

# การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงาน รองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## The Development of Training Program for Working Adults on Risk and Disaster Management

ปภาดา บุพผาสวรรค์<sup>1</sup> ฉัตรพันธ์ จินตนาภักดี<sup>2</sup> และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ<sup>3</sup>  
*Papahda Bupphasawan, Chatpan Chintanapakdee and  
Watcharapoj Sapsanguanboon*

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ และเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในด้านการบริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี และมีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย รวมทั้งสิ้น 6 ราย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ การจัดการความเสี่ยง การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ ความกระตือรือร้น วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และความรอบคอบ ซึ่งใช้ข้อมูลความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยจะเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรวัยทำงานต่อไป

**คำสำคัญ:** บุคลากรวัยทำงาน การจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ การพัฒนาบุคลากร

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาโท หลักสูตรสหสาขาวิชาการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ  
Graduate student, Interdisciplinary Program Risk and Disaster Management, Graduate School, Chulalongkorn University, Bangkok.

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, Chulalongkorn University, Bangkok.

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok.

Corresponding author e-mail: papahda.mu@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 1 November 2022, Revised 14 November 2022, Accepted 15 November 2022

## Abstract

This research aims to study the knowledge, skills and attributes related to risk and disaster management which are necessary for working adults and develop a risk and disaster management training program. This research deploys a qualitative method using in-depth interview. The sampling are executives from six medium and large enterprises who have more than five years' working experience and are responsible for risk management in the organization. The result shows that risk management, business continuity, and laws for risk and disaster management are knowledge required for working adults. The essential skills for working adults in risk and disaster management are communication skills, analytical skills and systematic thinking skills. The required attributes for risk and disaster management are enthusiastic, visionary and deliberateness. The knowledge, skills and attributes are used to develop risk and disaster management training program for working adults. It will be used as a guideline for education institution to promote working adult education in the area of risk and disaster management.

**Keywords:** *Working adults, Risk and disaster management, Development for working*

## บทนำ

ภัยพิบัติหรือสาธารณภัยล้วนแล้วแต่เป็นภัยคุกคามที่สร้างความรุนแรงต่อหลายประเทศทั่วโลก ปัจจุบันนานาประเทศต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากภัยพิบัติในรูปแบบแตกต่างกันไปตามลักษณะของภูมิประเทศสะท้อนได้จากปรากฏการณ์เอลนีโญ (ภัยแล้ง) และลานีญา (อุทกภัย) ที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นในทุกวันซึ่งภัยคุกคามเหล่านี้มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกและภาวะโลกร้อน โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2558 – 2561 ที่อุณหภูมิอากาศโลกเพิ่มสูงสุดติดต่อกัน 4 ปีซ้อนโดยสาเหตุปัจจัยหลักมาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ทำให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจำนวนมากสูงขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศ องค์ประกอบของบรรยากาศจึงเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นนั้นมีความรุนแรงและถี่มากขึ้น (Gale & Saunders. 2013) ซึ่งจากรายงานการประเมินครั้งที่ 5 (Fifth Assessment Report: AR5) ของคณะกรรมการร่วมระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (International Panel on Climate Change: IPCC) ใน พ.ศ. 2557 ได้ระบุว่าภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นภูมิภาคที่มีความเปราะบางและมีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และการเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่ (IPCC. 2014) ดังเช่น การเกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ใน พ.ศ. 2554 ในประเทศไทยส่งผลให้มีจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจำนวน 65 จังหวัด ประชาชนได้รับความเดือดร้อน 5,247,125 คน คร่าวเรือนเสียหาย 16,224,302 คร่าวเรือน และเสียชีวิต 1,026 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558) ซึ่งสาเหตุหลักในครั้งนั้นเกิดจากพายุฝนที่ตกอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เดือนมิถุนายนจนถึงเดือนตุลาคม ทำให้ปริมาณน้ำฝนจำนวนมากไหลหลากเข้าท่วมพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมและพื้นที่เกษตรกรรมในหลายจังหวัด (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. 2554) โดยใน พ.ศ. 2561 ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศอันดับที่ 9 ที่มีความเสี่ยงสูงที่สุดในโลกที่

จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศในระยะยาว ทั้งในแง่ของอุณหภูมิเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยที่ลดน้อยลงในช่วงฤดูแล้งและเพิ่มสูงขึ้นในฤดูฝน (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2562) นอกจากนี้จากรายงานด้านความเสี่ยงของโลกใน พ.ศ. 2562 ซึ่งจัดทำโดยสภาเศรษฐกิจโลกหรือที่รู้จักกันในชื่อ The World Economic Forum (WEF) ได้จัดให้ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นความเสี่ยงที่จะต้องเผชิญและสร้างความรุนแรงสูงสุดถึง 6 อันดับ จาก 10 อันดับ ซึ่งจัดเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ความล้มเหลวของการบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ (World Economic Forum. 2019) โดยแต่ละความเสี่ยงมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่ออันเนื่องมาจาก ความเสี่ยงคือ ความไม่แน่นอนที่สามารถเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงหรือการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทั้งจากภัยธรรมชาติและจากการกระทำของมนุษย์ที่เป็นเหตุแห่งความเสี่ยง ดังนั้น การจัดการความเสี่ยงจึงเป็นหนทางแห่งการขจัดหรือบรรเทาความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น จนลดลงอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ หากภาครัฐหรือหน่วยงานใดไม่มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม ก็ย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะสูญเสียและเสียหายได้อย่างมหาศาล

การศึกษาถือเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศและยังเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสภาวะความไม่แน่นอนทั้งจากสภาพภูมิอากาศโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สภาวะการแข่งขันในภาคธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้น หรือแม้กระทั่งแนวโน้มโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรซึ่งต้องเร่งปรับตัวให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Disruption) การที่สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเฉพาะแต่ในห้องเรียนตามหลักการเรียนรู้แบบเดิม (Higher Education) ที่ต้องการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงต่อความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อจบการศึกษาตามหลักเกณฑ์แล้วจะได้เข้าทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประเทศชาติต่อไป แต่ด้วยปัจจุบันรูปแบบการเรียนรู้ไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนหรือเฉพาะช่วงวัยใด การศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Education) ถือเป็นวาระแห่งชาติที่ภาครัฐกำลังส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree) นโยบายทางการเงินเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ในบุคลากรวัยทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้องค์กรจัดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) (สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. 2563) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรพร้อมนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กรด้วยระยะเวลาที่จำกัด เนื่องจากภาคธุรกิจมีเป้าหมายหลักในการดำเนินกิจการเพื่อสร้างรายได้อยู่ตลอดเวลา การที่บุคลากรหรือกระบวนการทำงานขององค์กรส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดการหยุดชะงักเป็นเวลานาน อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมได้ ดังนั้นจากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ทั้งนี้ยังได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยในการต่อยอดแนวทางการศึกษาให้แก่บุคลากรวัยทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยด้านการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติที่อาจต้องเผชิญในอนาคตอันใกล้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาสมรรถนะบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

นักวิชาการได้ให้พรศนะเกี่ยวกับนิยาม “ความเสี่ยง” ที่สอดคล้องกันหลายท่านไว้ว่า ความเสี่ยง คือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ทั้งจากการกระทำของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากความไม่แน่นอน โดยจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างความเสียหายหรือระดับความรุนแรงแตกต่างกันไปตามแต่ละสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้นิยามความเสี่ยงในแต่ละบริบทมีความแตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงต่อภาคธุรกิจ การศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงตามแนวคิดนี้จึงมุ่งอธิบายในมุมมองที่ส่งผลกระทบต่อภาระงาน อาทิ ความเสี่ยงหมายถึง ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ผิดปกติขึ้น ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การบริหารความเสี่ยงจึงมีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถนำผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและสามารถจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ (อุทัยวรรณ จรุงวิภู. 2559) ในขณะเดียวกันสำหรับกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐจะมีมุมมองการศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงตามแนวคิดนี้ อาทิ ความเสี่ยง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่มีโอกาสเกิดและจะสร้างความสูญเสียทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และยังคงส่งผลให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลกระทบในเชิงบวกได้ด้วยเช่นกัน (สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน). 2561) โดยความเสี่ยงที่กล่าวมานี้หมายความรวมถึงภัยพิบัติหรือสาธารณภัย ที่จะเป็นสาเหตุทำให้กิจกรรม ต่าง ๆ ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงเกินกว่าชุมชนหรือสังคมจะรับมือได้ เกิดได้จากภัยธรรมชาติ อาทิ อุทกภัย วัตภัย อัคคีภัย การระบาดของโรคในพืชและสัตว์ ครอบคลุมไปจนถึงเหตุการณ์ความรุนแรงที่มนุษย์สร้างขึ้น อาทิ อุบัติเหตุ การจลาจล การก่อการร้าย เป็นต้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของสังคมทั้งชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2559)

