

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุ
เพลิงไหม้สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ

จัดทำโดย นายทรงพล ธรรมมงคล

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ

สังกัด สถานีดับเพลิงบางกะปิ

กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๙
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

๑. ชื่อเรื่อง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้สำหรับเจ้าหน้าที่
สถานีดับเพลิงบางกะปิ

๒. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานคร เป็นมหานครขนาดใหญ่ เป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การบริหารและการบริการด้านต่างๆของประเทศ เป็นแหล่งรวมการค้าการลงทุน การขนส่ง เทคโนโลยี ความทันสมัย ประชาชนจากทั่วภูมิภาคต่างเข้ามาเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาย่างรวดเร็ว โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นจึงเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับจำนวนประชากรที่เข้ามาใน กรุงเทพมหานคร การขยายตัวของเมืองออกไปโดยรอบ ทำให้เกิดการสร้างอาคาร ที่พักอาศัย ถนน สาธารณูปโภค และทำให้เกิดชุมชนใหม่ๆขึ้นมา ทำให้มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ส่งผลให้ กรุงเทพมหานครประสบปัญหาต่างๆมากมายทั้งด้านการจราจรของกรุงเทพมหานครที่ติดขัด เมืองที่ขยายตัวเติบโตขึ้น รวมทั้งปัญหาโครงสร้างประชากรที่เพิ่มขึ้น ปัญหาภัยธรรมชาติ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประสบปัญหาอุปสรรคซึ่งอาจกระทบต่อเป้าหมาย การพัฒนางานด้านความปลอดภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะปัญหาการเกิดอัคคีภัย ในอาคารสูง ที่พักอาศัย และชุมชนจากสถานการณ์จริงเมื่อเกิด เหตุเพลิงไหม้ขึ้น เจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้ยุติลงโดยเร็ว เพื่อลดความสูญเสีย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การที่จะสามารถยุติเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพใน ระยะเวลาอันสั้น ผู้ใช้อาคาร เจ้าของที่พักอาศัย ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่เข้าไประงับเหตุ มีความปลอดภัย อาคาร ที่พัก ชุมชนและทรัพย์สินเสียหายไม่มากนัก เจ้าหน้าที่ดับเพลิงต้องมีความรู้ ทักษะการดับเพลิงรวมทั้งความชำนาญเส้นทางที่จะไปยังที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เหตุเพลิง ไหม้ลุกลามเป็นเหตุเพลิงไหม้ร้ายใหญ่

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๖ โดยได้รับโอนภารกิจด้านการดับเพลิง และกู้ภัยจากกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นับตั้งแต่รับโอนภารกิจมา สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มุ่งมั่นดูแลชีวิตและทรัพย์สินของชาวกรุงเทพมหานคร โดยมีพันธกิจ ลดความเสี่ยงและความเสียหายจากสาธารณภัยในทุกรูปแบบภายใต้วิสัยทัศน์ จะเป็น องค์การชั้นนำด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ประกอบกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มหานครปลอดภัย และได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยอันเป็นการ ลดความเสี่ยงในการเกิดสาธารณภัย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระงับเหตุสาธารณภัยและกู้ภัยได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถจำกัดเวลาและลดความเสียหายและความสูญเสีย ต่อชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนและทางราชการ และผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้น สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) นโยบายที่ ๓ “ปลอดภัย”(Community) : ชีวิตปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัยชุมชนและสังคมปลอดภัย

สถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓ ซอยศูนย์วิจัย ๑๔ ถนนประดิษฐ์มนูธรรม แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบพื้นที่เขตห้วยขวาง เขตวังทองหลาง และเขตวัฒนา มีพื้นที่ประมาณ ๗.๖ ตารางกิโลเมตร โดยปัจจุบันมีอาคารเกิดขึ้นมากมายซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย สำนักงานหรือประกอบธุรกิจต่างๆ ชุมชนเสี่ยงภัย หากเกิดเหตุเพลิงไหม้ขึ้นจะทำให้เกิดความเสียหายเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการเข้าระงับเหตุจากเพลิงไหม้ก็ทำได้ยาก ซึ่งสถานีดับเพลิงบางกะปิจุดเสี่ยงในพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย วัด จำนวน ๔ แห่ง มัสยิด จำนวน ๑ แห่ง โรงเรียนสถานศึกษา จำนวน ๘ แห่ง โรงแรม จำนวน ๕ แห่ง ชุมชนแออัด จำนวน ๑๓ ชุมชน อาคารสูง จำนวน ๒๗ แห่ง สถานีบริการน้ำมันและสถานีบริการแก๊ส จำนวน ๑๒ แห่ง โรงพยาบาล จำนวน ๔ แห่ง สถานบริการอาบอบนวด ๑๕ แห่ง สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน ๑ แห่ง สถานีย่อยไฟฟ้าเพชรบุรี ๑ แห่ง ซึ่งในปี พ.ศ.๒๕๕๙ ตั้งแต่เดือนมกราคม - ธันวาคม มีสถิติเพลิงไหม้บ้านเรือนประชาชนและอาคารสูง จำนวน ๔๒ ครั้ง เหตุเพลิงไหม้หญ้าและขยะ จำนวน ๔๑ ครั้ง การจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิง จึงเป็นทางเลือกหนึ่งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ให้ทราบถึงข้อมูลต่างๆ ในพื้นที่ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และสร้างความปลอดภัยให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิในการระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้สามารถเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็ว

๓.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ มีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการแก้ไขเหตุเพลิงไหม้

๓.๓ เพื่อให้ประชาชนผู้ประสบเหตุเพลิงไหม้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ จัดทำคู่มือด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการระงับเหตุเพลิงไหม้ พื้นที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ ๑ ชุด จำนวน ๑๕๐ เล่ม

๔.๒ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเผชิญเหตุเพลิงไหม้ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ จำนวน ๔๘ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดรายงาน

๕.๑ แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ของ Albert Humphrey เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรโดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหา โอกาส อุปสรรค

จุดแข็ง : S = STRENGTH

จุดอ่อน : W = WEAKNESS

โอกาส : O = OPPORTUNITY

อุปสรรค : T = THREAT

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S =STRENGTH)	จุดอ่อน (W = WEAKNESS)
<p>๑. สถานีดับเพลิงบางกะปิ มีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการป้องกันและระงับเหตุอัคคีภัยอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง พร้อมทั้งจะเข้าระงับเหตุได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. สถานีดับเพลิงบางกะปิมียุทศาสตร์และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์</p> <p>๓. สถานีดับเพลิงบางกะปิ มีพื้นที่ติดกับเส้นทางด่วนหลายเส้นทาง ทำให้การระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์</p>	<p>๑. สถานีดับเพลิงบางกะปิ มีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานภายนอกทำให้ต้องรับบุคลากรเพิ่มเติมจึงไม่มีความชำนาญในพื้นที่</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีความรู้ในการดูแลบำรุงรักษา รถดับเพลิง รถกู้ภัย และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องทำให้มีสภาพไม่สมบูรณ์</p> <p>๔. การจัดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่</p>

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของสถานีดับเพลิงบางกะปิ พบว่า จุดแข็ง คือ มีทรัพยากรบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการป้องกันและระงับเหตุเพลิงไหม้ที่มีประสิทธิภาพ มีความชำนาญในการใช้รถดับเพลิง รถกู้ภัย รวมถึงการใช้อุปกรณ์ต่างๆที่มีอยู่ เป็นการสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านที่ ๑ เมืองที่มีความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย มิติที่ ๑.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติภัย โดยมีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

สำหรับจุดอ่อนที่พบ คือ หน่วยงานยังมีบุคลากรที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณภัยต่างๆ เกิดปัญหาบุคลากรขอโอนย้ายไปหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นทุกปี เป็นการทำให้กรุงเทพมหานครต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากรเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการติดขัดในระเบียบของทางราชการ ในการดูแลซ่อมบำรุงรถดับเพลิงและอุปกรณ์ดับเพลิง ที่สำคัญคือการจัดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O = OPPORTUNITY)	อุปสรรค (T = THREAT)
<p>๑. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันและระงับอัคคีภัย</p> <p>๒. แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ</p> <p>๓. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๕๖-๒๕๗๕)</p> <p>๔. แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี ๒๕๖๐ “เมืองที่มีความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๕. นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นโยบายที่ ๓ “ปลอดภัย” (Community) : ชีวิตปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัยชุมชนและสังคมปลอดภัย จึงได้จัดทำโครงการ</p>	<p>๑. การจราจรในพื้นที่หนาแน่นในช่วงเวลาเร่งด่วนทำให้การเข้าถึงที่เกิดเหตุ ได้ล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์</p> <p>๒. ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ จะเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงที่เกิดเหตุได้อย่างทันเวลา เช่น ซอยแคบ การจอดรถที่ไม่เป็นระเบียบ ภายในซอย อาคาร หรือชุมชน</p> <p>๓. ความไม่แม่นยำในข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นในการออกปฏิบัติหน้าที่เวลามีเหตุเพลิงไหม้ ไม่เป็นปัจจุบัน เช่น ที่ตั้งของอาคาร ซอย ถนน หรือชุมชน ประปาหัวแดง เป็นต้น</p>

จากการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของสถานีดับเพลิงบางกะปิ พบว่า โอกาส คือประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในป้องกันและระงับอัคคีภัย แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ปี (๒๕๕๖-๒๕๗๕) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี ๒๕๖๐ และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนอุปสรรค ที่พบ คือ ปัญหาจราจรที่หนาแน่นในช่วงเวลาเร่งด่วน ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่เป็นซอยแคบ การจอดรถที่ไม่เป็นระเบียบภายในซอย อาคารหรือชุมชน ทำให้การเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ และที่สำคัญความไม่แม่นยำในข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นในการออกปฏิบัติหน้าที่เวลามีเหตุเพลิงไหม้ เช่น ที่ตั้งของซอย ถนน อาคาร หรือชุมชน ประปาหัวแดง เป็นต้น เป็นสาเหตุที่จำเป็นที่จะต้องจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสถานีดับเพลิงบางกะปิ

จากการวิเคราะห์สภาพองค์กร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหา โอกาส และอุปสรรค จะส่งผลให้การดำเนินงานด้านการป้องกัน และระงับเหตุเพลิงไหม้ของสถานีดับเพลิงบางกะปิเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเสริมมาตรการ เพื่อหลีกเลี่ยงและลดผลกระทบในทางลบจากการระงับเหตุเพลิงไหม้ เพิ่มการป้องกันมิให้เกิดเหตุ หรือ ลดโอกาสเกิดเหตุ เพื่อนำไปสู่การเตรียมพร้อม การจัดการเหตุเพลิงไหม้ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจ ทำให้ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้รับความช่วยเหลือได้อย่างทันเหตุการณ์ จึงเห็นว่ามี ความจำเป็นในเรื่องการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ เพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมในการออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีเหตุเพลิงไหม้ ที่ได้รับแจ้งมา ทำให้การช่วยเหลือและระงับเหตุเพลิงไหม้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

๕.๒ การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม

๕.๒.๑ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้ ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงานหรือการนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานใหม่ หรือการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยอื่น (Job Rotation)

๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรมี ๓ ประการ ดังนี้

- วัตถุประสงค์โดยทั่วไป เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร รักษา บุคลากรและทดแทนการขาดแคลนบุคลากร และใช้ทรัพยากรต่างๆได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

- วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญ ทัศนคติ และความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น สอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดี ที่สุดแก่บุคลากร พัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด และฝึกฝนบุคคล เตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายขององค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

- วัตถุประสงค์ของบุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ฝึกฝนความสามารถ ในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ให้ดียิ่งขึ้น และจะได้สามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง และให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน

๒) ประเภทของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา การพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง

๕.๒.๒ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มี ๓ ประการ ดังนี้

(๑) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

(๒) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้

(๓) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลนั้นอาจมิได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และได้ผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) การสาธิต (Demonstration) การสอน (Coaching) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) กรณีศึกษา (Case Study) การประชุมแบบฟอรัม (Forum) การสัมมนา (Seminar) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) แต่วิธีที่นิยมมากที่สุดคือการบรรยาย (Lecture) เนื่องจากเป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อเท็จจริง และข้อมูลให้แก่ผู้ฟัง โดยการบรรยายเป็นเทคนิคที่ง่ายต่อการใช้งาน ผู้ที่มีประสบการณ์จะใช้เวลาในการเตรียมตัวน้อยลง เนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับมากกว่าวิธีอื่น สามารถให้การอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก มีความสะดวกด้านการจัดการ เน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการฝึกเทคนิคอื่นๆเช่น การฝึกปฏิบัติงานจริงโดยรับฟังจากการบรรยายก่อน เป็นต้น

