

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Successful Implementation of Personnel Development
Policy: A Case Study Firemen, Operation Divisions 1, the Disaster Prevention and
Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration

อภิชาติ จันทะสิงห์* สุชาติ ผิวงาม** และประพีร์ อภิชาติสกุล***

Apichat Juntasing, Suchart Piew-ngam, and Prapee Apichartsakorn

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากกลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 186 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติประสบความสำเร็จค่อนข้างมาก และในกลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบาย และวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: ปัจจัย ความสำเร็จ นโยบายพัฒนาบุคลากร

Abstract

The research aimed to study factors affecting the successful implementation of personnel development policy: a case study of firemen from Operation Division 1, the Disaster Prevention and Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration. The samples consisted of 186 operating

* นิสิตปริญญาโท สาขานโยบายสาธารณะ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

** อาจารย์ ดร.ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

*** อาจารย์ ดร.ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

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

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

Keywords: Factors, Successful Implementation, Personnel Development Policy

บทนำ

คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้มีมติเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2546 มติเมื่อ 8 กรกฎาคม 2546 และมติเมื่อ 16 กันยายน 2546 เรื่องการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานครตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 ภายหลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการโอนย้ายภารกิจงานดับเพลิงมาอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานครในปี 2546 นั้น ก็ได้มีการโอนทรัพย์สินต่างที่เป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งรถดับเพลิง รถกู้ภัยต่างๆ อาคารบ้านพักข้าราชการ สถานีดับเพลิง ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานครและข้าราชการตำรวจดับเพลิง ให้มาอยู่ภายใต้ความดูแลของกรุงเทพมหานครภายใต้หน่วยงานใหม่ที่มีชื่อว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แต่ในส่วนของข้าราชการตำรวจดับเพลิงทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรุงเทพมหานครได้ให้ข้าราชการเป็นคนตัดสินใจเองว่าจะโอนย้ายมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยหรือไม่ ได้มีเจ้าหน้าที่สมัครใจโอนย้ายมาสังกัดกรุงเทพมหานครไม่เพียงพอ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีหนังสือที่ ตช.0006.334/4719 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2546 อนุมัติให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,217 นาย ช่วยราชการที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายมีกำหนด 2 ปี เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆและเป็นผู้ที่คอยแนะนำและให้คำปรึกษากับข้าราชการใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนการปฏิบัติงานนั้นๆซึ่งทำให้กรุงเทพมหานครต้องทำการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับ ข้าราชการตำรวจดับเพลิงเก่า ถ้าดูจากสถิติการเกิดเหตุเพลิงไหม้ที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครในแต่ละปีนั้นถือว่ามีเหตุเพลิงไหม้มากพอสมควรและสร้างความเสียหายให้กับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละปีนั้นเราไม่สามารถกำหนดหรือพยากรณ์การเกิดเหตุเพลิงไหม้ให้อยู่ในการควบคุมได้ เพราะการเกิดเหตุเพลิงไหม้จะมีองค์ประกอบและลักษณะการเกิดเหตุเพลิงไหม้หลากหลายแตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นความประมาทของประชาชน, การเกิดจากความผิดพลาดของระบบไฟฟ้า, การลอบวางเพลิง, และอื่นๆอีกมากมาย ฉะนั้นความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรับเหตุที่จะเกิดโดยที่ไม่รู้วันเวลาไหนที่จะมีเหตุเพลิงไหม้เกิดขึ้น การเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละครั้งแน่นอนที่สุดย่อมเกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและเจ้าหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นส่วนราชการที่

จะดูแลในส่วนนี้และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความปลอดภัยและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุดโดยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีนโยบายแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร คือ หลักสูตรการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการที่เข้าใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการ เทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกัน และแก้ปัญหาการเกิดอัคคีภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น เป็นงานที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีเหตุเพลิงไหม้และสาธารณภัยอื่นๆ รวมทั้งช่วยเหลือตัวเองเมื่อตกอยู่ใน สภาวะคับขัน เพราะเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ฉะนั้นถ้าหากสามารถสรุปถึงปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรของ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประสบความสำเร็จได้แล้วนั้น ก็จะเกิดผลดีทั้งองค์กรและบุคลากรที่สำคัญ เมื่อ บุคลากรมีการพัฒนา การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ จะทำให้ลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดเหตุ เพลิงไหม้หรือสาธารณภัยอื่นๆ ซึ่งผู้ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดก็คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ที่เสียภาษีให้แก่กรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเป็น หน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ แต่ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งถือได้ว่าเป็น ภาระที่หนักของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องพัฒนาตัวเองเพื่อที่จะหาวิทยาการใหม่ๆ มาช่วยในงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฉะนั้นเราต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไป ปฏิบัติ เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรภายในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีแนวทางไปในทางเดียวกันและ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