การบริหารความเสี่ยงถือเป็นหนทางสู่การจัดการปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานขึ้น การบริหารความเสี่ยงจึงถือเป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยป้องกันปัญหาอุปสรรค หรือผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ (สุภาวดี ดวงจันทร์. 2559) ซึ่งจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะดำเนินการอย่างมีระบบและขั้นตอน ทั้งนี้ก็เพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงมีระบบคุณภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล (International Risk Management Standard) อยู่หลายมาตรฐานที่หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมาตรฐาน

ที่ถือได้ว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) และหลายองค์กรเลือกนำมาใช้ คือ มาตรฐานการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission - Enterprise Risk Management: COSO-ERM) เป็นแนวทางที่ถูกพัฒนามาจากหลักการควบคุมภายใน (Internal Control) มี 8 องค์ประกอบในการบริหารความเสี่ยง คือ 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) แนวทางหรือนโยบายทั่วไปขององค์กรที่เป็นพื้นฐานของการบริหารและจัดการกับความเสี่ยง 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective Setting) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 3) การระบุเหตุการณ์ (Event Identification) บ่งชี้และสะท้อนความเสี่ยงจากกระบวนการปฏิบัติงานหรือข้อมูลความเสียหายที่เคยเกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) พิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและระดับของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสียหายเหล่านั้น 5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงจากปัจจัยเสี่ยงที่ได้รับระบุไว้ เพื่อหามาตรการจัดการ ควบคุม และลดความเสี่ยง ให้ผลกระทบหรือโอกาสเกิดขึ้นน้อยลงโดยให้ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ 6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) พิจารณาถึงการควบคุมเพิ่มเติมจากการนำวิธีการจัดการกับความเสี่ยงไปใช้ โดยทำการติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) รวบรวมและติดตามเพื่อจัดเก็บข้อมูลของแต่ละปัจจัยเสี่ยงที่ระบุไว้ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในองค์กรมีความตระหนักและเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติของกระบวนการบริหารความเสี่ยง และ 8) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) รายงานความเสี่ยงแก่ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงต่อไป การควบคุมภายในส่วนใหญ่จะออกมาในรูปของนโยบาย แนวทาง กฎระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้การควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยง (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission. 2004)

## 2. การจัดการภัยพิบัติ (Disaster Management)

จิตติพร ลินสุพรรณ, พรธณวดี สมบูรณ์, และ ชนิดาภา ยุคตะทัต (2557) ให้นิยามคำว่าภัยพิบัติ ว่าหมายถึง การหยุดชะงักจากการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากเกิดภัยธรรมชาติหรือเหตุการณ์ความรุนแรงจากการกระทำของมนุษย์ ส่งผลให้ชุมชนหรือสังคมได้รับผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนี้อาจส่งผลกระทบต่อชนชั้นอย่างรุนแรงจนเป็นเหตุให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก จนเกินกำลังความสามารถที่ชุมชนหรือสังคมจะรับผลกระทบหรือแก้ไขปัญหาด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะนั้นได้ เช่นเดียวกันกับ อุทัยวรรณ จรุงวิภู (2559) ที่ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความเสี่ยงในธุรกิจประกันภัย ซึ่งจัดว่าเป็นบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงอย่างยิ่ง เพราะการทำประกันภัยเท่ากับว่าผู้เอาประกันภัยได้ทำการโอนความเสี่ยงของตนมาให้บริษัทประกันภัย ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าบริษัทอาจจะต้องจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เอาประกันภัยมากกว่าที่บริษัทคาดการณ์เอาไว้ตามเงื่อนไขของกรมธรรม์ โดยหนึ่งในความเสี่ยงหลักของธุรกิจประกันภัยก็คือ การคุ้มครองความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันทำให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของผู้เอาประกันภัย จากการศึกษาของ อรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2557) ด้านการจัดการในภาวะภัยพิบัติทางการพยาบาลพบว่าการแบ่งระยะการจัดการภัยพิบัติหรือสาธารณภัยเพื่อความเข้าใจง่าย

