

Research Article

การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ

PERSONAL DEVELOPMENT ON GROUND SAFETY OF THE ROYAL THAI AIR FORCE

ดวงฤทัย พรชูป* วณิดา ศิริวรสกุล และ พัทธี กล่อมเมือง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Dungrutai Pornchoop*, Wanida Siriworasakul and Patcharee Klomuang

Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: dungrutai.pch@gmail.com

Received: 2023-04-11

Revised: 2023-06-27

Accepted: 2023-06-29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น 2) ปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น 3) ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น และ 4) รูปแบบ การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ของกองทัพอากาศ การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองนิรภัยภาคพื้น รองผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองวิทยาการ รองหัวหน้ากองสอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้น ผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ หัวหน้ากองป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น กองนิรภัยภาคพื้น สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ นายทหารแผนและโครงการ นายทหารส่งเสริมความปลอดภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ นายทหารการศึกษา แผนการศึกษา กองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศ แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยการตีความประเด็นการศึกษา และการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่ได้รับการอบรมด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศ จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น อยู่ในระดับมาก คือ กองทัพอากาศ มีกระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาและกลยุทธ์ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของการพัฒนา มีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการพัฒนา และมีความตระหนักรู้ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุด้านนิรภัยภาคพื้นได้ดียิ่งขึ้น 3) ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น อยู่ในระดับมาก คือ กำลังพลมีความเข้าใจในการใช้มาตรการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกต้อง เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ให้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 4) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ของกองทัพอากาศ คือ กองทัพอากาศมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้กำลังพลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุภาคพื้น และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลมีการพัฒนาตนเอง และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังพลสามารถกำหนดเส้นทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร นิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศ

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) personnel development on ground safety 2) the factors affecting personnel development on ground safety 3) the effectiveness of personnel development on ground safety, and 4) the model of appropriate and effective personnel development on ground safety of the Royal Thai Air Force (RTAF). This research utilized a mixed methodology, both qualitative and quantitative. For the qualitative methodology, the researcher used in-depth interviews with 15 key informants. They are the Director and Deputy Director of the Ground Safety Division, Deputy of the Ground Safety Office, Director and Deputy of the Academic Affairs Division, Deputy Supervisor of the Ground Accident Investigation Division, Director and Deputy Director of the Ground Accident Prevention Division, commissioned officers of the Plan and Project Division and senior officers of the Promotion of Ground Safety Division. The obtained data was analyzed using the study points. For the quantitative methodology, the sampling included 188 trainees in the RTAF ground safety program. The tool is the questionnaire. The obtained data was analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation.

Findings: 1) The personnel development on ground safety was found to be at a high level, which can be interpreted as indicating that the RTAF has clear processes and equipment to develop personnel in line with its development plans and strategies, as written in the organizational objectives. 2) The factors affecting personnel development on ground safety were found to be at a high-level, reflecting that the RTAF personnel have knowledge of and understand the policy and goals of personnel development. They also have a positive attitude towards development and are aware of the prevention of ground accidents. 3) The effectiveness of the personnel development on ground safety was found to be at a high level, reflecting that the personnel understand the measurements for preventing accidents in order to decrease the risks of unwanted accidents. 4) In the model for appropriate and effective personnel development on ground safety for the RTAF, it was found that the RTAF has clear strategies to support and promote personnel to receive a number of trainings on accident prevention, so it can decrease the risks of ground accidents. The RTAF also promotes and supports its personnel to develop themselves in order to increase the quality of working performance, gearing towards the success of both the organization and themselves.

Keywords: personnel development, ground safety, air force

บทนำ

ในปัจจุบันด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ข่าวสาร ความรู้วัฒนธรรมที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิม ผลจากความก้าวหน้าทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีเครือข่ายขนาดใหญ่ในทุกมุมโลก กระแสแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม รูปแบบการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดการศึกษาของคนในประเทศต่าง ๆ ล้วนทำให้คนต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง ทำให้ผู้คนในประเทศจำเป็นต้องการ

พัฒนาทั้งทางด้านความรู้ และความแข็งแกร่ง และสิ่งที่ประเทศต้องการคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขัน กล่าวคือ การที่บุคลากรในประเทศมีความรู้ และสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นไปประยุกต์ใช้จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเต็มศักยภาพต่อองค์การ โดยประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน จึงได้มีการพัฒนาแบบองค์รวม ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางทางการพัฒนา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนได้รับ

การพัฒนา และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ และสังคม ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในเรื่อง เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ในหมวด 4 ถึงแนวทางการจัดการศึกษา ระบุไว้ว่า “จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความ รอบรู้รวมทั้ง สามารถใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้” (National Education Act B.E. 2542 (1999), 1999) ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถูกกำหนดให้เป็น นโยบายที่มีความสำคัญและจัดเป็นยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากแผนพัฒนา เศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่กำหนดให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ของรัฐบาล และจะมีผลต่อการลงทุนด้านอื่น ๆ และ รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ ในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ตามแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยการพัฒนาบุคลากรถือว่ามีความสำคัญโดยมี อิทธิพลต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยเป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษาเป็นกรอบ หรือแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เป็นเครื่องชี้แนะจุดมุ่งหมาย สาระ และแนวทาง

การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและ ประเมินผลช่วยทำให้ผู้เรียนทราบเป้าหมาย และแนวทางการเรียน (Pattaphol, 2019) รวมถึงยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรในฐานะ ที่เป็นกรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการพัฒนา ตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรในการเรียนรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการส่งเสริมและควบคุม คุณภาพการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้ในการประกอบ การประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อประเมิน ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติจริง ดังนั้นการพัฒนา บุคลากรที่ดีควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพของบุคลากร ซึ่งมีการพัฒนาบุคลากรที่มี กระบวนการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการประเมินผลให้ทราบถึงผลการเปลี่ยนแปลง ในตัวผู้เรียน ว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและ จุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จะได้ทราบและตระหนักเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ในประเทศไทยนั้นการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและมีผลต่อความมั่นคงขององค์กร รวมไปถึงสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2553 - 2557 ที่ผ่านมาจากสถิติ อุบัติเหตุทางนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศไทย พบว่า มีกำลังพลของกองทัพอากาศไทยเกิดอุบัติเหตุ เฉลี่ย 63.40 รายต่อปี (Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center, 2016) รวมไปถึงทรัพย์สิน