สมมติฐานการวิจัย

มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากร การฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไป ปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ (2) โครงสร้างองค์กร (3) การ ติดต่อสื่อสาร (4) ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน (5) การฝึกอบรม (6) ทรัพยากร และ (7) สภาพเศรษฐกิจ สังคมและ การเมือง

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่, พนักงาน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้บริหาร คือ หัวหน้าสถานีและรักษาการณ์หัวหน้าสถานีในกองปฏิบัติการดับเพลิง1 ซึ่งมีจำนวน 7 คน

2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 จำนวน 346 คน

2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งขนาดของตัวอย่างได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นแบบให้แสดงทัศนคติตาม Likert Scale มี 5 ระดับ และนำไปหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (ศุภชัย ยาวะประภาช. 2544: 8-11)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 เพื่อใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ย ในกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4.2.2 ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation & Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 43.00) มีอายุงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ 59.10) มีตำแหน่งระดับ 3 – 4 (ร้อยละ 50.50) และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสายอาชีพ (ร้อยละ 48.90)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ

2.1 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ พบว่าโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และด้านทัศนคติ ตามลำดับ

2.1.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ โดยภาพรวมและเห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่ว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี และหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ

2.1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมและเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อความที่ว่าองค์กรควรมีหน่วยงานที่ปรึกษาภายนอกซึ่งมีความรู้มาช่วยเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เป็นมาตรฐาน โครงสร้างองค์กรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.1.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมและเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อความที่ว่าหน่วยงานของท่านนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ การมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับส่งข้อมูลข่าวสาร และการมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2.1.4 ปัจจัยด้านทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ โดยภาพรวมและเห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และบุคลากรภายในองค์กรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

2.1.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมและเห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านดับเพลิงและกู้ภัยอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.1.6 ปัจจัยด้านทรัพยากรพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร โดยภาพรวมและเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อความที่ว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีเครื่องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย ตามลำดับ

2.1.7 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม โดยภาพรวมและเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า เศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่อปริมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และเห็นด้วยในระดับปานกลางกับข้อความที่ว่า ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจรวมทั้งควบคุมดูแลและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน และผู้นำชุมชน มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นผลสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่และเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติของผู้บริหาร

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

4.1 ผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 7 ตัวแปรได้แก่

4.1.1 นโยบายพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหลักสูตรการอบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความแตกต่างกันออกไป ถือเป็นพื้นฐานที่ดีเพราะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคือ ต้องการให้ข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ได้เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีมาตรฐานของนโยบายและวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจนและเจ้าหน้าที่ที่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปปฏิบัติเพื่อให้นโยบายประสบผลสำเร็จ

4.1.2 โครงสร้างองค์กรมีปัญหามาก เนื่องจากการโอนย้ายงานกิจการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นในลักษณะโอนจากกองมาเป็นกรม แต่สายการบังคับบัญชายังเป็นตามหลักการบริหาร เช่น ในสถานียังไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน สถานีควรมีกลุ่มงานต่างๆ ดูแล เช่น กลุ่มงานด้านนโยบายและแผน กลุ่มงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานด้านประชาสัมพันธ์ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีเลยจึงทำให้การบริหารงานต่างๆไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

4.1.3 อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เช่นระบบเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่นอินเทอร์เน็ต วิทยุสื่อสาร ซึ่งใช้ในการศึกษาสืบค้นข้อมูลการเกิดเหตุต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่นำมาวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อเป็นประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากตอนนี้ เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาจากประสบการณ์จริงเท่านั้น

4.1.4 ทศนคติในการที่เจ้าหน้าที่อยากจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมีอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเห็นได้จากหน่วยงาน มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดประมาณ 1,700 คน แต่มีคนที่คิดจะพัฒนาองค์กรอยู่ไม่เกิน 100 คน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะทำงานเฉพาะวันที่ตัวเองเข้าเวรไม่อุทิศเวลาให้กับงานเท่าที่ควร คือถ้าไม่เข้าเวรก็จะอยู่เฉยๆ ไม่มีกรคิดที่จะทำอย่างอื่นที่จะเกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ส่วนมากจะสนใจประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

