหาร จัดการ	ภาพรวม
1. กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์ บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนาพื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน	X	X	X	X	X
2. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน	X	X	X	✓	✓
3. กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร ภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน	X	X	X	X	X
4. กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน	✓	X	X	X	✓
5. กำลังพลที่มีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ: X หมายถึง ไม่พบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

✓ หมายถึง พบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

จากตารางที่ 23 พบว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และพื้นที่รับผิดชอบ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กำลังพลที่มีอายุ

ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 267 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD สามารถสรุปผลการศึกษาค้างต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.97 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.44 มีประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัยต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.80 กลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 89.14 ปฏิบัติในงานพื้นที่หน่วยพัฒนา การเคลื่อนที่ 31 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.98

2. การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านงบประมาณ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านบุคลากร พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายในการกระตุ้นใจให้กำลังพลปฏิบัติ

ภารกิจบรรเทาสาธารณภัย รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้กำลังพลได้ทำงานที่เหมาะสมกับจำนวนกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยแต่ละครั้งมีเพียงพอ และลำดับสุดท้ายท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยทุกครั้ง

2.2 ด้านงบประมาณ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ และลำดับสุดท้ายมีความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเพื่อการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง

2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรนั้น มีคุณภาพและมาตรฐานการใช้งานที่ดี รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการซ่อม บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างเพียงพอ, หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจบรรเทาสาธารณภัยในประเภทต่าง ๆ และลำดับสุดท้าย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยุ่งยาก

2.4 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยตามแผนที่วางไว้ หน่วยงานมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และลำดับสุดท้าย หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ งบประมาณ ซึ่งจากผลการศึกษาชี้แจงให้เห็นว่า ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ มีการบริหารจัดการที่ดี แต่อาจจะมีส่วนของงบประมาณที่อาจจะมีสภาพปัญหาอยู่บ้าง เช่น การขาดงบประมาณในกรณีหน่วย ๆ จะต้องออกค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ปริมาณของงบประมาณมีจำนวนจำกัด เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ภาไจดี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสถี อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า งบประมาณที่จัดสรรอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือและบรรเทาเหตุสาธารณภัยที่เกิดในพื้นที่ โดยรายละเอียดในแต่ละประเด็น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายในการกระตุ้นจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้กำลังพลได้ทำงานที่เหมาะสมกับจำนวนกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยแต่ละครั้งมีเพียงพอ และลำดับสุดท้าย ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัยทุกครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ให้การสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาทักษะการบรรเทาสาธารณภัยประเภทต่าง ๆ การฝึกอบรมความรู้การบรรเทาสาธารณภัยรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ภายในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาผู้บังคับบัญชาจะคอยกระตุ้น

ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอในประเด็นของการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย เนื่องจากเป็นภารกิจสำคัญของแต่ละหน่วย คือ “การพัฒนาประเทศเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา ความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและภัยคุกคามต่าง ๆ” จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณากรจักรวาล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองบิน 41 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองบิน 41 มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติการเกี่ยวกับ การบรรเทาสาธารณภัย โดยระดับขั้นของการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับลำดับแรก คือ การฝึกอบรมระดับผู้ปฏิบัติการ รองลงมา คือ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและระดับหัวหน้าฝ่าย และความจำเป็นอันดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านงบประมาณ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ และลำดับสุดท้าย มีความยุ่งยากในการเบิกจ่าย เพื่อการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่า ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ มีการบริหารด้านงบประมาณ อยู่ในระดับดี คือ สามารถควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรเชษฐ์ ชุมคำ (2554) อธิบายไว้ว่า การบริหารเงิน หมายถึง การที่สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับลักษณะของภารกิจที่กำหนดขึ้น รวมถึงความสามารถในการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง 1) การจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอกับภารกิจ 2) การเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา 3) ความยุ่งยากในการเบิกจ่าย 4) การควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ

1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรนั้น มีคุณภาพและมาตรฐาน การใช้งานที่ดี รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยได้