๕.๓ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work manual) คือการจัดทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรที่บอกวิธีการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการโดยระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆของกระบวนการและจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและ

เกี่ยวข้องกับ บุคคลหลายคน ซึ่งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใจ
อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คือ

- เพื่อให้ส่วนราชการมีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่
แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม กระบวนการต่างๆของหน่วยงานเพื่อใช้
ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร

- เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งไปสู่การบริหาร
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไป
ตามเป้าหมายได้ผลผลิตหรือการบริหารที่มีคุณภาพเสร็จรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา

๕.๓.๑ องค์ประกอบของคู่มือปฏิบัติงาน มีดังนี้คือ

๑) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ หมายถึง การชี้แจงให้ผู้อ่านทราบ
ถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของกระบวนการนี้ขึ้นมา

๒) ขอบเขต หมายถึง การชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงขอบเขตของ
กระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนไหน หน่วยงานใด กับใคร ที่ใด และเมื่อใด

๓) คำจำกัดความ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงคำศัพท์เฉพาะ
ซึ่งอาจเป็นภาษาไทยหรืออังกฤษ หรือคำย่อ ที่กล่าวถึงภายใต้ระเบียบปฏิบัติต่างๆเพื่อเป็นที่เข้าใจตรงกัน

๔) หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า มีใครบ้าง
ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติต่างๆ โดยมักจะเรียงจากผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งสูงลงมา

๕) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการชี้แจงรายละเอียดวิธีการทำงาน
ของแต่ละขั้นตอนย่อย เอกสาร และระเบียบที่ใช้ประกอบการดำเนินการ แบบฟอร์ม ผู้รับผิดชอบ

๕.๓.๒ ประโยชน์การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน แยกได้ดังนี้

๑) องค์กรและผู้บังคับบัญชา : ใช้ฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ประหยัด
งบประมาณในการฝึกอบรมโดยใช้เป็นคู่มือในการสอน ทำให้กำหนดหน้าที่การงานชัดเจนไม่ซับซ้อน
ใช้ในการควบคุมงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการงานใหม่ และเป็นฐานในการประกาศเวลามาตรฐาน
การให้บริการ

๒) ผู้ปฏิบัติงาน : ได้รับทราบภาระหน้าที่ของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น
ได้เรียนรู้งานเร็วขึ้นทั้งตอนที่เข้ามาทำงานใหม่และย้ายงานใหม่ มีขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนทำให้การ
ทำงานมีความสะดวกและง่ายขึ้น รู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาตามเป้าหมาย สามารถใช้
เป็นแนวทางเพื่อการวิเคราะห์งานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้นเพราะมีสิ่งอ้างอิงสร้างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

๕.๔ การใช้วงจรเดมมิง PDCA (Plan Do Check Act) เพื่อการปรับปรุงงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการทำงานของวงจรเดมมิง (Deming Cycle) มีรายละเอียดดังนี้

วงจรเดมมิง หรือวงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือวงจรการควบคุมคุณภาพ
ในการดำเนินงานประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่

การวางแผน (P : Plan) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานให้ครอบคลุม
เปลี่ยนแปลงที่องค์กรต้องการ รวมทั้งให้สอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์
กลยุทธ์ โครงการ เพื่อมุ่งสู่จุดหมายให้ตรงตามที่องค์กรกำหนดไว้

การปฏิบัติตามแผน (D : Do) หมายถึง การดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน อาจมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค แต่ทั้งนี้ต้องไม่ออกนอกกรอบแผนที่ได้วางไว้ในตอนแรก

การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (C : Check) หมายถึง การประเมินแผนงานซึ่งอาจประเมินในเรื่องต่อไปนี้ได้แก่ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน การประเมินผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนการที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

การปรับปรุงแก้ไข (A : Act) หมายถึง การนำผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน มาปรับปรุง พัฒนาแผนงานให้ดียิ่งขึ้น หลังจากนั้น หากพบว่าควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพงานก็ให้วนกลับไปเริ่มต้นที่การวางแผนในรอบที่สองต่อไป

โดยประยุกต์ใช้กับการทำงาน ดังนี้

- วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เริ่มจากการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ การจัดการอบรม

- นำแผนการที่ได้วางไว้สู่การปฏิบัติจริง

- ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน แบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ระยะเวลาที่เข้าไประงับเหตุเพลิงไหม้ในพื้นที่ลดลงมาน้อยเพียงใด ระยะที่ ๒ เมื่อเจ้าหน้าที่นำคู่มือไปใช้มีความชำนาญในข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่มาน้อยเพียงใด ระยะที่ ๓ ประชาชนที่เป็นผู้ประสบเหตุเพลิงไหม้มีความพึงพอใจกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเพียงใด

- การปรับปรุงแก้ไข ในระหว่างการวางแผน และการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน หากพบว่ามีข้อบกพร่อง ผิดพลาด ให้รีบแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว

- เมื่อทำงานครบ ๔ ขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว หากพบว่าการทำงานยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้อีก ก็ให้เริ่มการวางแผนใหม่เป็นวงจรรอบที่สอง โดยนำข้อมูลในรอบแรกมาปรับปรุงและดำเนินการในรอบต่อไป สำหรับการดำเนินงานสามารถทำได้หลายรอบ จนกว่างานที่ปฏิบัติมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน มีประสิทธิภาพดีแล้ว จึงจะหยุดดำเนินการได้

๖. กรอบแนวทางการดำเนินงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ

๖.๑.๑ เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ

๖.๑.๒ จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นประธาน รองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าสถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการอำนวยการจะพิจารณาความเหมาะสมของโครงการต่างๆ ประกอบด้วย

(๑) กำหนดแนวทางการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆ เช่น แผนที่พื้นที่รับผิดชอบ ขนาดถนนภายในซอย หมายถึงความกว้างของถนนในซอย จุดเชื่อมต่อกับซอยอื่นและจุดเชื่อมต่อกับถนนหลัก จำนวนประปาหัวแดง จุดที่ตั้งประปาหัวแดงชุมชน จำนวนประชากร แผนที่ชุมชน อาคารสูงและอาคารขนาดใหญ่ บริษัท ที่ตั้งสถานีบริการปั้มน้ำมันเชื้อเพลิงและแก๊ส โรงเรียน หน่วยงานราชการ โรงแรม ร้านอาหาร ศาสนสถาน แหล่งน้ำธรรมชาติ และพื้นที่ว่างเปล่าในพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(๒) เทคนิคและวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามรูปแบบที่กำหนด โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบให้ชุดปฏิบัติการดับเพลิง ๑ - ๔ ดำเนินการ

๖.๑.๒ จัดตั้งคณะทำงาน โดยมีผู้อำนวยการปฏิบัติการดับเพลิง ๒ เป็นประธาน หัวหน้าสถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นรองประธาน หัวหน้าชุดปฏิบัติการดับเพลิงประจำสถานีดับเพลิงบางกะปิ ชุดที่ ๑ - ๔ เป็นกรรมการ และเจ้าพนักงานธุรการประจำสถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยคณะทำงานมีหน้าที่บริหารโครงการในขั้นตอนต่างๆ จัดหาทรัพยากร เจ้าหน้าที่ดำเนินการ เสนอขออนุมัติโครงการ งบประมาณ ตลอดจนกำหนดขั้นตอน รูปแบบการดำเนินงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๑.๓ จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้ตลอดจนแนวทางการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆ เช่น ขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ขนาดของถนนภายในซอย จุดเชื่อมต่อกับซอยอื่น จุดเชื่อมต่อกับถนนหลัก จำนวนประปาหัวแดง จุดติดตั้งประปาหัวแดงชุมชน จำนวนประชากร แผนที่ชุมชน อาคารสูง อาคารขนาดใหญ่ บริษัท สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงและแก๊ส โรงเรียน หน่วยงานราชการ โรงแรม ร้านอาหาร ศาสนสถาน แหล่งน้ำธรรมชาติ และพื้นที่ว่างเปล่าในเขตรับผิดชอบรวมทั้งข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๔ กำหนดการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ

๑) ให้แบ่งเจ้าหน้าที่ออกเป็น ๔ ชุด ตามการแบ่งกำลังในการปฏิบัติงานตามระเบียบประจำวัน คือ ๔ ชุดปฏิบัติการ

๒) ให้แบ่งพื้นที่เขตรับผิดชอบเป็น ๔ ส่วน ให้ชุดปฏิบัติการ ๑ -๔ รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลชุดละ ๑ ส่วนของพื้นที่ที่แบ่ง โดยหัวหน้าชุดแต่ละชุดเป็นผู้รับผิดชอบ และควบคุมการปฏิบัติ