4.1.5 การฝึกอบรมมีความสำคัญ เจ้าหน้าที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ เพราะการทำงานด้านนี้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงาน เพราะถ้าไม่รู้อาจมีอันตรายถึงชีวิตได้ และในส่วนของหน่วยงานนั้นยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมถือว่าน้อยมาก สิ่งที่ชี้ให้เห็นก็คือ ถ้าไม่โอนย้ายกองปฏิบัติงานดับเพลิงมาอยู่ในความดูแลของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาจะสูงขึ้นโดยดูได้จากโครงการที่มีของกองปฏิบัติการตำรวจดับเพลิงเทียบกันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปัจจุบัน

4.1.6 หน่วยงานนั้นมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่ขาดไปและสำคัญมากอย่างยิ่งก็คือการบำรุงรักษาเนื่องจากอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ช่วยเหลือชีวิตผู้ประสบภัยรวมถึงตัวของเจ้าหน้าที่ด้วย การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และการใช้จ่ายงบประมาณนั้นล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง การจะจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอ เพราะที่ผ่านๆมาเป็นในลักษณะคนซื้อไม่ได้ใช้ คนใช้ไม่ได้ซื้อ จึงทำให้ไม่ตรงต่อความต้องการ มันแสดงให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

4.1.7 ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้โครงการต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่เราแทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลย เพราะผู้นำทางการเมืองนั้นไปให้ความสนใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของฐานเสียง ส่วนการร่วมมือจากภาคเอกชนเราไม่ได้รับการร่วมมือเลย

เนื่องจากงานของเราเป็นงานบริการไม่มีอำนาจในการจัดการทางกฎหมายและสาเหตุก็อาจจะเป็นไปได้ที่เราขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การติดต่อสื่อสารและการฝึกอบรม โดยอธิบายได้ร้อยละ 39 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.53 + 0.27X_1 + 0.19X_3 + 0.12X_5$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัยโดยภาพรวม ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ สามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ มาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม ตามลำดับ ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า นโยบายพัฒนาบุคลากรนี้ต้องมีมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ในแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง สามารถอธิบายผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ คือ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจในวิธีการทำงานเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันจะส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) พบว่า ปัจจัยเริ่มแรกที่กำหนดผลการดำเนินนโยบาย และการระบุดำเนินการของผลการดำเนินนโยบาย คือ ต้องเข้าใจมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ศุภชัย ยาวะประภาษ (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2545: 101-118) พบว่า วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความอยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาของ เอกสิทธิ์ สุวรรณไพบูลย์ (2534) พบว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อนโยบายนั้น รวมตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ไสภา สังข์วรรณ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ความชัดเจนด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2534: 345) พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเห็นได้ก็อีกอย่างว่านโยบายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือจำนวน อัครคิภัยและสาธารณภัยที่ลดลงร้อยละ 10 ส่วน อาคม ใจแก้ว (2533: 248) ที่พบว่า ปัจจัยในด้านนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กับผู้ปฏิบัติ หากผู้ปฏิบัติขาดความตั้งใจจริงไม่มีความสามารถด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับตัวได้แล้ว ถึงแม้นโยบายจะมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพปัญหาเพียงใดก็อาจทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด

1.2 การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การรับส่งข้อมูลที่รวดเร็ว มีการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานและได้นำข้อมูลนั้นๆมาใช้ในงานนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงนโยบายพัฒนานุเคราะห์ที่ชัดเจน จึงจะสามารถอธิบายผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนานุเคราะห์ไปปฏิบัติ คือ การสื่อสารที่ชัดเจนจะทำให้การพัฒนานุเคราะห์มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) พบว่า ผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่รับผิดชอบจะต้องเข้าใจมาตรฐานและวัตถุประสงค์โครงการนั้นๆ การติดต่อสื่อสารและในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร มีความซับซ้อนและมีกระบวนการที่ยุ่งยากในการสื่อสารจากบนลงล่างในองค์กร หรือจากองค์กรหนึ่งไปยังองค์กร เพราะฉะนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเพิ่มความชัดเจนของความเที่ยงตรง ความแม่นยำในการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ (G.C Edward III. 1980) กล่าวว่า ปัจจัยที่การติดต่อสื่อสาร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จ เพราะวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายที่นำมาต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงตามความตั้งใจของผู้กำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดผลดีนั้น มีส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับ โสภางค์ (2542: บทคัดย่อ) การติดต่อสื่อสารมีการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่อนข้างมาก ดังนั้น การได้ข้อมูลที่ต้องการและชัดเจนย่อมส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนแผนปฏิบัติการก็ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารคือ มีการปรับปรุงศูนย์สั่งการ 199 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551: 3)