อย่างเพียงพอ, หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจ บรรเทาสาธารณภัยในประเภทต่าง ๆ และลำดับสุดท้าย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจ บรรเทาสาธารณภัยมีระบบการจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยบัญชาการทหาร พัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมกว่าหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ๆ โดยเฉพาะอุปกรณ์ขนาดใหญ่ เช่น เรือท้องแบนติดเครื่องยนต์ รถบรรทุกขนาดใหญ่ รถชุด รถคันดิน เป็นต้น ซึ่งวัสดุอุปกรณ์เหล่านี้ มีการนำมาใช้งานอย่างต่อเนื่อง จึงมีการซ่อมบำรุงรักษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีสภาพ ที่พร้อมใช้งานเสมอ ซึ่งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะมีความพร้อม ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มากกว่าหน่วยงานท้องถิ่น ดังเช่นผลการศึกษาของอดิเทพ ทองศรี (2556) ความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่พบว่า ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในการจัดการ เครือข่ายสาธารณภัย ซึ่งพบปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยที่จำเป็น รวมทั้งงานวิจัยของอำนาจ ภาไจดี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหา บริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสดี อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เครื่องมืออุปกรณ์ยังมีจำนวนและชนิดไม่เพียงพอและครอบคลุม เมื่อเทียบกับประเภทของภัย และพื้นที่รับผิดชอบ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนในการปฏิบัติการกิจบรรเทา สาธารณภัยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงาน ของท่านสามารถปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยตามแผนที่วางไว้ หน่วยงานมีการตรวจสอบ ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และลำดับสุดท้าย หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อธิบายได้ว่านโยบายของกระทรวงกลาโหม ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สำคัญนั้น ประกอบไปด้วย (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559) 1) การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงรุกด้วยการส่งเสริมการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยตั้งแต่ระดับชุมชน จนถึงระดับชาติตามศักยภาพ ชีวความสามารถ และคุณลักษณะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความสูญเสีย และผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งเพื่อให้ชุมชนสามารถปรับตัวต่อผลกระทบ จากสาธารณภัยได้อย่างยั่งยืน 2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทรัพยากรที่จำเป็นต่าง ๆ ทั้งในเรื่องบุคลากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการในภาวะฉุกเฉินได้อย่างทันสถานการณ์

และมีประสิทธิภาพ 3) การจัดการในภาวะฉุกเฉินในพื้นที่ประสบสาธารณภัยจะต้องเป็นเอกภาพ โดยมีผู้บัญชาการเหตุการณ์เพียงคนเดียวภายใต้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยเป็นไปได้อย่างทันเวลา และลดการสูญเสียให้ได้มากที่สุด รวมทั้งให้ประสานงานและวางแผนร่วมกับกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับตั้งแต่ภาวะปกติ และ 4) การสนับสนุนในห้วงการฟื้นฟูให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งเน้นการซ่อมสร้างและฟื้นฟูสภาพให้กลับคืนสู่สภาพเดิม โดยเร็ว หรือทำให้ดีกว่าและปลอดภัยกว่าเดิม

2. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ เป็นไปตามนโยบายของนโยบายของกระทรวงกลาโหม ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559) คือ การมุ่งเน้นการสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องดำเนินการในลักษณะเชิงรุกด้วยการส่งเสริมการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับชาติตามศักยภาพ ขีดความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความสูญเสียและผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งเพื่อให้ชุมชนสามารถปรับตัวต่อผลกระทบจากสาธารณภัยได้อย่างยั่งยืน ในขณะที่นโยบายการบริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การจัดการในภาวะฉุกเฉินในพื้นที่ประสบสาธารณภัยจะต้องเป็นเอกภาพ โดยมีผู้บัญชาการเหตุการณ์เพียงคนเดียว ภายใต้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยเป็นไปได้อย่างทันเวลาและลดการสูญเสียให้ได้มากที่สุด รวมทั้งให้ประสานงานและวางแผนร่วมกับกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับตั้งแต่ภาวะปกติ นอกจากนี้ลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ รวมคน รวมงาน การประสานงานระหว่างภายในหน่วยงานหรือภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ แสนทวีสุข (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า วิธีการทำงานของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดอุบลราชธานี ในด้านทรัพยากรองค์กร บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ มีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ รวมคน รวมงาน การประสานงานระหว่างภายในหน่วยงาน หรือภายนอกองค์กร ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี การมอบหมายงานภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความชัดเจน การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในประเด็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะพบว่า ลูกจ้างมีความเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ดีกว่านายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนายทหารชั้นสัญญาบัตร โดยส่วนใหญ่อยู่ในฐานะของการเป็นผู้บริหาร จึงอาจจะมองเห็นปัญหามากกว่าผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในการบริหารงานของศูนย์บรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ทั้งลูกจ้าง นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร นอกจากนี้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมแล้ว ยังมุ่งเน้นการบริหาร โดยยึดหลักการบริหาร จัดการภาครัฐ คือ หลักความมีประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความ เสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2557) ที่ได้อธิบาย องค์ประกอบที่สำคัญที่จะต้องมีการบริหารจัดการทั้งภาครัฐซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป อาจสรุปได้ 5 ข้อดังกล่าวข้างต้น

ต่อมาพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทา สาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกัน โดยที่การวิเคราะห์โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่า หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่อื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนา การเคลื่อนที่ 35 ต้องดูแลรับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดตาก จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งทำให้มีภารกิจ ที่ค่อนข้างมากในการพัฒนาท้องถิ่น ช่วยเหลือสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญ ในบางพื้นที่อุปกรณ์ขนาดใหญ่ก็เข้าถึงพื้นที่ได้ลำบาก จึงอาจส่งผลให้หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 เห็นว่าการบริหาร จัดการภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัยยังไม่ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการปฏิบัติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยทุกครั้งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา

ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยสามารถใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนา การเสนอแนวทางผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น

2. ด้านงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า มีความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเพื่อการปฏิบัติการกิจกรรมบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ควรดำเนินการเก็บรวบรวมสถิติการเกิดอุบัติเหตุย้อนหลัง 10 ปี โดยจำแนกเป็นแต่ละเดือนหรือฤดูกาล เพื่อนำมาข้อมูลที่ได้มาทำการวางแผนเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับในแต่ละปี ซึ่งจะส่งผลต่อการเตรียมการเบิกจ่ายล่วงหน้าได้อีกทางหนึ่ง ทั้งด้านเอกสาร งบประมาณในการดำเนินงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเบิกจ่ายจะสามารถทำได้เร็วขึ้น เป็นต้น

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจกรรมบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยุ่งยาก เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จัดส่งกำลังพลเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน ควรจัดให้มีกำลังพลเฉพาะในการซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในทุกขนาด

4. ด้านการบริหารจัดการ จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติการกิจกรรมบรรเทาสาธารณภัยให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ควรสร้างระบบการประเมินผลภายหลังการปฏิบัติการกิจกรรมบรรเทาสาธารณภัย โดยร่วมประเมินจากหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายร่วมสนับสนุน และฝ่ายผู้รับบริการ เป็นต้น โดยนำผลการประเมินมาใช้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ โดยเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วม ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2550). พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เกรียงไกร กิจประเสริฐ. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- คุณากร จักรวาท. (2557). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองบิน 41. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยมงคล ประโลมรัมย์. (2553). การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัย ของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บรรจง อมรชีวิน. (2556). การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปกรณ์ จันทร์ทรง. (2556). การบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประหยัด มุณีแก้ว. (2558). บริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะกรณีศึกษา: นโยบายโครงสร้างพื้นฐานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2550). องค์การและการจัดการ: เอกสารคำบรรยายวิชา PS 780. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนภา เปี่ยมไชย. (2556). หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เพชรรัตน์ แสนทวีสุข. (2552). การบริหารงานด้านการช่วยเหลือผู้สับอุทกภัยของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- กิมพศ น้อมชอบ. (2550). *การบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาลนคร*.
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- มานิตย์ ปลอดภัย. (2556). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ
 แนวใหม่ ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและ
 ชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
 บพิธการพิมพ์.
- วนิดา บุญจนะ. (2554). *แนวทางพัฒนาการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลอำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏกำแพงเพชร.
- วนิดา ลาสอน. (2555). *การบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น,
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิต อุ่อ้น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินท์แอมมี่ (ประเทศไทย).
- วิเชียร วิทญูดม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
 องค์การศึกษไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- สมคิด บางโม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทญพัฒน์.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2557). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). *คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน.

สุรเชษฐ์ ชุมคำ. (2554). *ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. (2558). *ประวัติความเป็นมาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.rtarf.mi.th/index.php/th/afdc>

อดิเทพ ทองศรี. (2556). *ความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อำนาจ ใจดี. (2553). *แนวทางการแก้ปัญหาบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสาลี อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Robbins. S. P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. อายุ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี | |

3. ประสบการณ์ทำงานบรรเทาสาธารณภัย

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ลูกจ้าง | <input type="checkbox"/> 2. นายทหารชั้นประทวน |
| <input type="checkbox"/> 3. นายทหารชั้นสัญญาบัตร | |

5. พื้นที่รับผิดชอบ

1. ชุดกู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว หน่วยบรรเทาสาธารณภัยที่ 3
2. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 31 3. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 32
4. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 33 5. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34
6. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 35 7. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 36

ตอนที่ 2 การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบุคลากร					
1. หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้กำลังพล ได้ทำงานที่เหมาะสมกับภารกิจ					
2. หน่วยงานมีการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะ ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัย					
3. หน่วยงานมีนโยบายในการกระตุ้นใจให้กำลังพล ปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัย					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการปฏิบัติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยทุกครั้ง					
5. จำนวนกำลังพลในการปฏิบัติการกิจบรรเทา สาธารณภัยแต่ละครั้งมีเพียงพอ					
ด้านงบประมาณ					
1. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอ กับภารกิจ					
2. หน่วยงานมีการเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา					
3. มีความยุ่งยากในการเบิกจ่ายเพื่อการปฏิบัติการกิจ บรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง					

การบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. หน่วยงานมีการควบคุมการใช้จ่ายได้สอดคล้องกับภารกิจ					
ด้านวัสดุอุปกรณ์					
1. หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างเพียงพอ					
2. หน่วยงานมีการซ่อม บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
3. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการจัดเก็บและบำรุงรักษาที่ยุ่งยาก					
4. หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจบรรเทาสาธารณภัยในประเภทต่าง ๆ					
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรนั้น มีคุณภาพและมาตรฐานการใช้งานที่ดี					
ด้านการบริหารจัดการ					
1. หน่วยงานมีการวางแผนในการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา					
2. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยตามแผนที่วางไว้					
3. หน่วยงานมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. หน่วยงานมีระบบการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติการกิจบรรเทาสาธารณภัยให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารภารกิจศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พื้นที่ภาคเหนือ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารภารกิจศูนย์
บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พื้นที่ภาคเหนือ ตามหัวข้อต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร

2. ด้านงบประมาณ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์

4. ด้านการบริหารจัดการ
