

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรนักดับเพลิงให้ทำงาน
อย่างมีความสุขและยั่งยืน
(กรณีศึกษาศาสนาที่ดับเพลิงลาดยาว)

จัดทำโดย สิบตำรวจเอกพิมล โชคกำเนิด
ตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
สังกัด สถานีดับเพลิงลาดยาว กองปฏิบัติการดับเพลิง ๓
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่น ๓๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คำนำ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับต้น รุ่นที่ ๓๔ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างการดำรงรักษาบุคลากรระดับเพลิงให้ทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาว เพื่อให้มีความสุขความพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณอาจารย์ไพโรจน์ จันเจือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการจัดทำรายงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และผู้จัดทำหวังว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

สิבתารวจเอกพิมล โชคกำเนต

๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๑
ความรู้ที่ใช้ในการจัดทำรายงาน	
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยใช้ SWOT Analysis	๒
- การนำหลักการบริหารความเสี่ยงมาวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ	๒
- การนำแนวคิด PDCA มาใช้ในการดำเนินการสร้างแนวทาง	๔
กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๕
ระยะเวลาดำเนินการ	๖
งบประมาณ	๙
ข้อเสนอแนะ	๙
บรรณานุกรม	๑๑
ภาคผนวก	๑๒

๑. ชื่อเรื่อง การดำรงรักษาบุคลากรนักดับเพลิงให้ทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน
(กรณีศึกษาสถานีดับเพลิงลาดยาว)

๒. หลักการและเหตุผล

สถานีดับเพลิงลาดยาว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการโต้ตอบและระงับสาธารณภัยในเขตจตุจักร เขตหลักสี่ และเขตดอนเมือง โดยมีหนึ่งสถานีดับเพลิงย่อยดอนเมือง สถานีดับเพลิงลาดยาว เป็นหน่วยฝ่ายปฏิบัติการที่มีความสำคัญมากหน่วยหนึ่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นับจากปี ๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้รับมอบหมายภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทั้งก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ และภายหลังเกิดเหตุ ครอบคลุมถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชนกรุงเทพมหานคร มีบุคลากรในองค์กรหลายระดับทั้งบรรจุใหม่และบุคลากรเก่าที่มีความรู้ทักษะความสามารถ ในการโต้ตอบเหตุสาธารณภัยได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในสถานีดับเพลิงลาดยาว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรทั้งเก่าและใหม่รวมทั้งสิ้นอัตราอนุญาต ๕๐ นายบรรจุจริง ๔๗ นาย แต่ในแต่ละปีจะมีบุคลากรทำเรื่องขอย้ายออกจากสถานีดับเพลิงลาดยาว จึงทำให้ มีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ที่อยู่ทำงานหนักมากขึ้น เกิดความท้อแท้ และขาดประสิทธิภาพในการโต้ตอบเหตุสาธารณภัย ในพื้นที่ ดังนั้นผู้ศึกษาได้มองเห็นปัญหาดังกล่าวและเห็นมีการดำเนินการแก้ไขของหน่วยงาน แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และเพื่อให้สอดคล้องกับตาม แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ด้านที่ ๑ มหานครปลอดภัย มิติที่ ๔ ปลอดภัยพิบัติ เนื่องจากบุคลากรของสถานีดับเพลิงลาดยาว หลายรายที่ย้ายออกไปมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ดียิ่ง เป็นกำลังที่จะให้การทำงานประสบความสำเร็จตามแผน จึงทำให้สถานีดับเพลิงลาดยาว เสียโอกาสที่จะพัฒนาคนและพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของมหานครปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว

ดังนั้น การดำรงรักษาบุคลากรนักดับเพลิงให้ทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน จึงเป็นแนวคิดที่ผู้ศึกษาจะศึกษาว่าจะทำอย่างไรจะให้บุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาว อยู่ในองค์กรโดยมีความรู้สึกเพียงพอ มีความสุขในหน้าที่ของตนเอง และให้มีการขอย้ายเปลี่ยนสายอาชีพให้ลดลงเห็นผลได้

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาวให้อยู่อย่างมีความสุข

๓.๒ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักความภูมิใจ ในหน้าที่ตนเอง

๔. เป้าหมาย

บุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาวมีความสุขความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานดับเพลิงมากขึ้น มีการขอย้ายลดลงอย่างเห็นชัดเจน

๕ ความรู้ที่ใช้ในการจัดทำรายงาน

ผู้เขียนได้ศึกษาความรู้และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ศึกษาและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ กับเมืองที่มีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานครประกอบด้วย กรุงโตเกียวประเทศญี่ปุ่น กรุงโซล ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศสิงคโปร์ ได้เสนอแนะให้พื้นที่กรุงเทพมหานครต้องมีสถานดับเพลิงทั้งสิ้น ไม่น้อยกว่า ๑๑๐ สถานี หากต้องการให้การเข้าปฏิบัติการดับเพลิงในพื้นที่ภายในเวลา ๘ นาที ตามมาตรฐานสากล

๕.๒ การวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยใช้ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์ สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จัก สภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและ ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก องค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้าน ต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ของ องค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

๕.๓ PDCA คือ วงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดยวอลเตอร์ ชิวฮาร์ท (Walter Shewhart) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้น เมื่อ เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง (W.Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็น เครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหา ปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจร เดมมิ่ง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรม จึงทำให้เป็นที่ รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ ๔ คำคือ

๑. PLAN เป็นการวางแผนงาน ขั้นตอนนี้เราต้องนำงานทั้งหมดที่เรารับผิดชอบ อยู่ มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งควรจะ จัดเตรียมเป็นเอกสารไว้ มีวิธีการและขั้นตอนการทำงาน ซึ่งอาจจะจัดทำเป็นเอกสารขั้นตอนและวิธีการ ทำงานเอาไว้ อาจจะมีระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบ ถ้าการทำงานนั้นมีผู้ร่วม

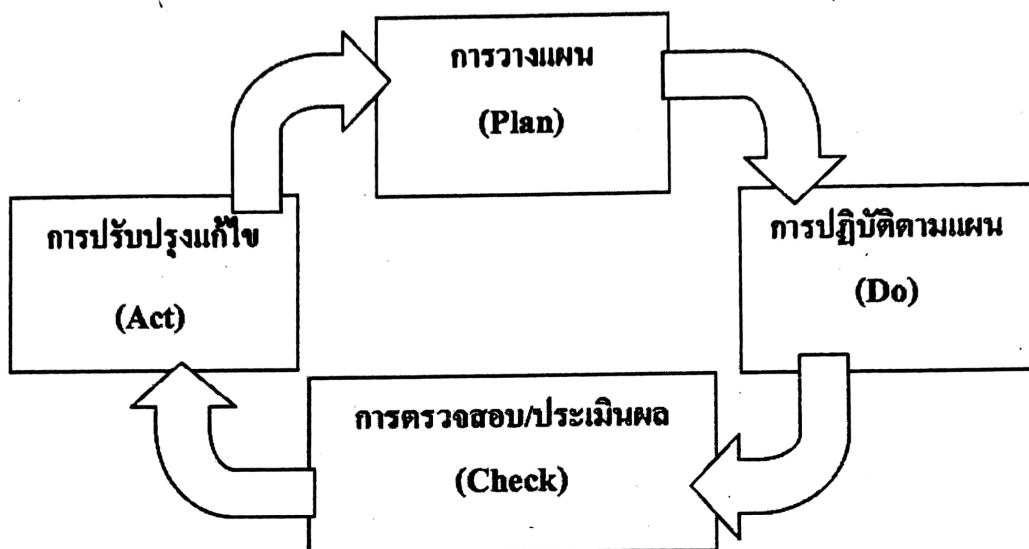
ทำงานหลายคน แต่ในกรณีที่เราเตรียมแผนงานของตนเองส่วนตัวไว้สำหรับการทำงานและพัฒนางานของตนเองก็จำเป็นต้องมีการวางแผนด้วย ซึ่งควรมีเอกสารกำกับ หรืออาจจะใช้สมุดบันทึก ไดอารี่ ฯลฯ ที่จำเป็นในการวางแผนการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน งานไหนทำก่อน งานไหนทำทีหลัง และควรมีแผนสำรองสำหรับงานที่เข้ามาแทรกตามที่ได้วางแผนไว้ว่าจะจัดการอย่างไร เพื่อให้การทำงานไม่ติดขัด และทันต่อเวลา รวมไปถึงงานที่ได้มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนดด้วย

๒. DO เป็นการทำงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ ขั้นตอน วิธีการ ลำดับงานที่เรากำหนดไว้ใน PLAN ก็นำมาปฏิบัติ โดยทำการศึกษาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้นๆ เอามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำงานได้ผลดีที่สุด หรืออาจจะมีการอบรมงานเหล่านั้นเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติแล้วลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ได้วางแผนไว้ ในระหว่างการทำงานควรมีเก็บข้อมูลที่จำเป็น ที่สำคัญต่างๆ เอาไว้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปด้วย หรือเพื่อจดบันทึกที่เป็นข้อบกพร่องของงานเอาไว้ เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

๓. CHECK ตรวจสอบการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว (จาก DO) ว่าเป็นไปตามที่เราต้องการหรือไม่ หรือตามมาตรฐานที่เราได้กำหนดไว้ อาจจะใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ เช่น เครื่องมือต่างๆ ผลการทำงานเมื่อเทียบกับงานครั้งก่อน เป็นต้น ในการตรวจสอบโดยทั่วไป ได้แก่ ระยะเวลาตามเป้าหมาย คุณภาพของงานที่ออกมา วิธีการหรือขั้นตอนการทำงาน ซึ่งการตรวจสอบการทำงานควรมีการจดบันทึกในรูปแบบต่างๆ ไว้ เช่น สมุดบันทึก เอกสารการตรวจสอบ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ง่ายในการปรับปรุง และแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

๔. ACTION หากมีข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบ CHECK ก็ควรจะหาวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขทันที หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยทำการค้นหาสาเหตุที่เกิดขึ้น และใช้วิธีการแก้ไขที่ดีที่สุดในการทำการแก้ไข เพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เกิดขึ้นซ้ำอีก และควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงงาน หรือระบบงานนั้น ถึงแม้ว่าการตรวจสอบจะไม่เกิดข้อบกพร่องเราก็ควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม

เมื่อมีข้อบกพร่อง หรือต้องการจะพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เราก็ควรมีการวางแผนใหม่ (PLAN) โดยอาจจะปรับปรุงจากแผนการทำงานเดิม เพื่อให้ได้งานที่ดีขึ้น และมีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการของวงจรเดมिंग คือ มีการวางแผนงาน PLAN ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ DO ตรวจสอบการทำงานที่ปฏิบัติ CHECK ทำการแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ACTION ก็จะมาทำการวางแผนใหม่ นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ เป็นอย่างนี้ต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุด ก็จะทำให้งาน หรือระบบงานนั้นดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ช่วยลดต้นทุน ลดเวลาการทำงาน คุณภาพงานที่ดีขึ้นต่อเนื่อง และยังช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานอีกด้วย



การนำหลักการบริหารความเสี่ยงมาวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง (Risk) คือ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงินและการบริหาร

การบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ปัจจัยความเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง ต้นเหตุ หรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยง ที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดที่ไหน เมื่อใดและจะเกิดขึ้นได้อย่างไรและทำไม ทั้งนี้สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการความเสี่ยง ในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

ปัจจัยความเสี่ยงพิจารณาได้จาก

๑. ปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ
๒. ปัจจัยภายใน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กร ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ระบบการทำงาน

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ การใช้หลักการ SWOT วิเคราะห์สภาพปัญหาสถานีนิตบเพลิงลาดยาว
กองปฏิบัติการดับเพลิง ๓ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

<p>ปัจจัย ภายใน</p>	<p>ด้าน Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ ๑. เป็นงานที่คนทั่วไปอยากเข้ามาทำมาก สังเกตได้จากการมีอาสาสมัครเข้ามาช่วย ทำงาน ๒. เป็นงานที่ทำแล้วมีความสุขได้บุญ มี คุณค่าทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ๓. เป็นหน่วยงานที่มีความอิสระในการ ทำงานระดับหนึ่ง ๔. มีบุคลากรมีทักษะศักยภาพและ ประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ ๑. ไม่มีการจัดฝึกอบรมการสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากการบริหารในหน่วยงานแบ่ง ไม่ชัดเจน ๒. การวางตัวบุคคลไม่เหมาะสมกับงาน ๓. บุคลากรขาดการส่งเสริมในการพัฒนาใน บางด้าน เช่นด้านกฎหมาย หนังสือ และเอกสาร ๔. มีการโอนย้ายออกจากหน่วยงานเป็น จำนวนมาก</p>
<p>ปัจจัย ภายนอก</p>	<p>Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้ ๑. การวางบุคลากรให้เหมาะกับตำแหน่งจะ ทำให้ข้าราชการในสถานีนิตบเพลิงลาดยาว มี ความสุขในการทำงานมากขึ้น (ความ ภาคภูมิใจ) ๒. อาจมีลูกจ้างที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติสามารถ สั่งการได้ ๓. การเสริมสร้างความภูมิใจ คุณค่าทางใจ ให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับในอาชีพนี้</p>	<p>Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่ คุกคามการดำเนินงานขององค์กร ๑. กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ของระบบข้าราชการพลเรือนที่ทำให้ได้ บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ๒. การประสานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริม สร้างความคล่องตัวในการทำงานยัง ไม่ดีทำให้การทำงานลดความสุขและ ประสิทธิภาพลง</p>

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน ของสถานีนิตบเพลิง
ลาดยาว เห็นว่าหากให้ความรู้ในแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ แล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการมีแนวคิดและ
สามารถปรับตัวให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

๖.๒ การนำแนวทฤษฎี PDCA หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ของ W.Edward
Deming) มาประยุกต์ใช้ดังนี้

P : Plan วางแผนการดำเนินงาน

๖.๒.๑ ศึกษาขั้นตอนและวิธีการนำหลักการให้ความรู้และแนวคิดการทำงาน
อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ศึกษาทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
และแนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน

D : Do ดำเนินการ

๖.๒.๒ จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

๖.๒.๓ เสนอแต่งตั้งคณะทำงานประกอบด้วย

- หัวหน้าสถานีดับเพลิงลาดยาว ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- หัวหน้าสถานีดับเพลิงย่อยดอนเมือง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล และสวัสดิการ
- หัวหน้าชุดปฏิบัติการ ๑ ๓ และ ๔ ทำหน้าที่ปรึกษาด้านเทคนิค
- เจ้าพนักงานธุรการ ทำหน้าที่ในการจัดทำเอกสารของโครงการ

๖.๒.๔ ประชุมคณะทำงานเพื่อมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

๖.๒.๕ คณะทำงานศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล

๖.๒.๖ จัดทำตารางเปรียบเทียบวิธีการเดิมกับวิธีการใหม่ พร้อมทั้งแนวทางในการกำหนดรูปแบบการสร้างความสุขที่ยั่งยืนในการทำงานให้มีความสุขและยั่งยืน

C : Check ตรวจสอบความถูกต้อง

๖.๒.๗ ตรวจสอบเช็คความถูกต้องของขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

A : Action ปรับปรุง พัฒนา

๖.๒.๘ นำข้อบกพร่องที่ตรวจพบมาปรับแก้ไข นำเสนอผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการขออนุมัติดำเนินการ

๖.๓ การประเมินความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง

อาจจะไม่ได้รับการอนุมัติให้ทำโครงการนี้จาก ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เนื่องจากภารกิจที่มีมากของเจ้าหน้าที่บุคลากรของสถานีดับเพลิงลาดยาว

การจัดการความเสี่ยง

เรียนชี้แจงให้ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ทราบถึงประโยชน์ และผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่จะเกิดจากโครงการนี้จะน้อยที่สุด

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

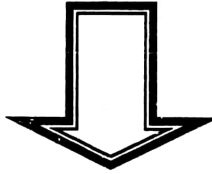
การดำเนินการสร้างแนวความคิดการทำงานที่มีความสุขพอเพียงแบบยั่งยืนในสถานีดับเพลิงลาดยาว

การดำเนินการ	ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๒						
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ศึกษาขั้นตอนและวิธีการเดิมเปรียบเทียบกับวิธีการใหม่	↔						
๒. จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ	↔						
๓. แต่งตั้งคณะทำงาน	↔						
๔. ประชุมคณะทำงานเพื่อมอบหมายหน้าที่		↔					
๕. คณะทำงานศึกษาหาข้อมูล		↔					
๖. จัดทำตารางเปรียบเทียบวิธีการเดิมกับวิธีการใหม่			↔				
๗. ตรวจสอบความถูกต้องของขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ				↔			
๘. เสนอขออนุมัติดำเนินการจากผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร				↔			

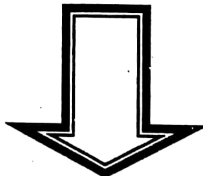
ประโยชน์ที่ได้รับของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
- ช่วยให้ประสิทธิภาพนักดับเพลิงดีขึ้น
- ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ
- ช่วยลดในการตอบคำถาม
- ได้งานที่มีคุณภาพ
- ช่วยลดความขัดแย้ง

บุคลากรภายในสถานีดับเพลิงลาดยาวปฏิบัติงาน
อย่างมีความสุข มีความพอใจและมีประสิทธิภาพ



บรรลุเป้าหมายของสำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย



บรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณทางราชการในการดำเนินการ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ/เครื่องมือ
๑. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาว ให้อยู่อย่างมีความสุข	๑. การขอย้ายออกลดลงอย่างเห็นชัดเจน พอใจที่จะทำงานนี้ต่อไปเรื่อยๆ	๑. การพูดหน้าแถวตอน เคารพธงชาติและทำ รบจ. ๒. นำเสนอแนวความรู้ในการประชุม ข้าราชการประจำเดือน
๒. เพื่อให้มีความรักความภูมิใจในหน้าที่ตนเอง	๑. ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น มีความสุข ความพอใจเพียงมากขึ้น	๑. สมุดบันทึก การปฏิบัติหน้าที่ การให้รางวัล คำชมเชย
เป้าหมาย ๑. บุคลากรในสถานีดับเพลิงลาดยาวมีความสุขความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานดับเพลิงมากขึ้น	๑. ลดการกู้เงินทั้งในและนอกระบบลดลงอย่างชัดเจน รู้สึกเพียงพอในความเป็นอยู่ของตัวเอง(หนี้สินมีผลต่อความสุขและกระทบต่อการทำงานของนักดับเพลิง)	๑. นำวิถีทัศน์ที่มีผลต่อทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตัวเองมาเปิดให้ชมก่อนประชุมประจำเดือน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีแนวทางการเสริมสร้างแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข ความพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถานีดับเพลิง

๑๐.๒ สามารถนำมาปรับใช้ในการรักษาบุคลากรใน กรุงเทพมหานครให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

๑๐.๓ เพื่อเพิ่มแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุขความพอใจและประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนให้กับผู้ปฏิบัติงานดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีการปรับอัตราค่าจ้างบุคลากรของสถานีดับเพลิงให้เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานของสมาคมดับเพลิงอเมริกา (เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ๑ คนต่อประชากร ๑๐๐๐ คน)

๑๐.๔ ควรมีการเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ
แบ่งเขตความรับผิดชอบสถานีดับเพลิงให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพในการให้บริการของสถานีดับเพลิง
เพื่อให้เข้าถึงสถานที่เกิดเหตุภายในเวลาไม่เกิน ๘ นาที เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจ
ของผู้ปฏิบัติการดับเพลิง และประชาชนในพื้นที่ จะส่งผลต่อความสุขของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ดับเพลิงในสถานี

๑๐.๕ เมื่อมีแนวทางเสริมสร้างความคิดการทำงานอย่างมีความสุข พอเพียง และมี
ประสิทธิภาพแล้ว ควรรวบรวมจัดทำเป็นคู่มือการเสริมสร้างความสุขให้บุคลากรในสถานี ในโอกาส
ต่อไป

บรรณานุกรม

จำสิปโทกันต์ธสิทธิ์ พิมพ์สะอาด (๒๕๖๑) รายงานการศึกษาส่วนบุคคล , มาตรฐานการปฏิบัติงานของ
สถานี่ดับเพลิง
แผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาภัยจากอัคคีภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.๒๕๖๑
นลินรัตน์ ทองสีสังข์ (๒๕๕๗) รายงานการศึกษาส่วนบุคคล , การจัดทำคู่มือสวัสดิการและสิทธิ
ประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง , besterlife.com

ภาคผนวก

ศึกษาแนวคิดเพิ่มเติม เพื่อจัดทำแนวทางการทำงานอย่างมีความสุขแบบยั่งยืนให้กับบุคลากรในสถาน
 ดับเพลิงลาดยาว

แนวคิดและทฤษฎีเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของ ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการให้นิยามไว้มากมาย แต่เมื่อศึกษาในภาพรวมแล้ว
 สามารถจำแนกได้ ๓ ความหมายใหญ่ๆ ได้ดังนี้

ความหมาย ขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่หนึ่ง คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ
 กลุ่มบุคคล ผู้ที่มีความเห็นตามความหมายนี้ได้แก่ Dessler (๑๙๙๔ : ๑๐) กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการ
 ทำงานของพนักงาน นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่มีผลให้พนักงานมี Commitment ที่จะทุ่มเทแรงกาย
 แรงใจทำงานให้กับ องค์กรนั้น เช่นเดียวกับ สตาห์ล และคณะ (Stahl and Others, ๑๙๕๖ : ๑๙๙
 ; อ้างใน วิชล, ๒๕๓๕ : ๑๒) ซึ่งให้ความหมายว่าขวัญ หมายถึง ความสามารถของกลุ่มบุคคลในการ
 ร่วมปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมาย การร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสมาชิกของ
 กลุ่มมีความเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เชื่อมั่นในระหว่างสมาชิกด้วยกัน และ
 เชื่อมั่นในประสบการณ์ของการบริหารงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิโกร (Nigro, ๑๙๖๓ : ๓๘๓ ;
 อ้างใน วิชล, ๒๕๓๕ : ๑๒) ที่กล่าวว่า ขวัญคือทัศนคติของบุคคลแต่ละคนและกลุ่ม ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมใน
 การทำงาน และมีต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดของ
 องค์กร และสอดคล้องกับงานของ สแตน (Stan, ๑๙๗๕ : ๑๕๐; อ้างใน วิชล, ๒๕๓๕ : ๑๒)
 ที่กล่าวว่าขวัญ หมายถึง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่วๆ ไป หรือปัจจัย
 ต่างๆ ของงาน เช่นการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน สำหรับ
 ความเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๔ : ๑๒๘) กล่าวว่า พนักงานที่มีขวัญดี จะมีความ
 รับผิดชอบในงานสูง มีความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น
 เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

ความหมาย ขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่สอง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกหรือ
 สภาพที่เกิดขึ้นอันสะท้อน ให้เห็นถึงความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ให้ความหมายแนวทางนี้ ได้แก่
 เดล (Dale, ๑๙๕๐ : ๔๔๕) อ้างใน วิชล (๒๕๓๕ : ๑๒) ซึ่งกล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง
 องค์กรประกอบ ที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้ว
 ย่อมแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและ
 ผู้ร่วมงาน อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวนย แสงสว่าง (๒๕๔๔ : ๑๑๗) ซึ่งให้ความหมายของขวัญในทาง
 อุตสาหกรรม หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่เป็นท่าทีความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่ทำงาน
 ร่วมกัน ประกอบด้วยผู้บริหารงาน หัวหน้าพนักงาน และเพื่อนพนักงาน ขวัญในอุตสาหกรรมเป็น
 ผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานเช่น ได้รับการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธ์ภาพต่อกัน การมีส่วนร่วม
 ในการทำงาน การมีความผูกพันต่อองค์กร และการมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น นอกจากนี้
 อนุรัช วิวัฒน์กุล (๒๕๔๔ : ๑๒) ได้อธิบายว่าขวัญ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจ โดยมีความ
 ประารถนาที่จะยังคงทำต่อไป และความเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยเฉพาะ หรือองค์กรนั้นๆ

ความหมาย ขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่สาม หมายถึง สภาวะของจิต หรือเจตคติที่
 ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจและอย่างเต็ม

ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ ผู้ที่ให้ความหมายในแนวทางนี้ได้แก่ Edwin D. Flippo (๑๙๗๑ : ๓๖๔) กล่าวว่าขวัญเป็นสภาวะทางจิต หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่ร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่นด้วยความยินดี ขวัญดี (Good Morale) จะเห็นได้จากความกระตือรือร้น การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งขององค์การอย่างเต็มใจยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนั้น ปรียาพร (๒๕๔๔ : ๑๓๔) ได้ให้ความหมายว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของ ความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่นและสอดคล้องกับ บุญมัน (๒๕๓๗ : ๑๔๓) ที่อธิบายว่าขวัญ หมายถึงสภาวะทางด้านจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติ และความพอใจในงาน ซึ่งจะเป็ผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มและความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับ ความเห็นของ พงมาลย์ ชมเดือน (๒๕๕๐ : ๖๐) อธิบายว่าขวัญกำลังใจในการทำงานก็คือ ความรู้สึก ทัศนคติ หรือปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ขวัญกำลังใจที่ดีจะเห็นได้จาก การมีทัศนคติและความคิดเห็นในทางบวก ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือกับ องค์การอย่างเต็มใจ

จึงสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อพฤติกรรมของคนที่มีต่อปัจจัยองค์ประกอบในงานและสภาพแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์การ การปกครองบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจทำงานอุทิศร่างกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความร่วมมือกัน และพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทุกๆ องค์การ ที่มุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการบรรลุถึงประสิทธิผล

บุคลากรผู้มีขวัญดีมีลักษณะดังนี้

๑. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
๒. มีความผูกพันต่อองค์การ
๓. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ
๔. แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหา

อื่นๆ ให้ลุล่วงไป

๕. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
๖. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๗. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ อำนวย (๒๕๔๔ : ๑๑๘ - ๑๑๙) ได้กล่าวว่าหากพนักงานมีขวัญดีจะสามารถสังเกตเห็นได้จากสภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงาน ดังนี้

๑. มีความร่วมมือในการทำงาน มีครทำงานเป็นทีม มีสปิริตในการทำงาน
๒. มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน มีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

๓. มีความศรัทธา และมีความเชื่อมั่น ต่อทีมผู้บริหารว่ามีความรู้ความสามารถ
 ประสบการณ์สูงพอที่จะสามารถดำเนินกิจการให้เจริญก้าวหน้าได้

๔. มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีความพร้อม และเต็มใจที่จะทำงานทั้งเป็นรายบุคคล
 และทีมงาน

๕. มีความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีหลักประกันความมั่นคงในงาน เช่นสวัสดิการ
 ประกันอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ไม่มีการเลิกจ้างพนักงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น

๖. มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยได้รับโอกาสฝึกอบรม ทั้งด้าน
 ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน.

๗. มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีโอกาสได้รับการพิจารณาคัดเลือก เพื่อเลื่อน
 ตำแหน่ง ให้สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจมีผลทำให้พนักงานมีขวัญดี ซึ่งจะก่อให้เกิด
 ประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานย่อมมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การ หรือ
 ส่วนรวมเป็นสิ่งแรกมากกว่าที่จะคาดหวังบำเหน็จรางวัลแก่ตนเอง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ขวัญกำลังใจ
 ไม่ดี ก็จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนมากกว่าผลสำเร็จขององค์การ

สรุปแนวคิดของผู้เขียน ในการศึกษาการ ดำรงรักษาบุคลากรนักดับเพลิงให้ทำงาน
 อย่างมีความสุขและยั่งยืน นั้นการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้มีส่วนรับผิดชอบต้องร่วมมือ
 กันดำเนินการและตระหนักถึงความสำคัญ ผู้เขียนเองก็เคยมีแนวคิดจะขอย้ายตัวเองออกจากหน่วยงาน
 หลายครั้ง เพราะรู้สึกเหนื่อยท้อแท้ไร้ความหวัง แต่สุดท้ายก็สามารถสร้างขวัญและกำลังใจจากแรงจูงใจ
 ที่ได้สัมผัสสามารถดำรงอยู่ในองค์กรนี้ได้อย่างมีความสุขและยั่งยืนมาจนถึงทุกวันนี้