และไม่ซับซ้อนแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ควรแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดภัยพิบัติ (Pre-Incident phase) 2) ระยะการรับมือกับภัยพิบัติ (Incident phase) และ 3) ระยะการฟื้นฟูสภาพหลังสิ้นสุดภัยพิบัติ (Post Incident phase) ซึ่งในแต่ละระยะก็จะมีกิจกรรมหรืองานด้านสาธารณสุขที่ทางการพยาบาลต้องปฏิบัติประกอบไปด้วย 13 ด้านหลัก 79 ข้อรายการ เพื่อลดผลกระทบและความเสี่ยงที่ต้องเผชิญในแต่ละช่วงการจัดการ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับนักวิชาการและสมาคมพยาบาลทั่วโลก แต่ไม่สอดคล้องกับสภาการพยาบาลสากลหรือที่รู้จักกันในชื่อ World Health Organization & International Council of Nurse (WHO & ICN) ที่ทำการแบ่งระยะของการจัดการเป็น 4 ระยะ คือ 1) ระยะการป้องกันและลดผลกระทบ (Mitigation & Prevention phase) 2) ระยะการเตรียมความพร้อม (Preparedness phase) 3) ระยะการตอบสนองต่อภัยพิบัติ (Response phase) และ 4) ระยะการฟื้นฟูซ่อมแซมและฟื้นฟูสภาพ (Recovery & Rehabilitation phase) ซึ่งจะแตกต่างกันที่มีระยะการเตรียมความพร้อมแยกย่อยออกมาเพิ่มจากระยะการป้องกันและลดผลกระทบ เนื่องจากทาง WHO & ICN ต้องการให้ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานในสภาวะฉุกเฉินมีความละเอียดชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดดังกล่าวใกล้เคียงกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ที่กำหนดขึ้นตามหลักสากลเพื่อจุดประสงค์การพัฒนาระบบการป้องกัน การเตรียมความพร้อม การสร้างภูมิคุ้มกัน และการลดความเสี่ยงจาก ภัยพิบัติหรือสาธารณภัยที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและบริษัทเอกชน ขนาดกลางและขนาดใหญ่นำไปเป็นแนวทาง ประกอบไปด้วย 4 ระยะ คือ 1) ระยะการป้องกันและลดผลกระทบ (Prevention and Mitigation phase) ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมาในอดีตเพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทั้งด้านความรู้และความแข็งแกร่งในระดับชุมชนไปจนถึงระดับประเทศ 2) ระยะการเตรียมความพร้อม (Preparedness phase) การตั้งรับปรับตัวให้เข้ากับสภาวะวิกฤติที่ต้องเผชิญและมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการในภาวะวิกฤติแบบบูรณาการทุกภาคส่วน 3) ระยะการเผชิญเหตุและบรรเทาทุกข์ (Response and Relief phase) เป็นการตอบโต้กับสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นทั้งที่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าและไม่ได้ และ 4) ระยะการฟื้นฟูสภาพและการซ่อมสร้าง (Rehabilitation and Reconstruction phase) ดำเนินการให้ชุมชนหรือสังคมสามารถฟื้นฟูตัวกลับมาเป็นปกติหรือดีกว่าเดิมได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2559)

### 3. สมรรถนะ

McClelland (1973) (อ้างถึงใน รัตตินันท์ ภูริระวินิชย์กุล. 2556; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2553) ได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ว่าเป็นลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่สามารถผลักดันหรือฝึกฝนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์เรียกว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หรือสมรรถนะที่ทำได้ดีแตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Differentiating Competencies) สมรรถนะจะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความชำนาญ ที่เกิดจากการกระทำสิ่งเหล่านั้นบ่อย ๆ เป็นประจำ หรือจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ซึ่งผลของทักษะจะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็น วัดผล และประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินต่าง ๆ 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ทั้งจากสถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน การสัมมนาฝึกอบรม และการศึกษาด้วยตนเอง 3) ทศณคติ ความเชื่อ ค่านิยมและการรับรู้ตนเอง (Self-concept) หมายถึง ภาวะของการนึกคิด ความรู้สึก และ



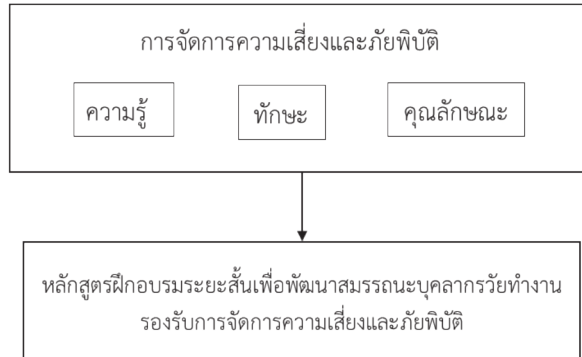
ความคิดเห็นของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม 4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาเป็นความประพฤติที่เคยชินและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว 5) แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังที่ผลักดันหรือเพิ่มให้เกิดการกระทำอย่างมีทิศทาง โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวออกมาแตกต่างกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ความเสี่ยงและภัยพิบัติที่อาจประสบพบเจอ ได้ในชีวิตประจำวัน อันเนื่องมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แต่ละบุคคลมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ และเมื่อทำการจับกลุ่ม องค์ประกอบตามความยากง่ายในการมองเห็นรวมถึงด้านการพัฒนา จะพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม Hard Skills และกลุ่ม Soft Skills

#### 4. การศึกษาของผู้ใหญ่ (Working Adults Education)

การจัดการศึกษาของผู้ใหญ่ตามทฤษฎี Andragogy ของ Knowles (1980) ได้เสนอแนวคิด เรื่องการออกแบบประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่คำนึงถึงด้านกายภาพ สังคม อารมณ์ สติปัญญา และหลักความต้องการของแต่ละบุคคล เรียกว่า Organic Model ซึ่งจะประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) สร้างบรรยากาศที่สื่อถึงความเป็นกันเอง ความยินดีที่ได้รู้จักกัน และการรับฟัง ความแตกต่างของกันและกัน จะทำให้เกิดการยอมรับและเคารพในสิทธิ์เสรีภาพของแต่ละบุคคล 2) ลักษณะสถานที่เรียนรู้อัปเดตการถ่ายทอดประสบการณ์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้พร้อมเพรียงและเหมาะสม 3) คอยดูแล และให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนขณะที่มีภาวะวิกฤตหรือความต้องการหรือระดมสมอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นในเป้าหมายที่ตนวิเคราะห์และสรุปผลออกมาได้ 4) กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยอาจให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความตระหนักและมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ได้คาดหวังไว้ 5) เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างการเรียนรู้ และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น หากผู้เรียนติดปัญหาประการใด ผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และ 7) ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้รับทราบถึงผลการเรียนรู้ในแต่ละ ครั้ง อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์และสามารถระบุความต้องการการเรียนรู้ของตนเองในอนาคตต่อไปได้ ซึ่งก็จะนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการขึ้นนำตนเอง ทั้งนี้ องค์กรที่ต้องการจัดฝึกอบรมสามารถนำแต่ละองค์ประกอบมาใช้ หรือปรับให้เป็นไปตามสภาพบริบทและความเหมาะสมของแต่ละเป้าหมายในการฝึกอบรม อาทิ การจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การซักซ้อมหนีไฟ และการซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น การฝึกอบรมในเรื่องเหล่านี้ล้วนมีเป้าประสงค์ให้บุคลากรสามารถรักษาความปลอดภัยและเอาตัวรอดได้เมื่อเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนร่วมออกแบบกระบวนการจัดการภัยพิบัติในแต่ละลักษณะที่อาจเกิดขึ้นได้กับองค์กร เพราะเรื่องภัยพิบัติอาจยังเป็นประเด็นที่บุคลากรบางส่วนยังรู้สึกไกลตัวหรือยังไม่เห็นถึงความสำคัญมากนัก การจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์นี้ จึงต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับฟังแนวคิดจากบุคคลอื่นและสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้ จนเกิดเป็นกระบวนการจัดการภัยพิบัติที่เกิดจากความรู้และความเข้าใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยหากบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมมองเห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการอบรมนี้ ก็ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขอบเขตของการวิจัยคือ บริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนงานหรือพนักงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงในองค์กร ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในด้านการบริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี และมีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย รวมทั้งสิ้น 6 ราย ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจและสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จึงถือได้ว่าผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาดในด้านแนวทางการปฏิบัติ กฎระเบียบ นโยบาย และข้อกำหนดต่าง ๆ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยการเตรียมแนวคำถามหลักแบบเปิดกว้างไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีประเด็นหลักที่ต้องการสัมภาษณ์และมีความยืดหยุ่นสูง (บุษกร เขียวจินตกานต์, 2561) ใช้ลักษณะถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ที่ไม่ได้กำหนดหรือเรียงลำดับข้อคำถามแบบ