๓) ให้หัวหน้าชุดแต่ละชุดเป็นผู้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่ทำการจัดเก็บ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

๔) การปฏิบัติในการออกสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลให้ชุดปฏิบัติการที่ปฏิบัติหน้าที่เวรเตรียมพร้อมตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. เป็นผู้ออกสำรวจในแต่ละวัน

๕) ให้บุคลากรที่ออกสำรวจและจัดเก็บข้อมูล ทำบันทึกรายงานผลการสำรวจในแต่ละวันข้อมูลที่จัดเก็บและรูปภาพประกอบ ส่งมอบให้หัวหน้าชุดจัดเก็บ และตรวจสอบความถูกต้อง

๖) จัดการประชุมทุก ๑๕ วันจนกว่าดำเนินการเสร็จ ระหว่างหัวหน้าสถานีดับเพลิงบางกะปิ กับหัวหน้าชุดปฏิบัติการ ๑ - ๔ พร้อมเจ้าหน้าที่ธุรการประจำสถานีที่มอบหมายให้เป็นผู้บันทึกลงระบบ COMPUTER โดยจัดทำรูปเล่มเป็นคู่มือ เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๗) ให้ผู้ช่วยหัวหน้าชุดปฏิบัติการเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยราชการ หรือรัฐวิสาหกิจที่สามารถสนับสนุนข้อมูลเอกสารในหัวข้อที่จัดเก็บ เช่น ข้อมูลของชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบจาก สำนักงานเขตห้วยขวาง เขตวังทองหลาง เขตวัฒนา ข้อมูลประปาหัวแดงจากการประปานครหลวง เป็นต้น

๘) เมื่อดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลพื้นฐานได้ครบถ้วนแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและจัดทำรูปเล่มเพื่อใช้เป็นคู่มือในการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสถานีดับเพลิงบางกะปิให้ทราบทั่วกัน

๙) เมื่อได้ข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้คณะทำงานวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม เรียบเรียงข้อมูล เนื้อหาเพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ เรียบเรียงจัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อดำเนินการจัดพิมพ์

๖.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ การจัดอบรม ประกอบด้วย

๖.๒.๑ กำหนดสถานที่การฝึกอบรม ณ สถานีดับเพลิงบางกะปิ

๖.๒.๒ คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน และเจ้าพนักงานธุรการ ประจำสถานีดับเพลิงบางกะปิ จำนวน ๔๘ คน

๖.๒.๓ จัดทำคู่มือการฝึกอบรมสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ

๖.๒.๔ จัดเตรียมเอกสารการฝึกอบรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น เอกสารการลงทะเบียน เอกสารกำหนดการฝึกอบรม เอกสารคู่มือการฝึกอบรม และเอกสารการทดสอบและประเมินผล

๖.๒.๕ ดำเนินการทดสอบ เพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงก่อนการอบรม

๖.๒.๖ ดำเนินการฝึกอบรม ตามที่กำหนด โดยผู้จัดทำรายงานร่วมเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการอบรม

๖.๒.๗ ประเมินผลการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ จากการนำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ ไปใช้งาน ว่าในระยะเวลา ๑ เดือน การเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนดหรือไม่ และลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินได้มากน้อยเพียงใด

๖.๒.๘ วิเคราะห์และประมวลผลสำเร็จของการฝึกอบรม และการใช้คู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ ไปใช้งาน

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ป้องกันและระงับอัคคีภัยในอาคารของเจ้าหน้าที่ประจำสถานีดับเพลิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

กิจกรรม	ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐							หมายเหตุ
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ขอความเห็นชอบดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล /แต่งตั้งคณะกรรมการ /ประชุมคณะทำงาน/กำหนดแนวทางปฏิบัติ	←	→						
๒. จัดเก็บข้อมูล และประชุมติดตามผลการดำเนินงาน		←	→					
๓. จัดคู่มือ เอกสาร เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาอนุมัติ					←	→		
๔. ดำเนินการฝึกอบรมและประเมินผล							←	→

๘. งบประมาณการดำเนินงาน

เบิกจ่ายจากงบประมาณกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานปฏิบัติการดับเพลิง หมวดย่อยอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่ สถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นเงิน ๕๐,๕๐๐.-บาท (ห้าหมื่นห้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

