

๑. หัวข้อ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วยโมเดล ๗๐:๒๐:๑๐
กรณี:ศึกษาสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

๒. ความสำคัญของการศึกษา/ที่มาของการนำเสนอ

เนื่องจากปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการขยายตัวของเศรษฐกิจและจำนวนประชากรอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะว่ากรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางความเจริญของประเทศและเป็นเมืองหลวง โดยเป็นศูนย์กลางของระบบราชการและอีกทั้งยังเป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมกิจการสาธารณูปโภคหลัก จึงเกิดแรงดึงดูดให้ประชากรจำนวนมากหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่ และทำงานในสายอาชีพ ต่างๆ เป็นจำนวนมาก ความต้องการที่อยู่อาศัยและพื้นที่ประกอบกิจการต่างๆ จึงเพิ่มมากขึ้นไปตามด้วย จะเห็นได้จากการขยายตัวของการใช้ที่ดินในเขตชานเมืองและปริมณฑลประกอบกับการพัฒนาพื้นที่ภายในศูนย์กลางเมืองเดิมนั้นมีการเปลี่ยนไปอย่างมากมาย เช่นการก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดินสายสีส้มเป็นหนึ่งในโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าในระบวรรถไฟฟ้ามหานครซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการระบบขนส่งมวลชนทางรางในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย(รฟม.) เป็นระบบรถไฟฟ้าที่มีโครงสร้างใต้ดินและยกระดับมีแนวเส้นทางรองรับการเดินทางภายในเขตเมืองตามแนวตะวันออกผ่านสถานที่สำคัญ เช่น สนามหลวง, ถนนราชดำเนิน, ภูเขาทอง, ตลาดมหรานาค เข้าสู่ใจกลางเมืองย่านราชเทวี, ประตูน้ำ, ดินแดง ไปยังชุมชนประชาสงเคราะห์ ถนนวัฒนธรรม ออกสู่ถนนรามคำแหง, บางกะปิ, สะพานสูง มาสิ้นสุดเส้นทางที่มินบุรี ชานเมืองด้านตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันโครงการรถไฟฟ้าใต้ดินมหานครสายสีส้ม ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๒ ส่วน คือ เส้นทางตะวันตกช่วงบางขุนนนท์ - ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย และเส้นทางตะวันออกช่วงศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย - รามคำแหง - บางกะปิ - สะพานสูง - มินบุรี ก่อนเป็นอันดับแรกซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างการก่อสร้างโครงการในส่วน ตะวันออกทั้งโครงการ คาดว่าจะเปิดใช้งานได้อย่างเป็นทางการใน พ.ศ.๒๕๖๖ ส่วนโครงการช่วง ตะวันตกเส้นทางบางขุนนนท์-ศูนย์วัฒนธรรม อยู่ในระหว่างพิจารณาโครงการและร่างสัญญาโดย คณะรัฐมนตรีการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) ได้รับความเห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรีในคราวมติซึ่งประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙ ดำเนินการก่อสร้างโครงการ รถไฟฟ้าสายสีส้มช่วงศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย - มินบุรีซึ่งเป็นระบบขนส่งมวลชนสาย หลักตามแผนแม่บทระบบขนส่งมวลชนทางรางในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โครงการรถไฟฟ้า สายสีส้มมีระยะทาง ๒๒.๕ กิโลเมตรโดยมีแนวเส้นทางเริ่มจากสถานีศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นสถานีเชื่อมต่อกับรถไฟฟ้ามหานครสาเฉลิมรัชมงคล (รถไฟฟ้าใต้ดิน) ผ่านถนนพระราม ๙ ถนนรามคำแหงแยกกล้าสาตัดผ่านถนนกาญจนาภิเษกและสิ้นสุดที่จุดตัดถนนสุวินทวงศ์ บริเวณมินบุรีประกอบด้วยสถานีใต้ดิน ๑๐ สถานีและสถานียกระดับ ๗ สถานีโดยได้เริ่ม ดำเนินการก่อสร้างมาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๐ และคาดว่าจะสามารถเปิดให้บริการได้ในปี พ.ศ.๒๕๖๖