ของทางราชการได้รับความเสียหาย จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้บัญชาการทหารอากาศมีนโยบายด้านยุทธการและการฝึกฝน เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งความปลอดภัย และกำหนดมาตรการในการกำกับดูแลการปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องให้ความสำคัญกับงานนิรภัยและกำลังพล โดยมุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุเชิงรุก เพื่อให้กองทัพอากาศไทยเป็นองค์การแห่งความปลอดภัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กำลังพลทุกภาคส่วน ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและตระหนักในความสำคัญของความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน สำนักงานพัฒนาภาคจึงจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรเจ้าหน้าที่นิรภัยภาคพื้นเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรของกองทัพอากาศ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่นิรภัยภาคพื้นของหน่วย ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุเชิงรุก และช่วยให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศและเป็นไปตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารอากาศ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนิรภัยภาคพื้นในกองทัพอากาศจะต้องมีการอบรมและพัฒนาให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ รวมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ในการป้องกันอุบัติเหตุเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามสมรรถนะหน้าที่ รวมทั้งเป็นแกนนำ

ด้านความปลอดภัยของหน่วยงาน และเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศต่อไป

สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และครอบคลุมหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย โดยมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ขึ้น เพื่อเป็นเป้าหมายและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรนั้นควรสนับสนุนให้องค์กรเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพื่ออบรมความรู้แก่บุคลากรในองค์กร โดยยึดหลักการดำเนินการจากระดับล่างหรือระดับรากหญ้า โดยการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรนั้น จะช่วยในการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ องค์กรได้พยายามจัดระบบงานการนำเอาเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานหรือในองค์กรให้มีความรู้ความชำนาญ มีความวิริยะอุตสาหะและอุทิศตน ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กรหรือหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น กองทัพอากาศ

มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ ดังนั้น กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรจึงอาจไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

จากรายงานนโยบายผู้บัญชาการทหาร ปี พ.ศ. 2564 และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (Royal Thai Air Force, RTAF policy, 2021) พบว่าการบริหารและการจัดการหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน การฝึกปฏิบัติงาน ให้พร้อมรองรับการปฏิบัติภายใต้ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) รวมถึงมีการบริหาร และการจัดการที่ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรทางทหารให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่เทียบเคียงได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพอากาศ ซึ่งการบริหารและการจัดการของสำนักงานนิตยทหารอากาศได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักการ และขั้นตอนการดำเนินงานด้านนิตยภาคพื้น สามารถวิเคราะห์ และนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านนิตยภาคพื้น ได้อย่างถูกต้อง มีทักษะการปฏิบัติงานนิตยภาคพื้น ทั้งด้านการป้องกันและการสอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านนิตยภาคพื้น รวมถึงตระหนักถึงค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลักของกองทัพอากาศที่ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติภารกิจภายใต้การบริหารจัดการ การฝึกอบรม และการพัฒนากำลังพลให้สามารถที่จะวางกำลังหน่วยปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สำนักงานนิตยทหารอากาศจะต้องมีการทบทวนและพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาของสำนักงานนิตยทหารอากาศ กองทัพอากาศ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี ที่มุ่งสู่การเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” คือ เป็นกองทัพอากาศที่มีขีดความสามารถในทุกมิติอยู่ในระดับ 1 ใน 3 ของภูมิภาคอาเซียน เพื่อให้มั่นใจว่าการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน (Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force 2008 - 2009, 2018)

จากที่กล่าวมาข้างต้น และจากรายงานสรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานนิตยทหารอากาศ (Royal Thai Air Force, RTAF policy, 2021) พบว่า การบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร ยังไม่พร้อมรองรับกับการปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน รวมไปถึงยังขาดการตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรด้านนิตยภาคพื้น เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่เทียบเคียงได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพอากาศ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนิตยภาคพื้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย เลือกทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านนิตยภาคพื้นกองทัพอากาศ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของกองทัพอากาศ รวมถึงการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิตยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศ
4. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ
3. ทำให้ทราบประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ
4. ได้รู้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดเนื้อหา ได้แก่

- 1) การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น
- 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น

- 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น และ 4) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และทฤษฎีต่าง ๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้อของงานวิจัย

2.2 ขอบเขตพื้นที่การวิจัยในครั้งนี้ เลือกศึกษาเฉพาะพื้นที่ กองทัพอากาศ

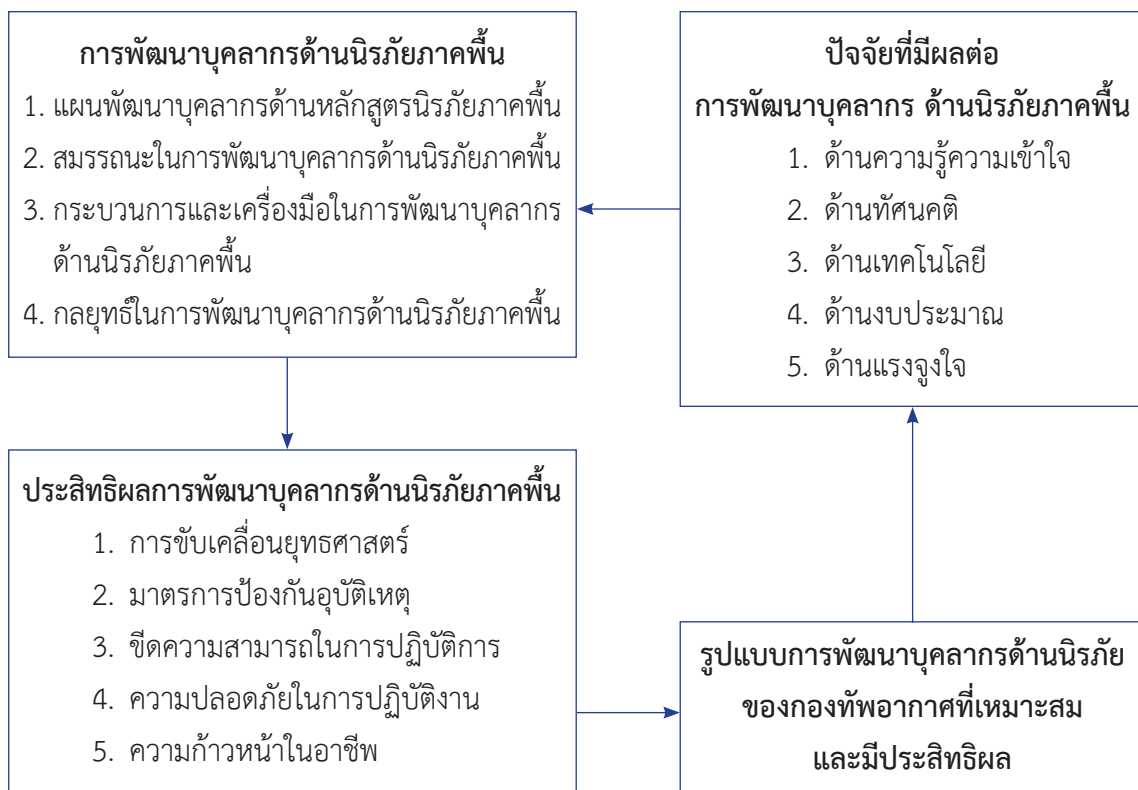
2.3 ประชากร คือ ผู้ที่ผ่านการอบรมด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศ จำนวน 353 คน

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการกองนิรภัยภาคพื้น รองผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองวิทยาการกองทัพอากาศ รองหัวหน้ากองสอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้น ผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ หัวหน้ากองป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น กองนิรภัยภาคพื้นสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ รองผู้อำนวยการกองวิทยาการสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ นายทหารแผนและโครงการ นายทหารส่งเสริมความปลอดภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ นายทหารการศึกษาแผนการศึกษากองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศ รวมทั้งสิ้น 15 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2564 ถึง เดือนมิถุนายน 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยด้านต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

พื้นที่ศึกษาและประชากรในเขตพื้นที่กองทัพอากาศ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้อำนวยการกองนิรภัยภาคพื้น รองผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัย

ทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองวิทยาการ รองหัวหน้ากองสอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้น ผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ หัวหน้ากองป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น กองนิรภัยภาคพื้น สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ นายทหารแผนและโครงการ นายทหารส่งเสริมความปลอดภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ นายทหารการศึกษา แผนกการศึกษา กองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ส่วนแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ข้อคำถามลักษณะปลายเปิด และประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น และรูปแบบ การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ ส่วนแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทาง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาความสอดคล้อง ระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองนิรภัยภาคพื้น รองผู้อำนวยการสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองวิทยการ รองหัวหน้ากอง สอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้น ผู้อำนวยการสำนักงาน นิรภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ หัวหน้ากองป้องกัน อุบัติเหตุภาคพื้น กองนิรภัยภาคพื้น สำนักงาน นิรภัยทหารอากาศ รองผู้อำนวยการกองวิทยการ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ สำนักงานนิรภัยทหาร อากาศ นายทหารแผนและโครงการ นายทหาร ส่งเสริมความปลอดภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ

นายทหารการศึกษา แผนกการศึกษา กองวิทยการ สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศ เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์น่าเชื่อถือ มีการจดบันทึกข้อมูล และ การบันทึกเสียง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ พร้อมสรุปและตรวจสอบสาระสำคัญของ เนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ขอ อนุญาตและขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขอสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลและเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยแจก แบบสอบถามผู้ที่ผ่านการอบรมด้านนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศ แล้วนัดวันไปรับแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การจดบันทึก การถอดข้อมูลจากเทปบันทึกเสียง และการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการศึกษาที่ระบุ ไว้ตามวัตถุประสงค์และใช้การพรรณนาความ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ไปทำการจัดระเบียบ ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุป และตรวจสอบ ความถูกต้องของผลการวิจัย โดยวิธีการตรวจสอบ แบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งจะมีการพิจารณา จากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีความคิดเห็นตรงกันอย่างน้อย 3 คนขึ้นไป รวมถึงเอกสารและข้อมูลจากการสังเกต แล้วนำมา สรุปตามประเด็นหลัก ประเด็นรอง และนำเสนอ

ในเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน แล้วนำมา วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้การวิเคราะห์ แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคล ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท/เดือน จำนวน 57 คน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) แผนพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) 2) สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) 3) กระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และ 4) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ ภาพรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) 2) ด้านทัศนคติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) 3) ด้านเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) 4) ด้านงบประมาณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และ 5) ด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) 2) ด้านมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) 3) ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) 4) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ พบว่า 1) แผนพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศมีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับกำลังพลของกองทัพอากาศ ด้วยการส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษาด้านนิรภัยทั้งหลักสูตรในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ 2) สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศมีสมรรถนะที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน เนื่องด้วยมีการติดต่อระหว่างองค์กรในประเทศ รวมถึงหน่วยงาน

สถาบันต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรด้านนิรภัยที่เป็นมาตรฐาน ตลอดจนการติดต่อประสานกับกองทัพระหว่างประเทศที่มีหลักสูตรตลอดปี ซึ่งสามารถเป็นช่องทางในการส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษาได้ ต่อเนื่อง 3) กระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ใช้การคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานสากลทั้งด้านผู้เข้ารับการศึกษาและสถานที่ที่อบรมให้ความรู้ โดยมีเครื่องมือในการคัดสรรที่ตอบรับกับแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป็นหลักสูตรการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาใช้ได้จริง และ 4) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จพัฒนาซึ่งส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติการกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพล และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อมาพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นองค์การสู่การเรียนรู้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น ของกองทัพอากาศ พบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ กองทัพอากาศมีการสร้างความรู้ความเข้าใจงานด้านนิรภัยภาคพื้น ให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ มีนโยบายเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นประจำต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านทัศนคติ การสร้างความตระหนักรู้ในการรณรงค์และให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด Just culture ขึ้นภายในองค์กร โดยมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร เพื่อปรับทัศนคติด้าน

ความปลอดภัย โดยผ่านการอบรมจากหลักสูตรหน่วยนิรภัยภาคพื้น 3) ด้านเทคโนโลยี กองทัพอากาศมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างแนบแน่น ด้วยการสื่อสารทางด้านเครือข่ายและอินเทอร์เน็ตมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ซึ่งกองทัพอากาศได้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีมาใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานและพัฒนาระบบข้อมูลให้มีความเข้มแข็งและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น 4) ด้านงบประมาณ กองทัพอากาศมีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ผ่านทางโครงการต่าง ๆ และหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยการจัดหางบประมาณส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาตลอดจนเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นบุคคลและสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ในการจัดสรรงบประมาณให้ทุกปีตามสัดส่วน และ 5) ด้านแรงจูงใจ กองทัพอากาศมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้มีการฝึกศึกษา อบรมสัมมนา ทุนทางด้านหลักสูตรนิรภัยภาคพื้นทั้งภายในและภายนอก กองทัพอากาศเป็นประจำทุกปี มีการแลกเปลี่ยนเรียนด้านนิรภัยภาคพื้นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในกองทัพอากาศและหน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศตามความเหมาะสม ทำให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ดีต่อการลดอุบัติเหตุด้านนิรภัยภาคพื้น เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

3. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ พบว่า 1) ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพล

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่ายและขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคต 2) ด้านมาตรการป้องกันอุบัติเหตุกองทัพอากาศได้นำระบบการจัดการนิรภัยภาคพื้นมาใช้ในการดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการนิรภัยภาคพื้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น โดยมีการควบคุม กำกับดูแลการสอบสวนอุบัติเหตุภาคพื้น รวมทั้งการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของหน่วยให้มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติการ กองทัพอากาศได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนกำลังพลให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนามีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญสามารถรู้ถึงระบบและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กำลังพลที่ได้รับการศึกษา อบรมด้านนิรภัยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักรู้ ทั้งด้านการรักษาความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สิน ให้ไม่ได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิต หรือเสียหาย และแง่ของสิทธิที่เป็นการรักษาความปลอดภัย กำลังพลมีขีดความสามารถในปฏิบัติงานด้านนิรภัย กำลังพล

มีความสามารถประเมินความเสี่ยง เกิดการตระหนักรู้ มีความระมัดระวังไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ สามารถวิเคราะห์ปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กำลังพลกองทัพอากาศได้รับการพัฒนาด้านนิรภัยภาคพื้นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน มีการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อสายอาชีพ เกิดการคิดริเริ่มในงานใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้กำลังพลมีเป้าหมายและสามารถกำหนดเส้นทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ของกองทัพอากาศ พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลกองทัพอากาศ เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับนิรภัยภาคพื้น ทั้งหน่วยงานในและนอกกองทัพอากาศในทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับนิรภัยภาคพื้น ด้านมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศต้องมีการดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุให้กำลังพลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับกำลังพลได้เรียนรู้ และปฏิบัติตาม มีการส่งเสริมการศึกษา จัดอบรมให้กำลังพลมีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนด้านนิรภัยได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติการ การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้กำลังพลเกิดการพัฒนา

มีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้กำลังพลเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สำนักงานนิรภัยกองทัพอากาศต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของกำลังพลทหารอากาศ ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้นให้แก่กำลังพล ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนิรภัยให้เกิดความเข้าใจไปทิศทางเดียวกัน และเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กองทัพอากาศควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและจัดทำแผนระยะยาวของกำลังพลอย่างชัดเจน เพื่อแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของกำลังพล เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และรักษาคณัตยคนเก่งไว้ในองค์กร การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการงานของกำลังพล และทำให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย เมื่อกำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริงแล้วนำมาอธิบายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านแผนพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรนิรภัยภาคพื้นด้านแผนพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรนิรภัยภาคพื้น จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลของกองทัพอากาศที่ได้รับการอบรมหลักสูตรนิรภัยภาคพื้น มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการประเมินการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น มาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ Mohsin, Boonpab, Karbmarlar, Vongjun & Vihoknoi, (2020, p. 350) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนากำลังคนหรือการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรคือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับความคิดของ Nadler and Wings (1989, p.57) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นโดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

1.2 ด้านสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น จากผลการศึกษาพบว่า การอบรมการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ทำให้กำลังพลมีทักษะความรู้

ความสามารถและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การอบรมเป็นการ พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะให้กำลังพลสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF policy (2021) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ เป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม ในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนา กำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่ายและ ขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นกองทัพอากาศ และสอดคล้องกับ Air Force Security Office (2021) ได้อธิบายว่า การเตรียมตน ในการตระหนักรู้บทบาทความรับผิดชอบต่อ พันธกิจ เตรียมสภาพร่างกายให้พร้อมปฏิบัติ ด้วยความกระตือรือร้นศึกษาเรียนรู้ จินรอบรู้งาน ที่ต้องปฏิบัติโดยมีการวางแผนเตรียมงานล่วงหน้า พร้อมพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการ สมัยใหม่ ใฝ่ต่อการปรับตัวและเปลี่ยนได้เหมาะสม ตามสถานการณ์รวมทั้งมีสัจจะวาจารักษาคำพูด ของตนเอง

1.3 ด้านกระบวนการและเครื่องมือ ในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น จากผล การศึกษาพบว่า กระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ ในการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น สามารถให้ความรู้และพัฒนาทักษะผู้เข้าร่วมอบรม ได้อย่างเหมาะสม ในลักษณะการบรรยาย การเรียนรู้ แบบกรณีศึกษา การฝึกอบรม การฝึกงาน ฯลฯ มีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบาย

ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanamthong (2018, p.72) ได้อธิบายไว้ว่า เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่นิยมใช้กัน ในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาบุคลากร ในองค์การมีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์การได้กำหนดขึ้น ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติที่ดี ให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเครื่องมือของการพัฒนา ที่นิยมใช้ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jedaman (2013) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น เอกสาร ประกอบ อุปกรณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ อุปกรณ์ ในการฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม มีความพร้อมและความเหมาะสมแล้ว จะทำให้ การพัฒนาบุคลากรขององค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ เป็นอย่างดี

1.4 ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ด้านนิรภัยภาคพื้น จากผลการศึกษาพบว่า กองทัพอากาศมีการกำหนดกลยุทธ์ กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารจัดการกำลังพลที่ผ่าน การอบรมพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นได้ อย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ให้แก่บุคลากรและเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phasuthatrakul (2014, p. 23) ได้อธิบายไว้ว่า การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์การมีวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และมุ่งเน้นให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force (2017) กล่าวว่า การกำหนดกฎเกณฑ์กลไกวิธีการควบคุมมาตรฐาน นิรภัย การวิเคราะห์และประเมินผลด้านนิรภัย การบริหารจัดการฐานข้อมูลนิรภัยกองทัพอากาศ การจัดทำสัญญา ข้อตกลง ความร่วมมือ บันทึก เสร็จด้านนิรภัยกับหน่วยภายนอกกองทัพอากาศ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจการนิรภัยภาคพื้น และการเสนอนโยบาย แผนงานนิรภัยภาคพื้น และพัฒนาการดำเนินงานนิรภัยภาคพื้น กองทัพอากาศ โดยกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ คำสั่ง คู่มือ และแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการกำลังพลให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่ได้เข้ารับการอบรม ได้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาพพื้น ของกองทัพอากาศ ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการด้านนิรภัยภาพพื้นจากที่ได้รับ การอบรมมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hongladarom (2013) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanitwong (2013) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดศักยภาพและมีความรู้ความเข้าใจที่หลากหลาย ทำให้สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านทัศนคติ จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศสามารถช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการผิดพลาดได้น้อยลง เพราะบุคลากรที่ได้รับการอบรมสามารถปรับทัศนคติ มีจิตสำนึก และมีความตระหนักรู้ในด้านนิรภัยมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์การได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF regulations on ground safety (2021) ว่าการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลมีความรู้และจิตสำนึกด้านนิรภัยภาคพื้น เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน และสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center (2021) ว่าด้วยการสร้างจิตสำนึกนิรภัย เป็นการมุ่งสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กองทัพอากาศเป็นองค์กรชั้นนำด้านความปลอดภัย

2.3 ด้านเทคโนโลยี จากผลการศึกษาพบว่า กองทัพอากาศได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตาม ตรวจสอบขั้นตอน และกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรด้าน

นิรภัยภาคพื้น และการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999, pp. 258 – 261) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้กระบวนการผลิตระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงาน และปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rojanasang (2011, p. 20) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ต้องมีกระบวนการเพิ่มทักษะฝีมือ เพิ่มความรู้ ทั้งที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณ การปฏิบัติงาน ด้วยกระบวนการทางเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องและก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

2.4 ด้านงบประมาณ จากผลการศึกษาพบว่า กองทัพอากาศได้มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นได้ครอบคลุมในทุกระดับสายงาน และเพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วย เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันแผนงานและนโยบายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jedaman (2013)

ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณ และการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กร กล่าวคือ การจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าขาดงบประมาณและการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการแล้ว จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน ถ้ามีการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเป็นอย่างดี ก็จะทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Phuangramphan (2012) ได้กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณ เป็นการเห็นชอบจากผู้บริหารผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.5 ด้านแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่กำลังพล เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานให้กับกองทัพอากาศ กำลังพลที่ได้รับการอบรมด้านนิรภัยภาคพื้นแล้วมีความรู้ความเข้าใจและทักษะความสามารถที่สูงขึ้น ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phuangramphan (2012) ได้กล่าวว่า การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายหรือการหมุนเวียนงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมจากการประเมินผลที่เป็นธรรมทำให้ผู้ที่มีผลงานดีได้เลื่อนตำแหน่ง มีการโยกย้ายบุคคลให้ตรงตามความถนัด หรือมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคคลมีการเรียนรู้งานในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรได้ทั่วถึง และสามารถเข้าใจระบบการทำงานโดยรวมได้ดี

และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohsin, Boonpab, Karbmarlar, Vongjun & Vihoknoi, (2020, p.350) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมั่นคง

3. ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนป้องกันและแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการดำเนินงานด้านนิรภัยภาคพื้นได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณภาพสูง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ และมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force (2017) ว่าด้วยการปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้กำลังพลต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF

Safety Center (2016) ว่า ความสามารถของบุคคลเกิดจากการอบรมพัฒนา มีประสบการณ์มากขึ้น สามารถปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงจนเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกได้ในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงเกิดสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความคุ้มค่า

3.2 ด้านมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุด้านนิรภัยภาคพื้นอย่างเคร่งครัดมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้มาตรการในการควบคุมป้องกันอุบัติเหตุ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านนิรภัยภาคพื้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Government Gazette (2020) ได้อธิบายไว้ว่า การป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น หมายถึง การจัดดำเนินงานนิรภัยภาคพื้น ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ความรับผิดชอบ และมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น เพื่อลดหรือกำจัดอันตรายต่อบุคคลและทรัพย์สินไม่ให้เกิดขึ้นหรือเหลือน้อยที่สุด

3.3 ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติการ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่เข้ารับการอบรมมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทบทวนพันธกิจ เป้าหมายของงานในการดำเนินงานด้านนิรภัยภาคพื้นได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน

องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center (2016) ว่าความสามารถของกำลังพล เป็นความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลตามสายวิทยาการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force (2017) ว่าด้วย ลักษณะและข้อจำกัดของกำลังพลกองทัพอากาศต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่เพียงพอในทุกมิติ และบทบาทหน้าที่ที่มีความมั่นคงและตอบสนองความต้องการของกำลังพลที่นำไปสู่ความกินดีอยู่ดี และเกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.4 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่เข้ารับการอบรมสามารถประเมินความเสี่ยงและวิเคราะห์ปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเกิดอุบัติเหตุภาคพื้นลดน้อยลง ทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Regulations (2021) ว่าด้วย การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นเป็นวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น กำลังพลที่ได้รับการศึกษาอบรม มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านนิรภัยได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้

เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตของกำลังพล และสอดคล้องกับ Air Force Security Office (2021) ว่า กองทัพอากาศได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานนิรภัยภาคพื้น มีการพัฒนาและดำเนินการให้กว้างขวางครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อพิทักษ์รักษาชีวิตกำลังพลและทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันอุบัติเหตุ การบรรเทาการบาดเจ็บ และความเสียหายที่เกิดจากอุบัติเหตุทางด้านการบินและภาคพื้น โดยมุ่งเน้นถึงความปลอดภัยเป็นหลัก

3.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความสามารถมีโอกาสในการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phuangramphan (2012, pp.76 - 88) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายหรือการหมุนเวียนงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมตามความสามารถ และมีการประเมินผลที่เป็นธรรมทำให้ผู้ที่มีผลงานดีได้เลื่อนตำแหน่ง มีการโยกย้ายบุคคลให้ตรงตามความถนัด หรือมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคคลมีการเรียนรู้งานในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การได้ทั่วถึง และสามารถเข้าใจระบบการทำงานโดยรวมได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับ Community Organization Development Institute (2021, pp.2 - 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และ

การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมคุณธรรม และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ ประกอบด้วยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสม จากผลการวิจัยมีดังนี้คือ

4.1 การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแผนพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรนิรภัยภาคพื้น พบว่า กองทัพอากาศมีการจัดโครงสร้างและระบบงานให้สอดคล้องกับพันธกิจ มีการบริหารความเสี่ยง มีการจัดหลักสูตรนิรภัย มีการศึกษาอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ด้านนิรภัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญด้านนิรภัย ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phasuthatrakul (2014, p.23) ได้อธิบายว่าการกำหนดโครงสร้างการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์และแนวปฏิบัติ ผลักดันให้การพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานภายในองค์กรประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น พบว่า

มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกองทัพอากาศอย่างชัดเจน และมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล มีการส่งไปศึกษาภายนอกหน่วย มีการศึกษาอบรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นไปตามนโยบายของนิรภัยภาคพื้นกองทัพอากาศ เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้อง Royal Thai Air Force, RTAF policy (2021) ว่า สมรรถนะหลักกำลังพลกองทัพอากาศเป็นสมรรถนะที่เน้นความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์กองทัพอากาศได้อย่างโดดเด่น และมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ โดยที่สำคัญเป็นไปตามความต้องการเสริมสร้างกำลังพลตามหลักการบริหารเชิงระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านกระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้น พบว่าสามารถสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าร่วมอบรมได้อย่างเหมาะสม เช่น การอบรม การศึกษา การดูงาน ซึ่งโครงการดังกล่าวมีเนื้อที่ครอบคลุมมีความเหมาะสมตรงตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศที่สามารถพัฒนา กำลังให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force (2017) ว่า กองทัพอากาศต้องเตรียมความพร้อม เพื่อปฏิบัติการกิจภายใต้การจัดการโครงสร้างในการบริหารจัดการด้านนิรภัยภาคพื้น ด้วยการฝึกอบรมกำลังพล การพัฒนากำลังพลในด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติการได้อย่าง

เต็มความสามารถ และปรับปรุงมาตรฐาน การปฏิบัติงานของกำลังพลในทุกสายวิทยาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ และสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Dictionary (2016) ว่า การเสริมสร้างศักยภาพ กำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมในทุก สถานการณ์ ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนา กำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่าย และขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จ ในอนาคตและ 4) ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนา บุคลากรด้านนิตยภาคพื้น พบว่า กองทัพอากาศ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลได้อย่างเป็นระบบ และมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร ด้านนิตยภาคพื้นมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phasuthatrakul (2014, p. 23) ได้อธิบายว่า การกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์การมีวิธีการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขัน และเติบโตในสายอาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีอิทธิพล ต่อการการพัฒนาบุคลากร และมุ่งเน้นให้องค์การ มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านนิตยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า กำลังมีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอน

การปฏิบัติเกี่ยวกับงานนิตยภาคในการป้องกันอุบัติเหตุ มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จนเกิดทักษะและมีความเชี่ยวชาญในงานที่ รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Yuenyao (2009, pp. 19-29) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว ในการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตอบสนอง ความต้องการและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านทัศนคติ พบว่า การปรับเปลี่ยนทัศนคติและ การสร้างความตระหนักรู้ให้กำลังได้ปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ความคิด ตระหนักรู้ และมีจิตสำนึก ในการลดความเสี่ยง และลดการเกิดอุบัติเหตุ ในงานนิตยภาคมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohsin, Boonpab, Karbmarlar, Vongjun & Vihoknoi (2020, p. 350) ได้อธิบายว่า กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรม ที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) ด้านเทคโนโลยี พบว่า สำนักงานนิตยภาคพื้น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นศูนย์กลาง ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้วยการนำมาใช้พัฒนาระบบข้อมูล ใช้ในการสร้าง สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ กระจายข่าวสาร ด้านนิตยภาคพื้นให้กำลังพลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเหตุการณ์ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force

(2017) ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานและเป็นเครื่องมือสนับสนุนกำลังทางอากาศในการจัดเก็บข้อมูลด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกัน แนวคิดของ Mondy et al. (1999, pp. 258 – 261) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเสริมศักยภาพกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งถือได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องในการพัฒนา

4) ด้านงบประมาณ พบว่า ควรมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของกำลังพลที่มีความต้องการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร พร้อมงบประมาณในการศึกษาดูงานระหว่างองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohsin, Boonpab, Karbmarlar, Vongjun and Vihoknoi (2020, p. 354) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนากำลังคนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และสิ่งสำคัญที่สุดคือการพัฒนาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี งบประมาณ เป็นต้น ที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านแรงจูงใจ พบว่า กองทัพอากาศควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้เข้ารับการฝึกอบรม

ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายนอกเหนือจากสายงานตัวเอง เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับกำลังที่มีความสนใจพัฒนางาน และสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yuenyao (2009, pp. 19-29) กล่าวว่า การจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถช่วยพัฒนา แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

4.3 ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พบว่า กองทัพอากาศมีการส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับนิรภัยภาคพื้นทั้งหน่วยงานในและนอกกองทัพอากาศ ทำให้กำลังพลด้านนิรภัยภาคพื้นปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ภายใต้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงานด้านนิรภัยของกำลังพลในเชิงยุทธศาสตร์ มีการวางแผนที่เป็นลำดับ ขั้นตอนสอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chayamarit (2021) พบว่า องค์กรต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับ

วิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็น แนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดี ของบุคลากรของทุกคนในองค์กร จนกลายเป็น วัฒนธรรมขององค์กร ให้บุคลากรมีความสามารถ ที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งเสริม ให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กร อย่างมีความสุขและยาวนาน 2) ด้านมาตรการ ป้องกันอุบัติเหตุ พบว่า กองทัพอากาศมีการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุ ด้านภาคพื้น โดยเน้นย้ำให้ส่วนราชการทหารอากาศ ต้องปฏิบัติการกิจให้คำนึงถึงความปลอดภัยเป็น สำคัญ มีการใช้งานระบบเครือข่ายความปลอดภัย เพื่อลดหรือจำกัดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่กำลังพล และทรัพย์สินทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ Royal Thai Air Force, RTAF Government Gazette (2020) ว่า การป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น หมายถึง การจัดดำเนินงานนิรภัยภาคพื้น ซึ่งกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบาย ความรับผิดชอบ และ มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น เพื่อลด หรือจำกัดอันตรายต่อบุคคลและทรัพย์สินไม่ให้ เกิดขึ้นหรือเหลือน้อยที่สุด ด้วยการส่งเสริมและ สนับสนุนให้กำลังพลได้เข้ารับการฝึกอบรม นิรภัยภาคพื้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและ สามารถป้องกันอุบัติเหตุให้เกิดความปลอดภัย แก่ชีวิตและทรัพย์สิน 3) ด้านขีดความสามารถ ในการปฏิบัติการ พบว่า มีการพัฒนาบุคลากร ด้านนิรภัย เพื่อนำไปสู่แนวทางการป้องกันอุบัติเหตุ

ที่เหมาะสม กำลังพลที่ได้รับการอบรมมามีทักษะ ความรู้ความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติงานด้านนิรภัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้านนิรภัยภาคพื้นได้อย่างถูกต้อง และ สามารถดำเนินงานด้านนิรภัยภาคพื้นให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Ruangjuang (2018) พบว่า กำลังพล มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นจากการเข้ารับการอบรม พัฒนาบุคลากรด้วยการให้การศึกษา การฝึกปฏิบัติ การอบรม ทบทวนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ พร้อมที่จะปฏิบัติการกิจด้านนิรภัยภาคพื้นอย่างมี ประสิทธิภาพ 4) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พบว่า กองทัพอากาศได้มีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้กำลังพลได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน หรือจัดกิจกรรมส่งเสริม ความปลอดภัยแก่กำลังพล เป็นต้น เพื่อเป็น การเพิ่มทักษะความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงาน ด้านนิรภัย มีการสร้างความตระหนักรู้ การณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลในหน่วยที่ขึ้นตรงกับ กองทัพอากาศมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย มากขึ้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและ ทรัพย์สินทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Kieamthongkham (2018) พบว่า กองทัพอากาศควรมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา ที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนความต้องการกำลังพล จัดตั้ง หน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพึงพา ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพล ไปฝึก ศึกษา อบรม และดูงาน นอกจากนี้ควรจัดการ อบรมสัมมนา และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้กำลังพลมีความรู้ มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า กำลังพลได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านนิรภัยภาคพื้น จนมีประสบการณ์ มีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานด้านนิรภัยภาคพื้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะมีผลความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนมีการต่อยอดในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บทบาทหน้าที่ที่มีความมั่นคง และนำไปสู่การกินดีอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Soni and Saluja (2013, p.63) พบว่าการพัฒนานโยบายด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีการวางแผน และการประเมินบุคลากรที่ครอบคลุมเหมาะสม ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบรรทัดฐานบุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ ความรู้ ประสบการณ์ และวัฒนธรรม คือการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านนิรภัยภาคพื้นที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ ดังนี้

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ และการประสานผลประโยชน์ระหว่างกำลังพลกับองค์การ ลักษณะเฉพาะภายในแต่ละหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรมีการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนา

บุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ โดยดำเนินการควบคุมการประกาศใช้นโยบายหลัก เพื่อให้กำลังพลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดเข้าใจได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ควรมีการสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรเพื่อศึกษาถึงสาเหตุและวิธีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างทั่วถึงแก่กำลังพลของกองทัพอากาศ

1.4 ควรมีการจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพของกำลังพลอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถกำหนดรูปแบบของการดำเนินงานด้านนิรภัยภาคพื้นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น กองทัพอากาศมีการทบทวนแผนบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับแผนแม่บท และรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ คือ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีการหาวิธีในการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อให้เกิดความปลอดภัยด้านนิรภัยภาคพื้นมากขึ้น ดังนั้นกองทัพอากาศควรมีการณรงค์และปลูกฝังระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เพื่อให้กำลังพลเกิดความตระหนักต่อการเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ

2.3 ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติการ คือ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถพัฒนางานด้านนิรภัยภาคพื้น ให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์กับการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างคุ้มค่า ดังนั้น กองทัพอากาศควรมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และเกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คือ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากนิรภัยภาคพื้นของกองทัพอากาศได้ ดังนั้น ควรมีโครงสร้างในการจัดหน่วยกิจการด้านนิรภัยภาคพื้น มีการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับพัฒนา ซึ่งเป็นแผนกความปลอดภัย มีการจัดทำข้อมูลสถิติอุบัติเหตุภาคพื้น ดำเนินการทางด้านสถิติที่เกี่ยวข้อง ติดตามความก้าวหน้าวิทยาการด้านนิรภัยภาคพื้น และการกระจายข่าวสารข้อมูล เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

ภาคพื้น เพื่อให้การปฏิบัติมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างจริงจัง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานด้านนิรภัยได้อย่างถูกต้อง เพื่อพัฒนางานที่มีคุณภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น กองทัพอากาศควรมีกระบวนการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องคำนึงถึงการพัฒนาภารกิจหรืองานที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมนั้นคือ กำลังพลต้องคิดเป็น คิดอย่างสร้างสรรค์ และต้องนำความคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติงานเกิดผลตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการสร้างความยั่งยืนให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

3.1 ในการศึกษาการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการพัฒนาที่มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงอุบัติเหตุ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนให้เกิดความปลอดภัย

3.2 ในการศึกษาการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงานสู่ความเป็นสากล

REFERENCES

- Chayamarit, S. (2021). Human resource development to accommodate the public and private sector organizations in the digital age. **Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences**, 4(1), 38-50
- Community Organization Development Institute. (2021). **Handbook for promoting grassroots economic development**. Bangkok: Office of Community Organization Procession Support. (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Dictionary. (2016). **Regulations of the Thai Air Force on fire prevention and suppression**. Air Force Table of Contents. air force
- National Education Act, B.E. 2542 (1999). (1999, August 19). **Royal Thai Government Gazette**. (Vol. 116 No. 74a, pp. 1-23. Retrieved from <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/1708862.pdf> [2021, 22 Apr.] (In Thai)
- Hongladarom, J. (2013). **Human capital of Thai people to support the ASEAN community**. Bangkok: Asia Pacific Consultants. (In Thai)
- Jedaman, P. (2013). **Human Resource Development**. Retrieved from: <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1> [2022, 22 Jan.] (In Thai)
- Kieamthongkham, T. (2018). **Guidelines for personnel development of the Royal Thai Air Force to support space technology**. Bangkok: Royal Defense Course, Thai National Defence College.
- Mohsin, P., Boonpab, N., Karbmarlar, S., Vongjun, S. & Vihoknoi, N. (2020). Online training for Human Resource Development. **The Journal of Pacific Institute of Management Science**, 6(3), 347-357.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (1999). Human resource management. (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). **Managing human resources development**. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Pattaphol, M. (2019). **Development of creative skills for innovation**. Bangkok: Leadership Center for Curriculum Innovation and Learning Development. (In Thai)
- Phasuthatrakul, D. (2014). **Self-development needs of Chonburi Central Prison personnel**. (Master's thesis). Burapha University, Chonburi. (In Thai)

- Phuangramphan, C. (2012) **The development of a training curriculum to enhance team learning skills of government teachers under Bangkok Metropolitan Administration.** Human Resource Management Program Phranakhon Rajabhat University. (In Thai)
- Rojanasang, C. (2011). **International Marketing.** Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Government Gazette. (2020). **Operational Plan of the Royal Thai Air Force Safety Office.** Retrieved from https://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF%20Strategy_Final_04122563.pdf [2021, 22 May.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF policy. (2021). **Royal Thai Air Force.** Retrieved from https://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_Policy_2564.pdf [2021, 12 Apr.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF regulations on ground safety. (2021). **Air Force regulations on ground safety.** Retrieved from http://www.dae.rtaf.mi.th/images/files/ATS-ATD_download/08/08-01-02.pdf. [2021, 5 May] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center. (2016). **History of the Air Force Safety Office.** Retrieved from: <https://safety.rtaf.mi.th/index.php/2017-02-01-01-28-28/2017-02-01-01-56-55> [2021, 22 Apr.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center. (2021a). **Air Force regulations on ground safety.** Retrieved from http://www.dae.rtaf.mi.th/images/files/ATS-ATD_download/08/08-01-02.pdf [2021, 5 Apr.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center. (2021b). **Air Force regulations on ground safety.** Retrieved from <https://quarter.rtaf.mi.th/wp-content/uploads/2021/09/AirForceRegulationonGroundSafety.2564.pdf> [2021, 14 Apr.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Safety Center. (2021c). **Air Force regulations on ground safety.** Retrieved from <https://quarter.rtaf.mi.th/wp-content/uploads/2021/09/AirForceRegulationonGroundSafety.2564.pdf> [2021, 14 Apr.] (In Thai)
- Royal Thai Air Force, RTAF Strategic Air Force. (2017). **20-year Royal Thai Air Force Strategy (2017-2036).** Retrieved from <https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/25860>. [2021, 25 Apr.] (In Thai)

- Ruangjuang, N. (2018). Guidelines for competency development of the royal Thai Air Force Cyber Workforce. **The National Defence College of Thailand Journal**, **60**(3), 22-33.
- Sanamthong, E. (2018). **Human resource management and development**. Bangkok: Ramkhamhaeng. (In Thai)
- Sanitwong, K. (2013). **Career development: Strategies for employee retention**. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/521054>. [2021, 5 May.] (In Thai)
- Soni, L. & Saluja, G. (2013). **Studies on human resource development in cooperatives**. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Yuenyao, P. (2009). **Models of Human Resource Management in Higher Education Institutions**. Doctoral thesis Doctor of Philosophy Management Studies graduate school Silpakorn University, Nakhon Pathom. (In Thai)
-