- ๘.๑ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๑๐,๐๐๐.- บาท
สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ เจ้าหน้าที่/วิทยากร
(๕๐ คน x ๒๐๐ บาท x ๑ วัน)
- ๘.๒ จ้างเหมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ จำนวน ๔๐,๕๐๐.- บาท
เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ
จำนวน ๑๕๐ เล่ม

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๐,๕๐๐.-บาท
(ห้าหมื่นห้าร้อยบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ถือว่าจ่ายได้กรณียอดโดยยอดหนึ่งไม่เพียงพอแต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัด (KPI) สำหรับใช้ในการประเมินผลในการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ ข้อมูลพื้นฐานของสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๐ เล่ม

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	วิธีการ/เครื่องมือ
<p>เป้าหมาย</p> <p>๑. ทำคู่มือด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการระงับเหตุเพลิงไหม้ พื้นที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ ๑ ชุด จำนวน ๑๕๐ เล่ม</p> <p>๒. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเผชิญเหตุเพลิงไหม้ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ จำนวน ๔๘ คน</p>	<p>ผลผลิต (Output)</p> <p>- คู่มือด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการระงับเหตุเพลิงไหม้ พื้นที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ ๑ ชุด จำนวน ๑๕๐ เล่ม</p> <p>- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเผชิญเหตุเพลิงไหม้ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้แก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ จำนวน ๕๐ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐</p>	<p>- จัดทำคู่มือด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการระงับเหตุเพลิงไหม้</p> <p>- ทดสอบเพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง (Pre-test/post-test)</p> <p>- สถิติการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิเป็นไปตามเวลาที่กำหนด</p>
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ ในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น สามารถระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ มีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการแก้ไขเหตุเพลิงไหม้</p> <p>๓. เพื่อให้ประชาชนผู้ประสบเหตุเพลิงไหม้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcome)</p> <p>- ร้อยละ ๘๐ ของเหตุเพลิงไหม้ที่เจ้าหน้าที่เข้าระงับเหตุได้ทันตามเวลามาตรฐานที่กำหนด</p> <p>- ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ นำคู่มือไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ร้อยละ ๙๐ ของประชาชนผู้ประสบเหตุเพลิงไหม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงบางกะปิ</p>	<p>- สถิติเวลาเฉลี่ยการเข้าถึงที่เกิดเหตุก่อนและหลังการใช้คู่มือและเข้ารับการอบรม</p> <p>- ให้อาสาสมัครปัญหาอุปสรรคในการใช้เส้นทางและการใช้ฐานข้อมูลที่เกิดเหตุหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน</p> <p>- ทอดแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ</p>

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ให้ทุกสถานีดับเพลิงในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดทำคู่มือ และอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในสถานี่ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้ และมีฐานข้อมูลในพื้นที่เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้เร็วยิ่งขึ้น

๑๐.๒ ให้นำคู่มือไปใช้ประโยชน์ทุกครั้งที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการระงับเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็ว และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุเพลิง ไหม้สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ

นายทรงพล ธรรมมงคล

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ

กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

"Firemen never die, they just
burn forever in the hearts of the
people whose lives they saved"



หลักการและเหตุผล

- ▶ กรุงเทพมหานครเป็นมหานครขนาดใหญ่ เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ สังคม การบริหาร และการบริการ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาในด้านปัญหาสาธารณสุข ซึ่งทำให้การดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยเกิดอุปสรรค
- ▶ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ การป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้ วิทยาลัยฯ จะเป็นองค์กรชั้นนำด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- ▶ สถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขมีพื้นที่ ๗.๖ ตร.กม. ครอบคลุมพื้นที่เขตห้วยขวาง เขตวังทองหลาง เขตวัฒนา มีหน้าที่ในการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากเหตุสาธารณสุขภัยในพื้นที่รับผิดชอบ



วัตถุประสงค์

๑

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิง บางกะปิ ในการระงับเหตุเพลิงไหม้ให้สามารถเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็ว

๒

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ มีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการแก้ไขเหตุเพลิงไหม้

๓

เพื่อให้ประชาชนผู้ประสบเหตุเพลิงไหม้มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ



เป้าหมาย

๑

จัดทำคู่มือด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการระงับเหตุเพลิงไหม้ พื้นที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ ๑ ชุด จำนวน ๑๕๐ เล่ม

๒

จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเผชิญเหตุเพลิงไหม้ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงสถานีดับเพลิงบางกะปิ จำนวน ๔๘ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐



SWAT ANALYSIS

S

จุดแข็ง

- สถานีดับเพลิงบางกะปิมีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการป้องกันและระงับเหตุอัคคีภัยอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง พร้อมทั้งจะเข้าระงับเหตุได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์
- สถานีดับเพลิงบางกะปิมีรถดับเพลิงและอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์



W

จุดอ่อน

- สถานีดับเพลิงบางกะปิมีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานภายนอกทำให้ต้องรับบุคลากรเพิ่มเติม จึงไม่มีความชำนาญในพื้นที่
- บุคลากรไม่มีความรู้ในการดูแลบำรุงรักษารถดับเพลิง รถกู้ภัยและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสภาพไม่สมบูรณ์
- การจัดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

SWAT ANALYSIS

O

โอกาส

- ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ
 - แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๕๖-๒๕๗๕)
 - นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นโยบายที่ ๓ “ปลอดภัย”
- (community) :** ชีวิตปลอดภัยทรัพย์สินปลอดภัย ชุมชนและสังคมปลอดภัย จึงได้จัดทำโครงการ



T

อุปสรรค

- การจราจรในพื้นที่หนาแน่นในช่วงเวลาเร่งด่วนทำให้การเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์
- ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงที่เกิดเหตุได้อย่างทันเวลา เช่น ซอยแคบ การจอดรถที่ไม่เป็นระเบียบ ภายในซอย อาคาร หรือชุมชน
- ความไม่แม่นยำในข้อมูลพื้นฐานที่มีคามจำเป็นในการออกปฏิบัติหน้าที่เวลามีเหตุเพลิงไหม้ไม่เป็นปัจจุบัน เช่น ที่ตั้งของอาคาร ซอย ถนน หรือชุมชน ประปาหัวแดง เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

- ▶ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้าง หรือ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุง ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ▶ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้ทักษะประสบการณ์ และ ทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้ ซึ่ง หมายความว่ารวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงานหรือการ นิเทศงาน การสอนแนะ การให้คำปรึกษาหารือ การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้ง คราว การให้รักษาการแทน หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อให้โอกาส ศึกษางานใหม่ หรือการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยอื่น



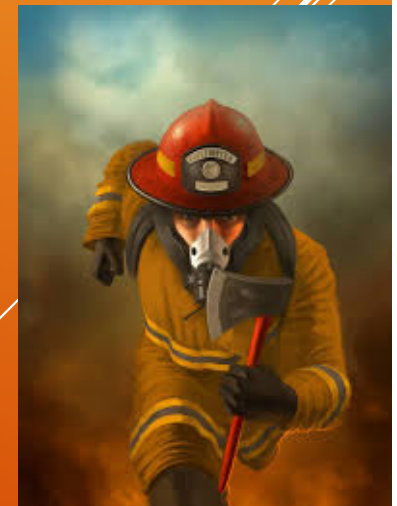
การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (WORK MANUAL)

- ▶ คือ การจัดทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรที่บอกวิธีการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการโดยระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการและจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับ บุคคลหลายคนซึ่งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน



การใช้วงจรเดมิ่ง PDCA

- ▶ คือ วงจรการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่
 - ▶ การวางแผน (**P:Plan**) เริ่มจากการจัดทำคู่มือ การจัดการอบรม
 - ▶ การปฏิบัติตามแผน (**D:Do**) นำแผนที่ได้วางไว้สู่การปฏิบัติจริง
 - ▶ การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (**C:Check**)
 - ▶ การปรับปรุงแก้ไข (**A:Act**) ในระหว่างการวางแผนและการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน หากพบว่ามีข้อบกพร่องผิดพลาดให้รีบแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว



ข้อเสนอแนะ

- ▶ ให้ทุกสถานีดับเพลิงในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดทำคู่มือและอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในสถานี่ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการระงับเหตุเพลิงไหม้และมีฐานข้อมูลในพื้นที่เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้เร็วยิ่งขึ้น
- ▶ ให้นำคู่มือไปใช้ประโยชน์ทุกครั้งที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการระงับเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