1.3 การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชอุทัย สมितिไกร (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรนั้น อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ เขียววิทย์ ยุววรรณ (2531: บทคัดย่อ) สนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์ด้วยการจัดอบรมเองในหัวข้อที่ต้องการ และส่งไปฝึก อบรมนอกสถานที่เป็นครั้งคราว รวมทั้งจัดหลักสูตรต่อเนื่องให้ เช่น หลักสูตรทางด้านภาษา เพื่อเรียนหลังเลิกงาน

2. การวิจัยผู้บริหาร

2.1 ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ มาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ดังนั้นมาตรฐานของนโยบาย และวัตถุประสงค์ ที่มีความชัดเจนและเจ้าหน้าที่ก็ทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานนั้นจะทำให้เห็นนโยบายประสบผลสำเร็จ หลักสูตรก็มีความเหมาะสมในการพัฒนา

ความสามารถเพราะเป็นพื้นฐานในการอบรมหลักสูตรต่างๆต่อไป “นโยบายพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน นั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่และการใช้เครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีอยู่มากและวิธีการใช้งานอุปกรณ์แต่ละอย่างก็แตกต่างกันออกไป หลักสูตรในเนื้อหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ก็มีเนื้อหาครอบคลุมแม้จะยังไม่เจาะลึกแต่ก็เป็นพื้นฐานที่ดีเพราะจะได้เป็นการต่อยอดการพัฒนาตัวเองในหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรเฉพาะทางต่อไป” (พ.ต.ท. กิตติ วิริยะสกุลพันธ์, 2553: สัมภาษณ์) แต่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องมีการแบ่งคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมด้วย “การพัฒนานุเคราะห์ตามหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ ต้องการให้ข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ได้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมถึงได้รู้จักอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ควรแยกกันพิจารณาให้ผู้สั่งการกับผู้ปฏิบัติ เพื่อที่จะให้เข้าใจถึงสายการบังคับบัญชา” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์, 2553: สัมภาษณ์) และการที่วัตถุประสงค์ชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้การเข้าถึงเหตุในเวลา 10.15 นาที (เวลาที่กำหนด 12 นาที) และจำนวนอัคคีภัยและสาธารณภัยลดลงร้อยละ 10

2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ ว่าโครงสร้างองค์การนั้นมีปัญหาอย่างมากทั้งการแต่งตั้งผู้บริหารรวมไปถึงสายบังคับบัญชา ที่ยังไม่มี ความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างที่เป็นมาตรฐานส่วนใหญ่ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร “โครงสร้างองค์การมีปัญหามาก เนื่องจากการโอนย้ายงานกิจการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นในลักษณะโอนจากกองมาเป็นกรม แต่สายงานบังคับบัญชายังเป็นตามหลักการบริหารยกตัวอย่าง ในสถานียังไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน สถานีเทียบเท่ากับฝ่ายต่างๆที่มีอยู่ตามเขตควรที่จะมีกลุ่มงานดูแลเช่น กลุ่มงานด้านนโยบายและแผน กลุ่มงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานด้านประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีเลยจึงทำให้การบริหารงานต่างไม่เป็นไปตามที่ต้องการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์, 2553: สัมภาษณ์) ซึ่งจากการที่โครงสร้างมีปัญหาก็ทำให้เกิดปัญหาต่าง “โครงสร้างองค์การยังไม่เหมาะสมต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ภายในสถานีดับเพลิงอาจจะนำวิธีการปฏิบัติงานตามเขตมาใช้ อาจจะช่วยให้ดีขึ้น คือมีการแบ่งเป็นหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูแลงานที่ได้รับมอบหมายเพราะงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหลายด้านแตกต่างกันออกไป” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลภกเนือง, 2553: สัมภาษณ์) การที่โครงสร้างไม่เหมาะสมและยังไม่เป็นสากลทำให้มีปัญหาก็ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