สถานีใต้ดินมี ๑๐ สถานี ดังนี้

๑. ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย
๒. สถานีการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.)
๓. สถานีประดิษฐานอนุธรรม
๔. สถานีรามคำแหง ๑๒
๕. สถานีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖. สถานีราชมิ่งคลากีฬาสถาน
๗. สถานีหัวหมาก
๘. สถานีลำสาลี
๙. สถานีศรีบูรพา
๑๐. สถานีคลองบ้านม้า

ผลกระทบที่เกิดจากการสร้างรถไฟฟ้าใต้ดินสายสีส้มในพื้นที่ถนน รามคำแหง ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่การเผาผลาญพลังงานจนเกิดภาวะทางอากาศส่งผลต่อ สุขภาพของ ประชาชน ประชาชนและรัฐบาลต้องสูญเสียเงินตรา เพื่อการรักษาสุขภาพให้ดี มี ลักษณะเป็นวงจรมืดที่มีวันสิ้นสุด ตลอดจนความเสียหายที่เกิดจากความสึกหรอของเครื่องยนต์ หรืออุปกรณ์ต่างๆ ในยานพาหนะอันมีสาเหตุจากการจราจรติดขัดและยังทำให้มีโอกาสที่จะเกิด อุบัติเหตุบนท้องถนนได้บ่อย เนื่องจากประชาชนที่ขับขี่ยานพาหนะบนท้องถนนอาจมีสุขภาพ ๕ จิตใจที่ขุ่นมัว หงุดหงิด จากปัญหาการจราจรในขณะที่อยู่ในสภาวะที่รีบเร่งในการแข่งขันเชิง ธุรกิจ ซึ่งหากมองด้านสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านปัญหาการจราจรถึงจุดวิกฤตย่อมส่งผลเสียหายต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ให้เสียโอกาสในการทำธุรกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลให้กรุงเทพมหานครเกิดความไม่น่าอยู่อาศัยของเมือง การท่องเที่ยวจะ ลดลง การค้าขาย และการลงทุนจากต่างประเทศจะลดลงไปด้วย ผลกระทบด้านการเวนคืนที่ดิน ที่ดินถูกทำลายบางบริเวณตามสถานีต่างๆ ทั้ง ๕ สถานี ประชาชนได้รับการชดเชยบางแห่ง และต้นไม้ถูกทำลายเป็นจำนวนมากเพื่อรื้อถอนเพื่อสร้าง สถานีรถไฟฟ้าใต้ดินพื้นที่ถนนรามคำแหง

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติภารกิจภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.๒๕๕๐ แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก คือหนึ่งในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยที่อยู่ในพื้นที่การก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าใต้ดินสายสีส้ม จึงทำให้เกิดปัญหาในการเข้าระงับเหตุอัคคีภัยและสาธารณภัยต่างๆ เกิดความล่าช้าจึงได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรณีศึกษาสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากด้วยโมเดล ๗๐:๒๐:๑๐ โดยเสริมสร้างและ

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อดำเนินการจัดการอัคคีภัยและสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีความรวดเร็วในการเข้าเผชิญเหตุและระงับเหตุ

๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงฐานข้อมูลต่างๆ ให้เป็นข้อมูลปัจจุบันประจำสถานี

๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากมีความรู้ความชำนาญในพื้นที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เปอร์เซนต์ ภายในระยะเวลา ๔ เดือน

๔.๒ สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากมีฐานข้อมูลพื้นที่รับผิดชอบเป็นปัจจุบันภายในระยะเวลา ๖ เดือน

๔.๓ ประชาชนและบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อกัน

๕. แนวคิด/หลักการที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิด

เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก ให้เข้ากับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ตามวิสัยทัศน์ที่ ๑. มหานครปลอดภัย มิติที่ ๔. ปลอดภัยพิบัติและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นโยบายที่ ๓. ปลอดภัย(Community): ชีวิตปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัย ชุมชนและสังคมปลอดภัย

