

บทความวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ
Human Resource Development of Explosive Ordnance Disposal Section
Naval Ordnance Department

ชัชนิกร ประเสริฐผล**

Chadnikorn prasertpol

6514832055@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยมีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์

Keywords: Human Resource Development; Explosive Ordnance Disposal Section

*บทความนี้เรียบเรียงจากกรณีศึกษาอิสระเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

**นักศึกษาลัทธิสุทธประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคกระแสโลกาภิวัตน์และเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และไร้ขอบเขต มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองให้มนุษย์ทำกิจกรรมต่างๆ ได้สะดวก รวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองและโครงสร้างต่างๆ ทั้งวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ จากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ทุกองค์การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากคน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญทางการบริหารจัดการมากที่สุด เพราะมนุษย์สามารถ เรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการพัฒนาทางด้านต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพก็จะส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและแข็งแกร่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต การดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตต้องเผชิญกับความซับซ้อน ของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกขององค์การ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในองค์การ อันได้แก่ โครงสร้างการบริหาร องค์การเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผู้บริหาร แนวโน้มโอกาสก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งของคนในองค์การมีน้อย การลาออกและการย้ายแผนก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อจัดเตรียมบุคลากรทดแทนไว้ล่วงหน้า ทำให้องค์การจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้รองรับกับสภาพ ของการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนได้

ซึ่งแผนกถอดทำลายอมถันท์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ เป็นหน่วยทหารของกองทัพเรือที่มีหน้าที่รับผิดชอบทำลายวัตถุระเบิดไม่ว่าจะเป็นทางน้ำหรือทางบกตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของกองทัพเรือ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในหลายๆเรื่องไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ ความรู้ในสายวิชาชีพ การบริหารจัดการ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมรับมือในทุกมิติ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไม่ว่าปัจจุบันหรืออนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

- 1.การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

- 2.การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบันการศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

- 3.การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ช่วยให้บุคลากรขององค์การได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงขีดความสามารถของตนได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary) เป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารวิชาการ หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ประกาศ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวิจัยสนาม (field research) โดยผู้วิจัยจะลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (population) คือ หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ นายทหารนิรภัยถอดทำลายอมภัณฑ์ พันจ่านิรภัยถอดทำลายอมภัณฑ์ หัวหน้าหมวดถอดทำลายอมภัณฑ์ หัวหน้าชุดปฏิบัติการถอดทำลายอมภัณฑ์ และเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ รวมกำลังพลทั้งหมดของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จำนวน 64 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|-------|----|
| 1. หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ | 1 | คน |
| 2. เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ | คนที่ | 1 |
| 3. เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ | คนที่ | 2 |
| 4. เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ | คนที่ | 3 |
| 5. เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ | คนที่ | 4 |
| 6. เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ | คนที่ | 5 |

หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ เป็นผู้บังคับบัญชาในแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ มีอำนาจในการบริหารจัดการและอำนาจในการตัดสินใจในแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ และเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ เป็นผู้ปฏิบัติงานในการทำลายวัตถุระเบิด ภารกิจที่เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ได้กระทำนั้นนับได้ว่าเป็นงานที่ยากลำบากและเสี่ยงอันตรายเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ชีวิตอยู่กับวัตถุระเบิดที่ตัวมันเองไม่เคยรู้ว่าใครคือเจ้าของแต่สามารถระเบิดได้ทุกเวลาโดยไม่เลือกเวลาสถานที่หรือบุคคลที่จับต้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Reserch) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Reserch) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มี การบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ ตำรา, เอกสารประกอบการบรรยาย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ใช้การสัมภาษณ์ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำลายวัตถุระเบิด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และที่ได้จากสังเกตการณ์ในสถานที่ทำงานมาแยกประเด็นและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธ

ทหารเรือ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ทั้งนี้เพื่อนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาและการบรรยาย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

การฝึกอบรม

แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ ตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทัพเรือ เพื่อค้นหา พิสูจน์ทราบ เก็บกู้ นิรภัย ควบคุม ตรวจสอบ และถอดทำลายอมภัณฑ์ทั้งบนบกและใต้น้ำ รวมทั้งการทำลายอาวุธ อมภัณฑ์ วัตถุระเบิด เคมีสงครามที่เสื่อมสภาพ เพื่อทบทวนและพัฒนาของนักถอดทำลายอมภัณฑ์ ตามวงรอบปีงบประมาณ มีการฝึกอบรม ดังนี้

1. ฝึกทบทวนผู้ปฏิบัติงานถอดทำลายอมภัณฑ์ประจำปี ตามระเบียบว่าด้วยผู้ปฏิบัติงานถอดทำลายอมภัณฑ์ กองทัพเรือ วัตถุประสงค์เพื่อ ค่าฝ้ออันตราย เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของนักถอดทำลายอมภัณฑ์ กองทัพเรือ
2. ฝึกร่วมผสมคอบบร้าโกลด์ (Cobra Gold : CG) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทหารมิตรประเทศ พัฒนาขีดความสามารถของนักถอดทำลายอมภัณฑ์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของนักถอดทำลายอมภัณฑ์กับเหตุการณ์ของแต่ละประเทศ ประเทศร่วมฝึกประกอบด้วย ไทย สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้
3. ฝึกร่วมความร่วมมือและความพร้อมทางเรือ “การัด” (Cooperation Afloat Readiness and Readiness and Training : CARAT) ของนักถอดทำลายอมภัณฑ์ระหว่างกองทัพเรือไทยและกองทัพเรือสหรัฐฯ วัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถของนักถอดทำลายอมภัณฑ์ไทย-สหรัฐฯ ในการเก็บกู้วัตถุระเบิดทางทะเล
4. ฝึกทำลายอมภัณฑ์เสื่อมสภาพประจำปี วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนการทำลายอมภัณฑ์เสื่อมสภาพของกองทัพเรือ และหาแนวทางการปฏิบัติทำลายอมภัณฑ์เสื่อมสภาพที่เป็นวัตถุระเบิดที่เป็นสารประกอบทางเคมีทางหลากหลายให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น
5. ฝึกนักถอดทำลายอมภัณฑ์ปฏิบัติงานพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ นักถอดทำลายอมภัณฑ์กองทัพเรือได้มีความรู้เกี่ยวกับวัตถุระเบิดแสวงเครื่อง (IED) ที่ผู้ก่อความรุนแรง (ผกร.) นำมาก่อเหตุในพื้นที่สามารถทำลายวัตถุระเบิดแสวงเครื่องได้อย่างปลอดภัย

การศึกษา

แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ทางกองทัพให้ทุนการศึกษาแก่กำลังพลที่มีความสนใจไปศึกษาต่างประเทศหรือภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาซีพลอดทำลายอมภัณฑ์ เพื่อนำความรู้ เทคนิค วิทยาการสมัยใหม่ มาพัฒนาหน่วย มีการศึกษา ดังนี้

1. หลักสูตรสงครามทุ่นระเบิด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทุ่นระเบิดบก (Land Mine) และกับทุ่นระเบิด (Booby Trap) ของกองทัพบก
2. หลักสูตรการป้องกันเคมี ชีวะ รัังสี นิวเคลียร์ (Chemical Biological Radiological and Nuclear Defense : CBRN) ของกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเก็บกู้วัตถุระเบิดที่มีส่วนอันตราย เรียกว่า Dirty Bombs ในความหมาย Weapon of Mass Destruction : WMD
3. หลักสูตร Explosive Ordnance Disposal (EOD) ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำความรู้วิทยาการสมัยใหม่ของประเทศร่วมลงนามสนธิสัญญาแอตแลนติกเหนือ (North Atlantic Treaty Organization : NATO) นำมา

พัฒนาหน่วยและเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์กองทัพเรือให้มีความรู้ความสามารถและทันสมัยทันกับอาวุธและเหตุการณ์ในปัจจุบัน

การพัฒนา

แผนถอดทำลายอมภัณฑ์ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นอกเหนือจากการพัฒนาในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาแล้ว แผนถอดทำลายอมภัณฑ์ยังมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านองค์บุคคล ด้านองค์วุฒิ มีการพัฒนา ดังนี้

1. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานนักถอดทำลายอมภัณฑ์ของเหล่าทัพ และหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานพลเรือน
2. หน่วยงานอนุญาตให้ผู้สนใจฝึกทบทวนอุปกรณ์ด้วยตนเอง จากเครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในคลังอุปกรณ์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ออกภารกิจจริงของแผนถอดทำลายอมภัณฑ์
3. ศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการสอบถามผู้บังคับบัญชา อาวุโส ครูฝึก เพื่อร่วมงานที่มีประสบการณ์จริงในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด
4. หน่วยงานมีการจัดเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ฟังบรรยายในการรับอุปกรณ์ใหม่ๆที่ทันสมัยในการใช้งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด
5. หน่วยงานของศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร ได้นำหุ่นยนต์เก็บกู้วัตถุระเบิดให้มาทดลองใช้ เพื่อลดการพึ่งพาการจัดซื้อหุ่นยนต์เก็บกู้วัตถุระเบิดจากต่างประเทศที่มีราคาสูง
6. แผนถอดทำลายอมภัณฑ์มีการจัดซื้อจัดจ้างเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย เพื่อลดความเสี่ยงอันตราย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ ในการทำงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยในเรื่องที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในองค์กรของทหารผู้บังคับบัญชาถือว่ามีความค่อนข้างมากในทางปฏิบัติจนเป็นประเพณีในองค์กรของทหารเอง ซึ่งอำนาจนี้จะแสดงออกได้ชัดในการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ อำนาจในการตัดสินใจ

ปัญหาการสร้างขวัญกำลังใจที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูง ยังมีน้อย

ปัญหาในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ยังเป็นจำนวนเงินที่น้อยกับความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ

ปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาในหน่วยยังไม่ตรงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ปัญหาขาดความชำนาญของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด ซึ่งเกิดจากปัญหาส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เอง

ปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

3. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ผู้บังคับบัญชาควรผลักดันเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นเกิดจากการบริหารจัดการที่ดีของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการบริหารจัดการ อำนาจในการตัดสินใจต่างๆของแผนถอดทำลายอมภัณฑ์รวมถึงการสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูง และควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

กองทัพเรือควรปรับขึ้นค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำลายวัตถุระเบิดที่มีความเสี่ยงอันตราย

หน่วยงานควรมีความพร้อมในด้านเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุด

ด้านองค์บุคคล ควรมีความพร้อม ทั้งความรู้ ร่างกาย และจิตใจ ของเจ้าหน้าที่เอง

กองทัพเรือควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์

ดังนั้น แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งตรงกับแนวคิด ทฤษฎี ของ Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่น้อยกับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด และปัญหาการบริหารจัดการและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นด้วยในเรื่องที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการทำลายวัตถุระเบิดยังไม่ตรงวัตถุประสงค์เท่าที่ควรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ยังมีความเสี่ยงอยู่ ปัญหาด้านองค์บุคคลยังไม่มีการขานานูเท่าที่ควรในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเกินจากปัญหาส่วนตัว และปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กองทัพเรือควรปรับขึ้นค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่รวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และหน่วยงานควรนำเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุด และการบริหารจัดการการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาควรผลักดันในเรื่องที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ ควรหาความรู้ ทบทวนงานในหน้าที่ ให้เกิดความชำนาญพร้อมรับการกิจเมื่อมาถึง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาอธิบายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 6 คน ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำมาอธิบายผล ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม

แผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ ตามวงรอบปีงบประมาณ ถือว่ามีการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจ

เป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

1.2 การศึกษา

ทางกองทัพเรือให้การศึกษาก่อกำลังพลไปศึกษาต่างประเทศหรือภายในประเทศที่เกี่ยวกับวิชาซีฟลोट ทำลายอมภัณฑ์ จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ที่สนใจที่จะไปศึกษา ถือว่าหน่วยงานมีการพัฒนาในการให้การศึกษาก่อเจ้าหน้าที่ลอตทำลายอมภัณฑ์ จึงทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกทำลายอมภัณฑ์ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างหนึ่ง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบันการศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

1.3 การพัฒนา

ในการพัฒนาของแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์ นอกจากการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาในด้านการศึกษาแล้ว ทางแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์ยังมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านองค์บุคคล ด้านองค์วัตถุประสงค์ เพื่อนำพาเจ้าหน้าที่ไปสู่กระบวนการพัฒนา เป็นการเรียนรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จะเห็นได้ว่าแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงขีดความสามารถของตนได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำมาอธิบายผล ดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกลอตทำลายอมภัณฑ์ อย่างแรกเราต้องมองด้านองค์บุคคลก่อนว่ามีปัญหามากน้อยแค่ไหน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า ความพร้อมด้านองค์บุคคลยังมีไม่มากพอ ขาดการทบทวนตัวเองไม่ว่าความรู้ในสายวิชาชีพ ความชำนาญ ความกล้าหาญและจิตใจที่เข้มแข็งยังมีไม่มากพอ (เจ้าหน้าที่ลอตทำลายอมภัณฑ์, 10 มิถุนายน 2567) ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 6 กล่าวว่า ปัญหาด้านร่างกาย เกิดการปล่อยตัว ทำให้เกิดความอ้วนหรือผอมเกินไป อ่อนแอ ขาดความอดทน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่ลอตทำลายอมภัณฑ์, 6 มิถุนายน 2567)