2.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ว่าอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเนื่องจากไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในหน่วยงานทำให้ไม่สามารถค้นคว้าหาวิทยากรใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ “อุปกรณ์การติดต่อสื่อสารนั้นล้าสมัยและด้อยประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างระบบเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อหรือการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารก็ไม่ได้นำมาใช้ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อถ้าเทคโนโลยีมาใช้จะเกิดประโยชน์อย่างมาก” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี, 2553: สัมภาษณ์) และการที่อุปกรณ์ไม่ทันสมัยทำให้การติดต่อสื่อสารมีปัญหา “ระบบการติดต่อสื่อสารมีปัญหามาก เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการตัวอย่างเช่น การใช้วิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจะมีการวางระบบการใช้งานวิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ แยกช่องสัญญาณในการรับส่งข้อมูลของผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติออกเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและสั่งการ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์, 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการที่จะปรับปรุงศูนย์ควบคุมสั่งการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 ปัจจัยด้านทัศนคติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทัศนคติ ดังนี้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่คิดถึงการพัฒนาองค์กรและไม่อุทิศเวลาให้กับการทำงานในส่วนตัวเองรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว “เจ้าหน้าที่ยังมีทัศนคติในการที่จะช่วยกันในการพัฒนาองค์กรไม่มากเท่าที่ควร ส่วนมากจะสนใจในประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนร่วม” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลาภเนือง. 2553: สัมภาษณ์) การที่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีทัศนคติเพื่อพัฒนาองค์กร อาจจะเป็นไปได้ว่าต้องมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร “การจะให้เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันควร จะปรับวัฒนธรรมขององค์กร ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่อุทิศเวลาให้กับงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับงานอย่าง อื่นนอกจากที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นทั้งๆที่งานด้านสาธารณภัยจะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดที่จะ ร่วมกันมีประมาณสิทธิ์หรือยี่สิบเปอร์เซ็นต์เท่านั้น เห็นได้จากการไม่ให้ความร่วมมือในงานด้านอื่นๆ” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีทัศนคติที่จะพัฒนาองค์กรก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ สำเร็จได้ยากขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter., & Van Horn. 1975) ทัศนคติสามารถที่จะทำให้การนำ นโยบายไปปฏิบัติง่ายขึ้น เป้าหมายนโยบายอาจจะถูกปฏิเสธด้วยหลายเหตุผล เช่น การละเมิดระบบค่านิยม ความ เชื่อส่วนตัว ความเชื่อส่วนตัวต่อภายนอกองค์กร ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่มีอยู่และที่ชอบส่วนตัว จาก ความจริงที่ว่ามนุษย์ยากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ หากไม่มีความเชื่อ ทัศนคติต่อนโยบายมีน้อยอาจทำให้ผู้ ปฏิบัตินโยบายพยายามที่จะเบี่ยงเบนหรือหลบเลี่ยงต่อการปฏิบัติ

2.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการฝึกอบรม ว่าการ ฝึกอบรมนั้นทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่น่าพอใจแต่ควรจะมีการแยกการ ฝึกอบรมออกเป็นส่วนของผู้สั่งการและส่วนของผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงสายบังคับบัญชา “การเข้ารับการ ฝึกอบรมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้เกี่ยวกับงานในระดับแค่พอใช้ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรโดยแยกฝึกระหว่างผู้สั่ง การและผู้ปฏิบัติประโยชน์ของการแยกฝึกเป็นสองส่วนจะทำให้เกิดระบบการปกครองและสายการบังคับบัญชา” (ธีร ยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 30) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการ ทำงานของบุคคลที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ หน่วยงานก็ให้ความสำคัญกับ การฝึกอบรมเห็นได้จากเป้าหมายตามแผนซึ่งมีการจัดการฝึกอบรมทำได้ตามแผนงานที่ตั้งเป้าไว้