หลักการที่ใช้ในการศึกษา

๕.๑ ใช้ทฤษฎี ๗๐:๒๐:๑๐

ทฤษฎี ๗๐:๒๐:๑๐ คือหลักการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership จนเป็นโมเดลในการพัฒนาและเรียนรู้ที่ได้รับการนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในองค์กรชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็น Google, Standard Chartered, Nike, American Express, Coca-Cola, Microsoft, Bank of America, Home Depot, Dell, Oracle, และบริษัทชั้นนำอื่นๆ อีกมากมาย

๗๐:๒๐:๑๐ model ในการเรียนรู้และพัฒนา (๗๐:๒๐:๑๐ Model in Learning & Development)

๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา

- เรียนรู้จากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการ

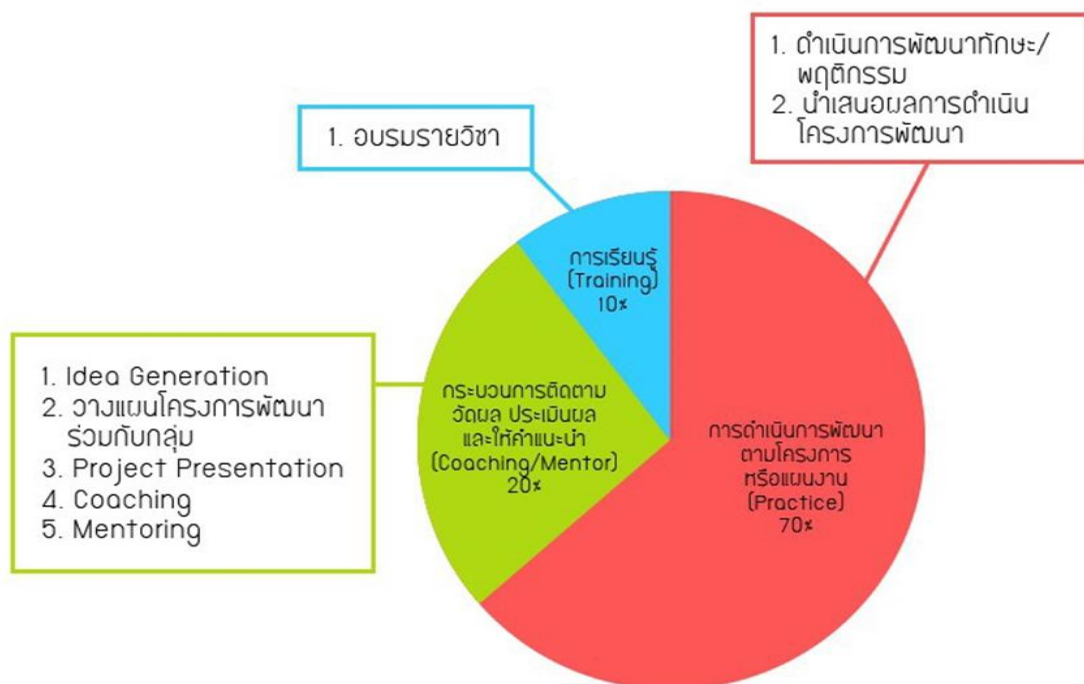
ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช

- เรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง

๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน

- เรียนรู้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียง ๑๐% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริงๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนา หรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้เพียง ๑๐% ดังภาพ



๕.๒ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT ANALYSIS) เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

- Strengths** - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)
Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)
Opportunities - โอกาสที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้(ปัจจัยภายนอก)
Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร (ปัจจัยภายนอก)

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ ภายในและสภาพการณ์ภายนอก (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส - อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มี ต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็น ประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนด วิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่ เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

๕.๒.๑ การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและ ความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของ ข้อมูลเพื่อการประเมิน สภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้าน โครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการท างานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจาก มุมมองของผู้ที่อยู่ใน องค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของ องค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการ พัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจาก มุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ เอง ว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็น จุด ต้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๕.๒.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการ ดำเนินงาน ขององค์กรที่ได้รับผลกระทบ จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับ การดำเนินงานขององค์กร เช่น

อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อม ทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้อง หลีกเลียงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระทบดังกล่าวได้

๕.๓.๓ ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง - จุดอ่อน , โอกาส - อุปสรรคแล้ว ให้นำ จุดแข็ง - จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส - อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

- สถานการณ์ที่ ๑ SO (จุดแข็ง - โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive -Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิด และหาประโยชน์อย่างเต็มที่