ตายตัว เพื่อให้เป็นการสนทนาแบบธรรมชาติและกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ (เอกชัย พุทธสอน. 2556) ตามการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านเนื้อหาของข้อความที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลักษณะเปิดกว้าง เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ยืดหยุ่นเชิงคุณภาพ โดยได้แบ่งข้อความสำหรับการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ ส่วนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข และเมื่อผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย เพื่อหาจุดหรือข้อบกพร่องของข้อความและภาษาที่ใช้ในการสื่อความหมาย นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จึงนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อขอเก็บข้อมูล โดยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูลที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Source Triangulation) และให้บุคคลที่อยู่ในสนามวิจัยอ่านข้อมูลที่เก็บเพื่อตรวจสอบรับรองความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์สรุปด้วยการตีความแบบอุปนัย (Analytics Induction) (เอ๋อมพร หลินเจริญ. 2555)

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytics Induction) คือ การนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการตีความ จัดกลุ่ม คำสำคัญ และวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุป โดยพิจารณาลักษณะร่วมกันของข้อสรุปข้อมูลก่อนนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยลักษณะการบรรยาย (Descriptive) และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร จำนวน 6 ท่าน พบว่า เป็นเพศชายทั้งหมด 6 ท่านมีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารระหว่าง 9-14 ปี จำนวน 3 ท่าน และ 15-20 ปี จำนวน 3 ท่าน จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย องค์กรมีอายุระหว่าง 16-60 ปี ประกอบไปด้วยอุตสาหกรรม 6 ประเภท ได้แก่ อาหาร ยานยนต์และชิ้นส่วน ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์และพลาสติก น้ำมันเชื้อเพลิงและค่าปลีก และผลิตภัณฑ์ไฟส่องสว่าง ซึ่งทุกบริษัทมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) และการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (Public Training) โดยต่างมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์เป็นผู้กระทำขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ตารางที่ 1: ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ความรู้	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
นิยามความเสี่ยง	✓		✓		✓	✓
การระบุความเสี่ยง		✓	✓		✓	✓
การประเมินความเสี่ยง	✓				✓	
การบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ				✓	✓	
การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ				✓		✓
แผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง				✓		✓
กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ			✓			

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมภาษณ์ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารสามารถจัดกลุ่มและแบ่งออกได้เป็น 3 หัวข้อหลัก คือ 1) การจัดการความเสี่ยง ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับคำจำกัดความและความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ 2) การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และ 3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยจากผลการศึกษาจะพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับหัวข้อการจัดการเสี่ยง ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับคำจำกัดความและความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยงในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตามแนวทางหรือแผนการขององค์กร

ตารางที่ 2: ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ทักษะ	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
ทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะการคิดวิเคราะห์	✓	✓	✓		✓	✓
ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓			✓
ทักษะความเป็นผู้นำ	✓			✓	✓	
ทักษะการประสานงาน				✓	✓	✓
ทักษะการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓		
ทักษะการแก้ไขปัญหา	✓	✓				✓
ทักษะการระดมความคิดของทีม	✓		✓		✓	
ทักษะการสร้างทีม	✓		✓			✓
ทักษะการบริหารทีม	✓		✓		✓	
ทักษะการบริหารความสัมพันธ์		✓			✓	✓
ทักษะการบริหารเวลา		✓			✓	
ทักษะการโน้มน้าวใจ				✓		✓
ทักษะการทำงานในภาวะที่มีแรงกดดันสูง					✓	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมภาษณ์ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารทักษะที่สำคัญมากที่สุดคือ ทักษะการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการประสานงาน โดยจากผลการศึกษาจะพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลที่ผ่านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และการตัดสินใจก่อนนำไปชี้แจงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเข้าใจและการให้ความร่วมมือในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติขององค์กร นอกจากนี้ยังมีทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินการต่อไปได้ในสถานะไม่ปกติ

## ตารางที่ 3: คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

คุณลักษณะ	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
ความกระตือรือร้น				✓	✓	✓
วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล				✓	✓	✓
ความรอบคอบ			✓			✓
การมีเหตุมีผล	✓		✓			
ความรู้สึกรถึงความเร่งด่วน				✓		✓
ความฉลาดทางอารมณ์		✓			✓	
ความเสียสละ				✓	✓	
ความรับผิดชอบ			✓	✓		
มีมนุษยสัมพันธ์		✓			✓	
ความรู้สึกรเป็นเจ้าของ				✓		
ความช่างสังเกต	✓					

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมภาษณ์ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารคุณลักษณะที่สำคัญมากที่สุดคือ ความกระตือรือร้นและวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล รองลงมาคือ ความรอบคอบ การมีเหตุมีผล ความรู้สึกรถึงความเร่งด่วน โดยจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณลักษณะภายในจิตใจหรือการนึกคิดซึ่งจะส่งผลต่อลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกสู่ภายนอก เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีคุณลักษณะต้นตัวตอบสนองต่อการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติทั้งในด้านของการเปิดรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการติดตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีความตระหนักถึงองค์กรเป็นสำคัญ จึงจะทำให้ทุกการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดี

## สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 4

#### ตารางที่ 4: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ความรู้ (Knowledge)	ผลลัพธ์การเรียนรู้	
	ทักษะ (Skills)	คุณลักษณะ (Attributes)
K1 การจัดการความเสี่ยง - นิยามความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยง - การประเมินความเสี่ยง - การบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ	S1 ทักษะการสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน	A1 ความกระตือรือร้น A2 วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล A3 ความรอบคอบ A4 การมีเหตุมีผล A5 ความรู้สึกถึงความเร่งด่วน
K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ - แผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง		
K3 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ		

จากตารางที่ 4 สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้และหัวข้อการอบรม ดังนี้

#### ตารางที่ 5: ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

วัตถุประสงค์การอบรม	หัวข้อการอบรม	กิจกรรมการเรียนรู้	ผลลัพธ์การเรียนรู้
1. เพื่อเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ	- นิยามความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง - ความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงกับธุรกิจ - การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ - กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม	K1, K2, K3, A2, A5
2. เพื่อพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงให้กับองค์กรได้	- การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยง - การประเมินความเสี่ยง - การบรรเทาความเสี่ยง - การติดตามความเสี่ยง และทบทวนแผนบริหารความเสี่ยง	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม - กิจกรรมฝึกปฏิบัติ	K1, S1-5, A1, A4
3. เพื่อพัฒนาแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กรได้	- การจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม - กิจกรรมฝึกปฏิบัติ	K2, S1-5, A3

จากวัตถุประสงค์ หัวข้อการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้เบื้องต้น (ตารางที่ 5) สามารถออกแบบให้ใช้ระยะเวลาการอบรมตั้งแต่ 12 – 24 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับความประสงค์ของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนรายละเอียดของเนื้อหาที่ต้องการครอบคลุม โดยจากผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องนิยามความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง ความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงกับธุรกิจ การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา และอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ครบทั้ง 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ K1 การจัดการความเสี่ยง K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ K3 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A2 วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และ A5 ความรู้สึกถึงความเร่งด่วน เนื่องจากหัวข้อการอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นภาพและเข้าใจถึงสถานการณ์ความผิดปกติ จากความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ ความเสี่ยงและ ภัยพิบัติที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์กับองค์กรได้ สอดคล้องกับอุทกภัย จรุงวิภู (2559) ที่ได้ศึกษาและแสดงทรรศนะเกี่ยวกับนิยามความเสี่ยงไว้ในคู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายหน้าประกันชีวิต พบว่าการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญจำเป็นต้องคัดกรองอย่างยิ่ง เพราะเหตุการณ์ความผิดปกติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้
- 2) เพื่อพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงให้กับองค์กรได้ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องการทำแผนบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การบรรเทาความเสี่ยง การติดตามความเสี่ยง และทบทวนแผนบริหารความเสี่ยง ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ K1 การจัดการความเสี่ยง ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่ S1 ทักษะการสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A1 ความกระตือรือร้น A4 การมีเหตุมีผล จากกิจกรรมฝึกปฏิบัติเรื่องการทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ทำความเข้าใจและลงมือปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร ตั้งแต่การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การบรรเทาความเสี่ยง และการติดตามความเสี่ยงในแต่ละประเด็นตามลำดับความสำคัญ ตลอดจนทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อให้แนวทางการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับอรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และวาลี วิเศษฤทธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการภาวะภัยพิบัติทางการพยาบาล และแนวทางตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2559) พบว่าได้แบ่งระยะการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติช่วงการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดเหตุ ด้วยการวางแผนการปฏิบัติการเพื่อตั้งรับการจัดการในภาวะวิกฤติ และ
- 3) เพื่อพัฒนาแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กรได้ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องการทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ



เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่ S1 ทักษะการสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A3 ความรอบคอบ โดยจากเนื้อหาการอบรมเรื่องการจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง หรือ Business Continuity Plans (BCP) ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมฝึกปฏิบัติที่จะสามารถเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Knowles (1980) ที่ศึกษาเรื่องการออกแบบประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ พบว่าการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ด้วยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมระหว่างการเรียนรู้จะส่งผลให้การจัดอบรมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กิจกรรมฝึกปฏิบัติยังก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความรอบคอบได้ จากการฝึกคิดรอบด้านเพื่อให้ได้มาซึ่งแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องที่ครอบคลุมในทุกมิติ

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในแต่ละหัวข้อการอบรมกับระดับของผู้เข้ารับการอบรม อาทิ ระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเนื้อหาการอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นควรพิจารณาเนื้อหาการอบรมในบางประเด็นให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมพลังงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยด้านอัคคีภัยเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ปรับเข้ากับบริบทของแต่ละองค์กรและความต้องการที่แท้จริง
3. สำหรับการวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรวัยทำงานถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเติบโตในสายงานการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558). *แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.
- ..... (2559). *การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เวิร์คพรีนติ้ง.
- ฐิติพร ลินสุพรรณ, พรรณวดี สมบูรณ์, และ ชนิดาภา ยุกตะทัต. (2557). *การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สำนักงานประเทศไทย.
- บุษกร เชี่ยวจินตกานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *ศิลปศาสตร์ปริทัศน์*. 13(25): 103-118.

- รัตตินันท์ ภูริระวณิษฐ์กุล. (2556). การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความ  
ผิดปกติของการสื่อความหมาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน).  
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์นา นัตรกุล ณ อยุธยา. (2554). **มหาอุทกภัย 2554: ผลกระทบและมาตรการช่วยเหลือผู้ใช้  
แรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://bit.ly/2VelUBz>
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). Competency: **เครื่องมือใน  
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก [http://www.stabundamrong.go.th/  
web/book/53/b19\\_53.pdf](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf)
- สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน). (2561). **แผนบริหารความเสี่ยง  
สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2562**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://bit.ly/350RARC>
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). **แผนการปรับตัวต่อการ  
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก [http://www.oic.  
go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER38/DRAWER027/GENERAL/DATA0000/00000852.  
PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER38/DRAWER027/GENERAL/DATA0000/00000852.PDF)
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). **อว. ระดม  
100 มหาวิทยาลัยพัฒนา 500 หลักสูตรแห่งอนาคต เตรียมพร้อมรับตำแหน่งงานใหม่ 5 แสน  
ตำแหน่ง**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก [https://www.mhesi.go.th/home/index.  
php/pr/news/1024-100-500-5](https://www.mhesi.go.th/home/index.php/pr/news/1024-100-500-5)
- สุภาวดี ดวงจันทร์. (2559). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และ วาสนี วิเศษฤทธิ์. (2557). การศึกษาการจัดการภาวะภัยพิบัติทางการ  
พยาบาล. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 15(2): 348-359.
- อุทัยวรรณ จรุงวิภู. (2559). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายหน้าประกันชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565,  
จาก <http://www.oic.or.th/sites/default/files/content/85938/rwmelm-nch-2.pdf>
- เอกชัย พุทธสอน. (2556). **แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
นักศึกษาผู้ใหญ่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอื้ออมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. **วารสารการวัดผลการศึกษา**.  
17(1): 17-29.
- Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO). (2004).  
**Enterprise Risk Management Integrated Framework**. Retrieved October 5,  
2022, from [https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/erm\\_coso\\_  
application\\_techniques.pdf](https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/erm_coso_application_techniques.pdf)
- Gale, E.L., & Saunders, M.A. (2013). The 2011 Thailand Flood: Climate Causes and  
Return Periods. **Journal of Royal Meteorological Society**. 68(9): 233-237.

- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). (2014). **Climate Change 2014 Synthesis Report**. Retrieved October 5, 2022, from [https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR\\_AR5\\_FINAL\\_full.pdf](https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf)
- Knowles, M.S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education**. New York: Cambridge Adult Education.
- World Economic Forum. (2019). **The Global Risks Report 2019**, 14<sup>th</sup> Edition. Retrieved October 5, 2022, from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2019.pdf)