2.6 ปัจจัยด้านทรัพยากร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทรัพยากร ว่า การใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานมีปัญหามากในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ได้ ให้ผู้ที่ต้องใช้อุปกรณ์ต่างๆมีส่วนร่วมและที่สำคัญขาดการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่มีอยู่ ซึ่งหน่วยงานก็ทราบถึงปัญหานี้ เห็นได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อนของหน่วยงานว่าขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการเงิน การคลัง จัดซื้อจัดจ้างและ ระบบธุรการ (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. พ.ศ.2551:6) สอดคล้องกับความคิด เห็นส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ “การจัดซื้อควรจะมีการคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้งานเพราะอุปกรณ์ บางอย่างไม่มีความจำเป็นเลยและบางที่จัดซื้อไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ความต้องการซึ่งแสดงให้เห็นถึงความด้อย ประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ” (พ.ต.ท.กิตติ วิริยะสกุลพันธ์. 2553: สัมภาษณ์) เช่นเดียวกันกับอีกท่านหนึ่งซึ่ง แสดงความคิดเห็นถึงการด้อยประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร “หน่วยงานยังด้อยประสิทธิภาพในกาใช้จ่าย งบประมาณเห็นได้จากการซื้อวัสดุอุปกรณ์ถึงแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แต่หน่วยงานไม่คิดถึง การบำรุงรักษา เพราะอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นเสมือนเป็นเกราะป้องกันเจ้าหน้าที่เวลา ปฏิบัติงานในการดับเพลิง ควรจะมีบริษัทที่เป็นคู่สัญญาเพื่อทำการบำรุงรักษา” (ร.ต.อ.สมเกียรติ พูลศรี. 2553: สัมภาษณ์)

2.7 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ว่าหน่วยงานไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่าที่ควรเนื่องจากไม่มีอำนาจทางกฎหมายไม่มีส่วนให้ทุนให้โทษและถึงแม้ผู้นำทางการเมืองจะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการต่างให้ประสบความสำเร็จแต่หน่วยงานแทบไม่มีการประสานงานกับผู้นำทางการเมืองเลย ซึ่งเป็นเช่นเดียวกันกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล “ผู้นำทางการเมืองมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนแต่เราแทบจะไม่เกี่ยวข้องกันเลยเพราะผู้นำทางการเมืองนั้นไปให้ความสนใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของฐานเสียง ส่วนความร่วมมือจากภาคเอกชนเราไม่ได้รับการร่วมมือเลยเนื่องจากงานของเราเป็นงานบริการไม่มีอำนาจในการจัดการทางกฎหมาย” (ธีรยุทธ ภูมิศักดิ์. 2553: สัมภาษณ์) ความเห็นอีกด้านของผู้บริหารอีกท่านที่ให้ความเห็นทางด้านสังคม “เราไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเนื่องจากเราให้ทุนให้โทษเขาไม่ได้ อำนาจในการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงภายในอาคารก็ขึ้นอยู่กับเขตภาคเอกชนจึงให้ความร่วมมือกับเขตเป็นอย่างดี สาเหตุอีกอย่างอาจจะเป็นไปได้ที่เราขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน” (ร.ต.อ.ฉลุ เนียมลากเนื่อง. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Van Meter, & Van Horn. 1975) นโยบายสาธารณะที่กำหนดออกมาจากระบบการเมืองในลักษณะของกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับประชาชน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน / หรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ ในทางตรงกันข้ามนโยบายหนึ่ง ๆ อาจจะไม่ได้รับการต่อต้านจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ซึ่งส่งผลให้นโยบายดำเนินการไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

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

เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาว. (2534). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ:

กรณีศึกษา นโยบายรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เชิดวิทย์ ยุววรรณ. (2531). การพัฒนาบุคลากรโรงแรมในเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ถ่ายเอกสาร.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภา สังข์วรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงสร้างชีวิต

ใหม่ให้สตรีในชนบท จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- อดุลย์ หลั่งปุเต๊ะ. (2544). **การพัฒนาบุคลากรของธุรกิจภาคการบริการ: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือแอดคอร์ด**
เขตกรุงเทพฯ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม ใจแก้ว. (2533). **การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: กรณีศึกษาปัจจัยที่ส่งผล**
กระทบต่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เอกสิทธิ์ สุวรรณไพบูลย์.(2534). **นโยบายโครงการช่วยเหลือราษฎรให้มีสิทธิทำกิน (สทก.) ศึกษากรณีการนำ**
นโยบายไปปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ. เอกสารวิจัยการศึกษาตามกำหนดปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Edwards, G.C. (1980). **Implementing Public Policy.** Washington D.C. Congressional Quarterly Inc.
- Van Meter, Donald S., & Van Horn, Carl E. (1975. February). **The Policy Implementation Process:**
A Conceptual Framework. *Administration and Society.* 6(4): 445-487.