ปัญหาการที่ผู้บังคับบัญชาหรืออาวุโสไม่เห็นด้วยในการแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดว่าต้องมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาห้ามแสดงความคิดเห็นต้องทำตามคำสั่งเท่านั้น สอดคล้องกับภาวะผู้นำและอำนาจ (รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 41-42) อธิบายว่า อำนาจ (Power) คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลนั้นๆ กระทำหรืองดเว้นการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอำนาจเป็นพลังซึ่งไม่สามารถจับต้องได้ในองค์การ แต่นำมาซึ่งสิ่งที่มีอำนาจปรารถนา (R .L. Daft 1998,442) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าแสดงความคิดเห็นใดๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 2 กล่าวว่า การที่อาวุโสไม่ฟังความคิดของผู้ที่มีอาวุโสน้อย เชื่อมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป ถ้าอาวุโสน้อยคิดแย้งหรือเห็นต่าง หรือเสนอแนวคิดที่ดีกว่า เขาจะมองเป็นเราอวดรู้หรือกลายเป็นคนที่มีปัญหาซะเอง จึงทำให้ผู้ที่มีอาวุโสน้อยมีความเบื่อหน่าย

ไม่ยอมยกเสนออะไร คิดสั้นๆ ทำงานไปให้มันจบ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 12 มิถุนายน 2567) ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 3 กล่าวว่า ต้องกระทำตามแนวทางหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาให้ทันตามกำหนดเวลา โดยไม่มีข้อแม้ บางครั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานต้องหาทางแก้ไขด้วยตนเอง แม้แต่เรื่องการใช้งบประมาณส่วนตัวมาช่วยเพื่อให้งานหรือภารกิจนั้นสำเร็จ เสนอความคิดหรือแนวทางใหม่มักไม่ได้รับความรับรองจากผู้บังคับบัญชา ด้วยธรรมเนียมหรือหลักนิยมทางทหารมองว่าเป็นการไม่ให้เกียรติความคิดผู้บังคับบัญชา ทำให้ไม่มีใครอยากเสนอความคิดที่ดีหรือแนวทางใหม่ออกมา (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 11 มิถุนายน 2567)

ปัญหาค่าตอบแทน สวัสดิการเป็นจำนวนเงินที่น้อยสำหรับงานที่มีความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์ในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแรงจูงใจ (Judith R. Gordon 1990 อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2566, หน้า 51) อธิบายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งการจูงใจจะทำให้ผลงานขององค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg 1959 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) อธิบายว่า คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ซึ่งหากบุคลากรพอใจต่อปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับปัญหาเหล่านี้มักมองข้าม ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 1 กล่าวว่า อีกหนึ่งปัจจัยของกำลังพลคือผลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงนั้นเป็นเป็นจำนวนเงินที่น้อย (หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมภณท์, 13 มิถุนายน 2567) ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 5 กล่าวว่า แรงจูงใจ ไม่ว่าจะป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา และที่สำคัญการให้ขวัญกำลังใจ ยังมีไม่มากพอ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 7 มิถุนายน 2567)

ปัญหาในการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาหรืออาวุโสยังไม่มี ความชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจในงานที่ทำ ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 5 กล่าวว่า การบริหารจัดการและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาหรืออาวุโสยังไม่แน่นอนยังลังเลมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นใจไปด้วย (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 7 มิถุนายน 2567) ถ้าการบริหารจัดการขององค์กรยังไม่เป็นมืออาชีพมากพอก็จะส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ไม่พัฒนา ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 2 กล่าวว่า งานไม่เกี่ยวกับภารกิจเยอะเกินไปทำให้กำลังพลเหนื่อย ถ้าไม่ยอมฝึกฝนหรือเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 12 มิถุนายน 2567) ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 6 กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่มากเกินไป ทำให้กำลังพลเหนื่อยล้าเบื่อหน่าย จึงมีความคิดอยากจะย้ายที่ทำงานใหม่ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 11 มิถุนายน 2567)

ไม่มีแหล่งรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานถอดทำลายอมภณท์ เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาเป็นเพียงการถือบอกรมกับอุปกรณ์กับเจ้าหน้าที่บางคนทีว่างจากภารกิจช่วงนั้นๆซึ่งต่างคนต่างได้รับบอกรมอุปกรณ์ต่างกันหรือบางคนก็ไม่ได้รับการบอกรมเลยส่วนผู้ได้รับบอกรมก็รับข้อมูลไม่เต็มร้อยการถ่ายทอดต่อๆมาก็ลดลงไปเรื่อยๆเนื่องจากลืมนั่นบ้าง (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 6 มิถุนายน 2567) และหน่วยงานไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 3 กล่าวว่า หน่วยงานไม่มีระบบประเมินผู้ปฏิบัติงานว่าผ่านหรือไม่ผ่านกับการกระทำหน้าที่ของนักถอดทำลายอมภณท์ทำให้กำลังพลบางรายไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 11 มิถุนายน 2567) ปัญหาในการบริหารด้านงบประมาณที่ยังไม่มีเพียงพอซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติภารกิจต่างๆของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์ ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า ด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาดำเนินไปด้วยดีเมื่อขาดงบประมาณหน่วยงานก็จะพัฒนาได้ไม่เต็มที่หรือถูกยกเลิกไป (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 10 มิถุนายน 2567)

ปัญหาทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในงานถอดทำลายอมภณท์ยังขาดความไม่พร้อมไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในงานถอดทำลายอมภณท์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุดของเจ้าหน้าที่ที่ไปปฏิบัติภารกิจ

เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า ความพร้อมในด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับถอดทำลายอมกัณฑ์ยังขาดความทันสมัยซึ่งเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดอันตรายต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์, 10 มิถุนายน 2567)

3. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมกัณฑ์จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำมาอธิบายผล ดังนี้

สิ่งแรกในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องแก้ไขด้านองค์บุคคลก่อน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า ทำตัวเองให้พร้อมหมั่นทบทวนตำราฝึกเครื่องมืออุปกรณ์ให้พร้อมตลอดเวลาเมื่อมีการฝึก (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์, 10 มิถุนายน 2567) ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนที่ 6 กล่าวว่า ให้กำลังพลออกกำลังกายอยู่เสมอดูแลร่างกายตัวเองให้พร้อมรับการฝึกต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอจนให้เกิดความชำนาญ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์, 6 มิถุนายน 2567)

ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะไม่มีการแก้ไขใดๆถ้าผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วย สอดคล้องกับการการตัดสินใจ (วงพิศตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 38) อธิบายว่า การตัดสินใจถือเป็นบทบาทและทักษะที่สำคัญของผู้นำในองค์กร เนื่องจากผลของการตัดสินใจของผู้นำนั้นจะตกอยู่กับองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 3 กล่าวว่า เนื่องจากการปกครองของทหารยึดมั่น และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ต้องแก้ที่ระดับผู้บริหาร ต้องมีผู้บังคับบัญชาที่ดูแลและเอาใจใส่กับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม และกล้ายอมรับความผิดในเรื่องที่ตนเองสั่งการ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์, 11 มิถุนายน 2567) ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 5 กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ท่านต้องมีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจในตำแหน่งของท่าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การตัดสินใจ อำนาจของท่านจะเป็นคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานเสมอ เพราะท่านที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำนั้นมันเสี่ยงถึงชีวิต (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์, 7 มิถุนายน 2567)

การสร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแรงจูงใจ (Andrew J. DuBrin 1984 อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566, หน้า 51) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำและเป็นการทุ่มความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมกัณฑ์ จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ให้มากกว่านี้กับความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Victor Vroom 1964 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 22) อธิบายว่า ความคาดหวังของมนุษย์เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญสามประการ ได้แก่ ความคาดหวัง การใช้เครื่องมือ และคุณค่า ในการจูงใจพนักงานในองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงวิถีคิดของพนักงานต่อสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง (Schermerhorn 2005, 360-361) ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ความเชื่อของบุคคลว่าเมื่อทำงานหนักก็ย่อมจะได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลงาน บุคคลจึงทำงานหนักเพื่อผลลัพธ์ที่เขาคาดว่าจะได้รับการใช้เครื่องมือ (Instrumentality) คือ ความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลงานที่สำเร็จย่อมต้องตามด้วยรางวัลและผลลัพธ์ที่ควรได้อื่นๆ ซึ่งบางครั้งเรียกว่า ความคาดหวังผลงาน - ผลลัพธ์ ดังนั้นเมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จตามที่หวังย่อมจะต้องคาดหวังรางวัลที่เขาปรารถนา ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงผลงานกับรางวัลคุณค่า (Valence) คือ คุณค่าที่บุคคลให้ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน สำหรับความพึงพอใจของบุคคลต่อรางวัลที่ได้รับนั้นจะมีอย่างน้อยเพียงใดก็ขึ้นกับคุณค่าที่เขาให้ต่อผลลัพธ์นั้นๆ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 1 กล่าวว่า ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่นค่าตอบแทนรายเดือน และสวัสดิการของกำลังพลให้มากขึ้น (หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมกัณฑ์, 13 มิถุนายน 2567) ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 5 กล่าวว่า อยากให้กองทัพเรือดูแลเรื่องค่าตอบแทนให้มากกว่านี้

สำหรับคำตอบแทนกับงานในหน้าที่ที่ท่า และสวัสดิการต่างๆดูแลให้ทั่วถึง (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 7 มิถุนายน 2567) และปัจจัยจูงใจที่นอกเหนือจากคำตอบแทน สวัสดิการ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์ที่ คือขวัญกำลังใจ การดูแล การเอาใจใส่ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับปัจจัยสุขภาวะของ (Herzberg 1959 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) อธิบายว่า ปัจจัยสุขภาวะโดยปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดอาการเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ได้แก่สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนที่ 6 กล่าวว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 6 มิถุนายน 2567)

ในการการบริหารจัดการบางอย่างของแผนกถอดทำลายอมภณท์ ยังมีความล้ำสมัยควรยกเลิกหรือแก้ไข พร้อมทั้งจะนำเอาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ โดยการนำแนวคิดการบริหารงานภาคเอกชนเข้ามาปรับใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (บุญเกียรติ การะเวก พันธุ์, 2565, หน้า 98) อธิบายว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Mew Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ รวมไปถึงการนำเอาแนวคิดการมาปรับใช้กับองค์กรให้เกิดการพัฒนาที่อยู่ในรูปธรรมและนามธรรม สอดคล้องกับนวัตกรรมการบริหาร (Drucker 1995 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 32) อธิบายว่า นวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์มิติใหม่ๆ ของผลงาน ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นกาประยุกต์ ใช้สิ่งใหม่ๆ เข้ากับกิจกรรมหรือธุรกรรมต่างๆ ขององค์กรและรวมถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 1 กล่าวว่า การใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น (หัวหน้าแผนกถอดทำลายอมภณท์, 13 มิถุนายน 2567) ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คนที่ 4 กล่าวว่า ในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละครั้ง ให้ยึดหลักอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่ใช้งานได้จริงตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์ จะทำให้เกิดความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่เอง (เจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภณท์, 10 มิถุนายน 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภณท์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรมีการปรับขึ้นค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจกับความเสี่ยงอันตรายของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด ซึ่งมีความยากลำบากต้องอาศัยความอดทน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความเสี่ยงอันตรายทำให้บุคลากรทางทหารที่สมัครใจในการปฏิบัติงานที่ยากลำบากและเสี่ยงอันตรายและผลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงนั้นเป็นจำนวนเงินที่น้อย ดังนั้น ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติงานในหน่วยนั้นจะเป็นผู้ที่มีความอดทน มีความสามารถและเสียสละเป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจนี้จึงเป็นส่วนความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเอง

2. งบประมาณซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้ากองทัพเรือจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา จะส่งผลให้แผนกถอดทำลายอมภณท์ เกิดการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

3. การบริหารจัดการการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีผลมากในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรผลักดันในเรื่องที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

การทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ถือว่าเป็นการศึกษาที่ท้าทาย ที่ได้มาศึกษาเกี่ยวกับองค์กรทหารที่เป็นหน่วยพิเศษของกองทัพเรือ อย่างแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ ที่ทำงานเกี่ยวกับการทำลายวัตถุระเบิด และที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ก็คือเจ้าหน้าที่ถอดทำลายอมภัณฑ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับวัตถุระเบิดมากที่สุด ที่มีความเสี่ยงสูง ถ้าพลาดขึ้นมาอันตรายถึงชีวิต ก็อยากจะแนะนำถึงผู้ที่สนใจทำวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์ จะทำให้ผู้ที่ศึกษาต่อไปได้ทราบข้อมูลมากยิ่งขึ้นของแผนกถอดทำลายอมภัณฑ์

เอกสารอ้างอิง

- กองปรมาณูและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ (ม.ป.ป.)
 จักรภพ ศรีมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
 บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
 บริษัท เอชอาร์ดี บริดจ์ คอนซัลติ้ง แอนด์ เทรนนิ่ง จำกัด. (ม.ป.ป.). แนวคิด-ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2567,
 จาก <https://www.hrbridge.com/16925512/km-01-แนวคิด-ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์>
 รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
 วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
 วงศ์ตรี ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.