- สถานการณ์ที่ ๒ WT (จุดอ่อน - ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจาก องค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุด คือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรค ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

- สถานการณ์ที่ ๓ WO (จุดอ่อน - โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสนำข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่ หลาย ประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์ การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวย โอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

- สถานการณ์ที่ ๔ ST (จุดแข็ง - อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆ แทน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

Strengths - จุดแข็งขององค์กร

- เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีความรู้ความสามารถในการเข้าระงับอัคคีภัย
- เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่โดยการจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงประเภทต่างๆและชุดป้องกันภัยส่วนบุคคล
- บุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีศักยภาพสูงพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา

Weaknesses - จุดอ่อนขององค์กร

- บุคลากรในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก ไม่อยากพัฒนาตนเอง
- หัวหน้าชุดปฏิบัติการไม่สามารถประเมินศักยภาพขององค์กรและบุคลากรได้
- อุปกรณ์ยานพาหนะยังมีไม่เพียงพอสำหรับความต้องการในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

Opportunities - โอกาสขององค์กร

- ผู้บริหารสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ ปลอดภัยพิบัติ
- ผู้บริหารสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความสำคัญกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงมีการจัดสรรงบประมาณด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีกฎหมายรองรับตาม พรบ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปี พ.ศ.๒๕๕๐
- สำนักงานเขตในพื้นที่ จัดเจ้าหน้าที่และรถน้ำร่วมสนับสนุนเหตุ

Threats - อุปสรรคขององค์กร

- ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงอันตรายของอัคคีภัยที่จะเกิดขึ้น
- สภาพการจราจรในพื้นที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก ที่หนาแน่นและประชากรจำนวนมากจึงทำให้เกิดปัญหาในการเข้าระงับเหตุอัคคีภัยและสาธารณภัยต่างๆ เกิดความล่าช้า
- มีการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากจึงทำให้เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากไม่ได้รับรู้ถึงพื้นที่ อาคารสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาใหม่
- องค์กรปิดโอกาส มองไม่เห็นโอกาส การที่องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ย่อมทำให้บุคลากรย่ออยู่กับที่ ไม่เกิดการพัฒนา

๖.แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ จัดให้มีการนำบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภัย สถานีดับเพลิง และกู้ภัยหัวหมาก ซึ่งมี ๔ ชุดปฏิบัติการ ได้ออกสำรวจพื้นที่จริง โดยมีการสับเปลี่ยนในแต่ละเขตพื้นที่ของ สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก ซึ่งมีพื้นที่ของสำนักงานเขตที่รับผิดชอบ จำนวน ๔ สำนักงานเขต ได้แก่

- พื้นที่สำนักงานเขตบางกะปิ
- พื้นที่สำนักงานเขตวังทองหลาง
- พื้นที่สำนักงานเขตสวนหลวง
- พื้นที่สำนักงานเขตสะพานสูง

โดยให้แต่ละชุดปฏิบัติการออกสำรวจพื้นที่หนึ่งสำนักงานเขตต่อหนึ่งชุดปฏิบัติการ โดยใช้ระยะเวลา ๑ เดือน และให้ทำการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทั้ง ๔ ชุดปฏิบัติการ ๔ สำนักงานเขต ซึ่งจะทำให้ทั้ง ๔ ชุดปฏิบัติการ ทราบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบทั้ง ๔ สำนักงานเขต ภายในระยะเวลา ๔ เดือน ตามหลักการเรียนรู้ โมเดล ๗๐ (การเรียนรู้จากประสบการณ์) การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน ศึกษาเส้นทาง ถนน ตรอก ซอย อาคาร สถานที่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำฐานข้อมูล

- การเรียนรู้จากปฏิบัติงานจริงและทดลองทำจริง รับรู้ถึงตำแหน่งจุดที่ติดตั้ง หัวจ่าย น้ำดับเพลิง (ประปาหัวแดง) อาคารสถานที่ ถนน ตรอก ซอยต่างๆ

- เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในงาน
- เรียนรู้จากการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนทัศนคติในทีม
- เรียนรู้จักการหมุนเวียนงานและการเพิ่มปริมาณงาน

๖.๒ ให้หัวหน้าชุดปฏิบัติการทั้ง ๔ ชุด เป็นผู้ฝึกสอน เป็นพี่เลี้ยงและคอยให้การแนะนำชี้แนะเจ้าหน้าที่ในชุดปฏิบัติการให้มีทักษะในการออกปฏิบัติหน้าที่และการเข้าเผชิญเหตุ ด้วยความรอบคอบ ตามหลักหัวหน้าพี่เลี้ยง หรือพี่สอนน้อง ตามหลักการเรียนรู้ โมเดล ๒๐ (การเรียนรู้จากผู้อื่น)

- การมีทัศนคติและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน
- กระบวนการพูดคุยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากพี่สู่น้อง
- การเรียนรู้สะท้อนกลับ เกิดมุมมองใหม่ๆ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน

- การรับข้อมูลย้อนกลับ จากผู้ปฏิบัติงานภายในชุด
- การให้คำปรึกษา การประชุมทีม

๖.๓ การศึกษาฝึกอบรมเรียนรู้และต่อยอด โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หลักสูตรด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในรูปแบบต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นตามหลักการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

ด้วย โมเดล ๑๐ (การเรียนรู้แบบเป็นทางการ)

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๗.๑ บุคลากรของสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีความรู้ ความชำนาญในพื้นที่และสามารถเข้าถึงที่เกิดเหตุด้วยความรวดเร็ว

๗.๒ บุคลากรของสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีความรู้ มีทักษะในการเข้าเผชิญเหตุ

๗.๓ ทำให้เกิดมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรในสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

๗.๔ ประชาชนมีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในการออกปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรด้านการป้องกันสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

๗.๕ สถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก มีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสาธารณภัย

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากการนำเสนอโครงการดังกล่าวเป็นการนำเสนอในรูปแบบโมเดล ๗๐:๒๐:๑๐ ซึ่งจะกำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ สถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก (กรณีศึกษา)

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- ระดับผลผลิต (Output)

บุคลากรสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก ได้มีการปรับปรุงแผนให้เป็นปัจจุบัน และมีความพร้อมในการออกระงับเหตุอัคคีภัยมากยิ่งขึ้น

- ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

ความรุนแรงของอัคคีภัยที่เกิดขึ้นจะลดระดับความรุนแรงลง เนื่องจากบุคลากรของสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก เข้าถึงที่เกิดเหตุและระงับเหตุด้วยความรวดเร็ว ส่วนประชาชนจะมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงขั้นต้นมากขึ้น ก่อนที่จะทำให้เกิดเป็นเหตุอัคคีภัยรายใหญ่

๙.๒ วิธีการ / เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

- จัดทำแบบประเมินสมรรถนะ บุคลากรสถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของ สถานีนี้นับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ควรมีการใช้ความรู้โมเดล ๗๐:๒๐:๑๐ กับหัวหน้าสถานีนี้นับเพลิงและหัวหน้าชุดปฏิบัติการ เพื่อให้มีทักษะในการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงที่ดี ไม่ใช่ทำบทบาทเดิมที่เคยชิน คือการควบคุมบุคลากร ให้ทำงานได้ตามเป้าหมายเท่านั้น

๑๐.๒ หัวหน้าชุดเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุด ในการให้เกิดการเรียนรู้แก่บุคลากร สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก เริ่มตั้งแต่การประเมิน ๓๖๐ องศาเพื่อค้นหาสิ่งที่ควรพัฒนา, การเป็นโค้ชสอนวิธีการทำงานที่ถูกต้องและให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา, การมอบหมายงานใหม่ที่ท้าทาย, การรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านป้องกัน ดังนั้นหัวหน้าชุดจึงควรเป็นผู้ที่มีศักยภาพ

๑๐.๓ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการ เนื่องจากมีขั้นตอน ระยะเวลา และระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน การไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก เข้าร่วมโครงการได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของโครงการ อาจทำให้บุคลากรของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก เข้าใจเข้าใจผิดว่าหัวหน้ากำลังหาเรื่องจับผิดการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา