

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง
ที่มีต่อการเพิ่มสถานีดับเพลิงและกู้ภัย
ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จัดทำโดย
นางสาวจิรัชยา นาคดี

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๒
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. หัวข้อ การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานียับเพลิงและกู้ภัย
ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ

กรุงเทพมหานครได้รับโอนภารกิจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๕๖ และจัดตั้งหน่วยงานใหม่ โดยใช้ชื่อว่า “สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” ปัจจุบันได้มี
มติ ก.ก.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้จัดตั้งสถานียับเพลิงและกู้ภัยเพิ่มใหม่
จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ (๑) สถานียับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน (๒) สถานียับเพลิงและกู้ภัยดอนเมือง
(๓) สถานียับเพลิงและกู้ภัยเฉลิมพระเกียรติ (๔) สถานียับเพลิงและกู้ภัยราชภัฏวชิรบำรุง การขอปรับ
โครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากมีนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ให้จัดหาพื้นที่เพื่อเพิ่มจำนวนสถานียับเพลิงให้ครอบคลุมพื้นที่ของ
กรุงเทพมหานคร จุดประสงค์หลักเพื่อช่วยเหลือประชาชน ลดการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สินของ
ประชาชน โดยเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้สามารถเดินทางไปถึงสถานที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็วที่สุด แต่ไม่
สามารถเพิ่มจำนวนกรอบและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่สถานียับเพลิงและกู้ภัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ได้ เพราะ
กรุงเทพมหานครต้องควบคุมการใช้งบประมาณด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินค่าจ้างของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ปัจจุบันสถานียับเพลิงและกู้ภัยที่จัดตั้งเพิ่มใหม่ ๔ แห่ง มีกรอบและอัตรากำลัง
ข้าราชการ ๒๒ คน และลูกจ้าง ๒๔ คน ซึ่งเป็นครั้งแรกที่ได้รับการอนุมัติกรอบลูกจ้างที่จะมาทำงาน
ด้านป้องกันและสาธารณภัย จึงทำให้ยังขาดข้าราชการ และลูกจ้างอีกจำนวนมาก ดังนั้นการเกลี้ย
อัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมายังสถานียับเพลิงและกู้ภัยแห่งใหม่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับ
ความเดือดร้อน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจอาจจะส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
จึงต้องการศึกษาทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างสถานียับเพลิงและกู้ภัย
เพิ่มใหม่ ๔ แห่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากกรณีดังกล่าว

อย่างไรก็ตามสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังคงพยายามจัดหาพื้นที่ที่มีความ
เหมาะสมในการจัดตั้งสถานียับเพลิงและกู้ภัยแห่งใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบริเวณพื้นที่กลุ่ม
กรุงเทพตะวันออก ซึ่งมีขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ๖๙๓.๘๗๙ ตารางกิโลเมตร แต่มีสถานียับเพลิงและกู้ภัย
เพียง ๕ แห่ง ประกอบด้วยสถานียับเพลิงและกู้ภัยบางชัน สถานียับเพลิงและกู้ภัยลาดกระบัง
สถานียับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก สถานียับเพลิงและกู้ภัยประเวศ และสถานียับเพลิงและกู้ภัย
เฉลิมพระเกียรติ รับผิดชอบ ๙ สำนักงานเขต จึงไม่เพียงพอต่อการออกปฏิบัติงานเมื่อเกิดเหตุ
สาธารณภัย และเพลิงไหม้หญ้าในช่วงฤดูแล้ง และเมื่อจัดหาพื้นที่เพื่อจัดตั้งสถานียับเพลิงและกู้ภัย
แห่งใหม่ได้แล้วจึงต้องมีการขอปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่องเช่นกัน
ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการและลูกจ้างรวมถึงผู้บริหารสำนัก
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อรวบรวมทัศนคติ ปัญหาและความต้องการของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยเพิ่มเติม

๓.๒ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของข้าราชการและลูกจ้างฯ ต่อผู้บริหารสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

๔. เป้าหมาย

๔.๑ สสำรวจความคิดเห็นของการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานีดับเพลิงและกู้ภัยในรูปแบบออนไลน์ จำนวน ๓๓๕ ชุด ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๗

๔.๒ วิเคราะห์ผลสำรวจและจัดทำรายงานสรุปและข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาเสนอผู้บริหารสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ เล่ม ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๗

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

๕.๑ แนวคิด

ผู้ศึกษามีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามแนวคิด กรีกอรี และวิชแมนน์ (Gregory and Wiechmann) ได้กล่าวถึง ภาพลักษณ์องค์การ คือ ภาพรวมทั้งหมดขององค์การที่บุคคลรับรู้จากประสบการณ์ หรือมีความรู้ความประทับใจตลอดจน ความรู้สึกที่มีต่อบริษัทหรือสถาบันโดยการกระทำหรือพฤติกรรมองค์การ การบริหารผลิตภัณฑ์ การ บริการ และการประชาสัมพันธ์จะเข้ามามีบทบาทต่อภาพลักษณ์องค์การด้วย ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพที่เกิดจากความนึกคิดใน จิตใจ หรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น กลายเป็นความรู้ที่เราสร้างขึ้นเอง และความรู้สึกที่เกิดจาก ข้อเท็จจริงบวกกับการประเมินส่วนตัว ซึ่งเป็นภาพที่ฝังใจของบุคคล และเป็นการรับรู้จาก ประสบการณ์ตรงหรือทางอ้อม หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้บริโภคเกี่ยวกับองค์การทั้งหมดได้แก่ ความ เชื่อ ความคิด ความประทับใจ

นิยามศัพท์

๑. ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

๒. การปรับโครงสร้าง หมายถึง การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน และจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเหมาะสม บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ หมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงินงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๔. ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของ กรุงเทพมหานคร โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงิน งบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็น ค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๕.๒ หลักการที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ของ Albert Humphrey ผู้เสนอแนวคิด เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบันจาก ๒ สภาพการณ์จาก ภายในและภายนอก การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพการณ์ที่ต้องการในอนาคต และวิเคราะห์ เพื่อหาโอกาส – อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ ต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่

ผลการวิเคราะห์ SWOT analysis ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

INTERNAL ENVIRONMENT ANALYSIS	จุดแข็ง (Strength)
	S๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีกฎหมายรองรับการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุน บทบาทและจุดยืนที่ชัดเจนในฐานะหน่วยงาน ให้ดำเนินการด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยของกรุงเทพมหานคร
	S๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรที่มีความรู้ กู้ภัย เสี่ยงสละ แข็งแรง และกล้าเผชิญเหตุ
	S๓ บุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านอัคคีภัย
	S๔ การปรับโครงสร้างหน่วยงานทำให้มีความชัดเจนในภารกิจและบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
	S๕ วิสัยทัศน์ของหน่วยงานชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน
S๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	

	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>W๑ กรอบอัตรากำลังของสถานีนิตบเพลิงและกู้ภัยโดยเฉพาะที่จัดตั้งใหม่ไม่เพียงพอ</p> <p>W๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีศูนย์ฝึกอบรมดับเพลิงและกู้ภัย จึงต้องไปใช้สถานที่ฝึกของเอกชน ซึ่งมีค่าธรรมเนียมการใช้สถานที่โดยต้องใช้งบประมาณสูง ในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>W๓ ข้าราชการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีอัตราการย้ายหรือโอน(ย้าย) ค่อนข้างสูง ทำให้สูญเสียกำลังในการปฏิบัติงานและงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร จึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดอัตราการย้ายให้น้อยลง</p> <p>W๔ ภารกิจหลักส่วนใหญ่เน้นด้านอัคคีภัย ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเชี่ยวชาญเพียงด้านเดียว</p> <p>W๕ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการปรับโครงสร้างของสำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสถานีนิตบเพลิงดับเพลิง</p> <p>W๖ ขาดการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ไม่มีฐานข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>W๗ ขาดการบูรณาการทำงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>W๘ เน้นทักษะการปฏิบัติมากกว่าด้านวิชาการ</p>
EXTERNAL ENVIRONMENT ANALYSIS	<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>O๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติภารกิจภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.๒๕๕๐ แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินการตามกรอบเช่นใด ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดการสูญเสียชีวิต ทรัพย์สิน และสุขภาพ ตลอดจนความสูญเสียต่อสินทรัพย์ทางเศรษฐกิจ กายภาพ สังคม และสภาพแวดล้อมของบุคคล ธุรกิจ ชุมชน และประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>O๒ วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๗๕ กรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมด้านต่าง ๆ รองรับความปลอดภัย</p> <p>O๓ การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนมากขึ้น</p> <p>O๔ การสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติของประชาชนในปัจจุบันมีเครื่องมือช่วยในการสำรวจมากขึ้น เช่น Google form</p>

	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>T๑ การเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีประชากรจำนวนมาก มีการขยายตัวของสิ่งปลูกสร้าง และอาคารสูงอย่างรวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดสาธารณภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดอัคคีภัย</p> <p>T๒ การขยายตัวของสังคมเมืองที่มีความหนาแน่น ประกอบกับจำนวนประชากรและประชากรแฝงที่เพิ่มมากขึ้น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ทำให้การจัดการสาธารณภัยยากและซับซ้อนขึ้น</p> <p>T๓ กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจโดยตรงกับ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างครบวงจร</p> <p>T๔ การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ อาจส่งผลให้สาธารณภัยมีความรุนแรงมากขึ้น</p> <p>T๕ ขาดเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>T๖ ประชาชนยังขาดความตระหนักในการเฝ้าระวังภัยที่อาจจะเกิดขึ้น</p> <p>T๗ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)</p>
--	---

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกนำไปสู่การพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง โดยกำหนดโครงการ / กิจกรรมยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การดำเนินงานเชิงรุกโดยใช้จุดแข็ง (Strength) หาประโยชน์จากโอกาส (Opportunity) S๑ มีกฎหมายรองรับการทำงาน S๒ มีบุคลากรที่มีความกล้าหาญ เสียสละ แข็งแรง และกล้าเผชิญเหตุ S๔ การปรับโครงสร้างหน่วยงานทำให้มีความชัดเจนในภารกิจและบทบาท S๕ วิสัยทัศน์ของหน่วยงานชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน O๒ วิสัยทัศน์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๗๕ กรุงเทพมหานคร จะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมด้านต่าง ๆ รองรับความปลอดภัยหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น จึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งด้านบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กิจกรรมการร่วมตรวจสอบอาคารสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยจากอัคคีภัย ฯลฯ

๒. การดำเนินงานเชิงป้องกันโดยใช้จุดแข็ง (Strength) หลบภัยคุกคาม (Threat) S๒ มีบุคลากรที่มีความกล้าหาญ เสียสละ แข็งแรง และกล้าเผชิญเหตุ S๓ บุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านอัคคีภัย T๑ การเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีประชากรจำนวนมาก มีการขยายตัวของสิ่งปลูกสร้าง และอาคารสูงอย่างรวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดสาธารณภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัคคีภัย T๒ การขยายตัวของสังคมเมืองที่มีความหนาแน่น ประกอบกับจำนวนประชากรและประชากรแฝงที่เพิ่มมากขึ้น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ทำให้การจัดการสาธารณภัยยาก และซับซ้อนขึ้น จึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ โครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการป้องกันสาธารณภัยในสถานศึกษา กิจกรรมการประเมินและจัดระดับความเสี่ยงจากอัคคีภัยในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีดับเพลิงและกู้ภัย กิจกรรมการให้ความรู้ด้านการป้องกันและการ

เตรียมความพร้อมรับมืออัคคีภัยให้กับชุมชนที่ได้รับการประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง พร้อมกับแนวทางการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรับมืออัคคีภัยของชุมชน และการจัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP) ฯลฯ

๓. การดำเนินงานเชิงปรับปรุงจุดอ่อน (Weakness) โดยใช้ประโยชน์จากโอกาส (Opportunity) W๑ จำนวนสถานียับเพลิงไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่กรุงเทพมหานคร W๒ ไม่มีศูนย์ฝึกอบรมดับเพลิงและกู้ภัย จึงต้องไปใช้สถานที่ฝึกของเอกชน W๓ ขาดการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ไม่มีฐานข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน O๒ วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๗๕ กรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมด้านต่าง ๆ รองรับความปลอดภัย จึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ โครงการก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรมดับเพลิงและกู้ภัย กรุงเทพมหานคร โครงการก่อสร้างอาคารสถานียับเพลิงและกู้ภัย โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการสาธารณภัย ฯลฯ

๔. การดำเนินงานเชิงบรรเทาจุดอ่อน (Weakness) และเสี่ยงภาวะภัยคุกคาม (Threat) W๓ บุคลากรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีอัตราการย้ายสูง T๑ การเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีประชากรจำนวนมาก มีการขยายตัวของสิ่งปลูกสร้าง และอาคารสูงอย่างรวดเร็ว ซึ่งก่อให้เกิดสาธารณภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัคคีภัย จึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย โครงการส่งเสริมการแข่งขันทักษะการดับเพลิงและกู้ภัย ฯลฯ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปผลวิเคราะห์การดำเนินการจากการวิเคราะห์ SWOT และนำกลยุทธ์ WO มาใช้การพัฒนาสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำจุดอ่อนที่สำคัญที่สุดมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน เช่น การหาพื้นที่เพิ่มจำนวนสถานียับเพลิงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่กรุงเทพมหานคร และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๗๕ ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งพร้อมด้านต่าง ๆ จะช่วยให้ประชาชนได้รับความปลอดภัย

วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น โดยมีหลักการที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งวงจร เดมมิ่ง “Deming Cycle” ของ Dr.Edwards W.Deming ผู้เสนอแนวคิด ถ้าวิเคราะห์โดยใช้หลักการ PDCA เป็นกรอบในการวิเคราะห์ อาจแบ่งแยกได้เป็น ดังนี้

การตั้งเป้าหมาย เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่สุดของการลงมือทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Planning เป็นขั้นตอนการวางแผน และกำหนดวิธีการ หลักการที่มีเป้าหมายแล้วและต้องนำเป้าหมายนั้นมากำหนดรายละเอียด สิ่งที่ต้องทำโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ รายละเอียดขั้นตอน ปัจจัยต่างๆ ที่ต้องใช้ ระยะเวลาเริ่ม-สิ้นสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน และที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดผล (KPI)

Do เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนงานและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างมีวินัยทักษะการบริหารต่างๆ จะถูกนำมาใช้ในระยะเวลาการลงมือปฏิบัติ เช่น การบริหารเวลาให้ได้ตามแผนที่วางไว้ การประชุมเพื่อตรวจสอบความคืบหน้า การมอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระ เป็นต้น

Check เป็นขั้นตอนหลังจากลงมือปฏิบัติไปได้สักระยะ ต้องเริ่มทำการตรวจสอบความ

คืบหน้าของสิ่งที่ลงมือปฏิบัติไปว่าเป็นไปตามแผนงานหรือไม่ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้จากแบบสอบถามออนไลน์

Action เป็นขั้นตอนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือทรัพยากรบางอย่าง เพื่อให้ผลลัพธ์กลับมาอยู่ในแผนงานหรือเส้นทางสู่เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในครั้งแรก ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่เราวางแผนหรือกำหนดไว้ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายในหรือภายนอกใดบ้างแล้ว จึงมากำหนดมาตรการแก้ไขปรับปรุงต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการและทรัพยากรที่กำหนดขึ้นมาใหม่ โดยยังคงคำนึงถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมแล้ว จึงเริ่มลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ตามวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปผลวิเคราะห์การดำเนินการตามแนวคิดหลักการ PDCA ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

Plan การวางแผนงานและการกำหนดวิธีการ โดยนำเป้าหมายมากำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจทัศนคติด้วยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์มาวางแผนงาน เริ่มต้นจากการกำหนดรายละเอียดสิ่งที่ต้องทำ เรียงลำดับเป็นขั้นตอน กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานดับเพลิงและกู้ภัย และศึกษาปัญหา ความต้องการของข้าราชการและลูกจ้าง โดยนำข้อมูลมาบริหารจัดการ พร้อมกับติดตามประเมินผลการดำเนินการด้วยการรับฟังความคิดเห็นในมุมมองของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อนำข้อมูลการศึกษาที่ได้รับจัดทำเป็นข้อเสนอต่อผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการปรับโครงสร้างหน่วยงานครั้งต่อไป

Do การลงมือปฏิบัติตามแผนงานและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างมีวินัย บริหารเวลาให้ได้ตามแผนงาน ติดตามตรวจสอบความคืบหน้าเมื่อได้แบบสอบถามออนไลน์แล้วนำแบบสอบถามออนไลน์ไปประชาสัมพันธ์กับส่วนราชการที่ได้มีการปรับโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙ แห่ง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานยุทธศาสตร์การป้องกันสาธารณภัย สำนักงานอำนวยการ สาธารณภัย กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๒ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๓ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๔ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๕ และกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๖

Check เมื่อได้ลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้ระยะหนึ่งแล้ว ต้องทำการตรวจสอบความคืบหน้าว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้จากแบบสอบถามออนไลน์

Action การปรับปรุง ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าตัวชี้วัดที่ตั้งไว้เราจะต้องปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ข้าราชการและลูกจ้างเกิดความยอมรับ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือประชาชน ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มจากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่วางแผนหรือกำหนดไว้ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายในและภายนอกใดบ้างแล้ว จึงกำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป

๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ แนวทางการดำเนินการ การศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการ และลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งจากการปรับโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นไปตามมติ กก.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ ด้านที่ ๑.การสร้างเมืองปลอดภัยและยั่งยืนตัววิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๑.๓ ปลอดภัยพิบัติ โดยการนำแนวคิดการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) และหลักการ PDCA มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม นำข้อมูลที่ได้จากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริงไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง ตรงกับความต้องการของบุคลากร และลดปัญหาการขอย้าย หรือโอนย้ายออกนอกหน่วยงาน

๖.๑.๑ กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจทัศนคติด้วยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์

๖.๑.๒ กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยใช้จำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ทั้งหมด ๒,๐๗๘ คน มาคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาได้เลือกใช้ตัวอย่างโดยใช้สูตรตามตัวอย่างทาโร ยามาเน่ โดยให้มีค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ ๕ (ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ผลคือได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องนำมาใช้ในการศึกษาเท่ากับ ๓๓๕ ตัวอย่าง ดังนี้

- ๑) สำนักงานเลขานุการ จำนวน ๕๒ คน
- ๒) สำนักงานยุทธศาสตร์การป้องกันสาธารณภัย จำนวน ๘๗ คน
- ๓) สำนักงานอำนวยการสาธารณภัย จำนวน ๘๔ คน
- ๔) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑ จำนวน ๓๙๒ คน
- ๕) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๒ จำนวน ๓๘๘ คน
- ๖) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๓ จำนวน ๒๖๖ คน
- ๗) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๔ จำนวน ๒๓๖ คน
- ๘) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๕ จำนวน ๓๘๘ คน
- ๙) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๖ จำนวน ๒๑๒ คน

๖.๑.๓ ดำเนินการเก็บข้อมูล

๖.๑.๔ วิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ

๖.๑.๕ ติดตามประเมินผลการดำเนินการด้วยการรับฟังความเห็นในมุมมองของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงและบริหารจัดการเกื้อยอัตรากำลัง

๖.๒ ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗) รวม ๑๒ เดือน โดยการประเมินทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยเพิ่มใหม่ ๔ แห่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเมินออนไลน์ จำนวน ๒,๐๗๘ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย หัวหน้าสถานีดับเพลิงและกู้ภัย ข้าราชการและลูกจ้าง

ลำดับ	การดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้เกี่ยวข้อง
		ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๗	เม.ย.-มิ.ย. ๒๕๖๗	ก.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	
	P = Plan การวางแผน					
๑	การศึกษาและรวบรวมข้อมูล การดำเนินงาน	↔				ผู้ศึกษา
๒	กำหนดหน่วยงานเพื่อร่วม หารือ	↔				ผู้ศึกษา
	D = Do การปฏิบัติตามแผน					
๓	จัดประชุมกับหน่วยงาน หารือแนวทางในการ ดำเนินงาน		↔			๑.ผู้แทนจากสำนักงานเลขาธิการ ๒.ผู้แทนจากสำนักงานยุทธศาสตร์กองป้องกัน สาธารณภัย ๓.ผู้แทนจากสำนักงานอำนวยการสาธารณภัย ๔.ผู้แทนกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑-๖
๔	จัดทำแบบสอบถามที่ สามารถเก็บข้อมูลได้ตรงตาม วัตถุประสงค์		↔			๑.ผู้แทนจากสำนักงานเลขาธิการ ๒.ผู้แทนจากสำนักงานยุทธศาสตร์กองป้องกัน สาธารณภัย ๓.ผู้แทนจากสำนักงานอำนวยการสาธารณภัย ๔.ผู้แทนกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑-๖
๕	กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะ เก็บแบบสอบถาม			↔		๑.ผู้แทนจากสำนักงานเลขาธิการ ๒.ผู้แทนจากสำนักงานยุทธศาสตร์กองป้องกัน สาธารณภัย ๓.ผู้แทนจากสำนักงานอำนวยการสาธารณภัย ๔.ผู้แทนกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑-๖
	C = Check การตรวจสอบ					
๖	เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม			↔		ผู้ศึกษา
๗	สรุปวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ ได้จากแบบสอบถาม				↔	ผู้ศึกษา
	A = Action การปฏิบัติตาม แผน					
๘	ติดตามผลการดำเนินงาน ร่วมประชุมกับส่วนราชการ ทุกไตรมาส				↔	๑.ผู้แทนจากสำนักงานเลขาธิการ ๒.ผู้แทนจากสำนักงานยุทธศาสตร์กองป้องกัน สาธารณภัย ๓.ผู้แทนจากสำนักงานอำนวยการสาธารณภัย ๔.ผู้แทนกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑-๖

๖.๓ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๓.๑ ผู้ศึกษา

๖.๓.๒ ผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙

แห่ง ๑) สำนักงานเลขาธิการ ๒) สำนักงานยุทธศาสตร์การป้องกันสาธารณภัย ๓) สำนักงานอำนวยการ
สาธารณภัย ๔) กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑ - ๖

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๗.๑ นำเสนอข้อมูลรายงานผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับทราบทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างฯ และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในอนาคต

๘. งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ / เครื่องมือการติดตามและประเมินผล
ระดับผลผลิต (Output)		
มีแนวทางการดำเนินงาน	๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จในการสำรวจทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๕ คน (จำนวนนี้น่าจะเป็นประชากรหรือไม่) ที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.รายงานสรุปผลการสำรวจฯ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อการปรับโครงสร้างฯ จำนวน ๑ เล่ม	ใช้แบบประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.มีการรายงานผลการประเมินในการดำเนินงานทุกไตรมาส
ระดับผลลัพธ์ (Outcome)		
สำนักงานเลขาธิการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้นำแนวทางที่จัดทำขึ้นไปใช้	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จของการนำข้อคิดเห็นจากการสำรวจฯ ไปใช้ในการปรับโครงสร้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยลำดับถัดไป	หนังสือรายงานผลการศึกษาฯ และขอความเห็นชอบในหลักการให้สำนักงานเลขาธิการ พิจารณานำผลการศึกษาฯ ไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางประกอบการบริหารจัดการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานครั้งต่อไป (เพิ่มเป็นข้อ ๙ ใน Action plan ด้วย)

๙.๒ วิธีการ / เครื่องมือในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

๙.๒.๑ วิธีการศึกษาทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒,๐๗๘ คน

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาด้วย การใช้สูตรของทาโร ยามาเน่หรือ Yamane (๑๙๖๗) โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ ๕ จะได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน ๓๓๕ คน จากข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด ๒,๐๗๘ คน ได้ดังนี้

$$n = N \cdot e + Ne^2$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดที่ ๐.๐๕

N = ขนาดของข้าราชการและลูกจ้าง

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$N = \frac{P}{(1 - P) e^2}$$

$$n = \frac{2,078}{1 + (2,078 \times (0.05)^2)}$$

$$n = \frac{2,078}{1 + (2,078 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{2,078}{1 + (5.195)}$$

$$n = \frac{2,078}{6.195}$$

$$n = 335.43$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและลูกจ้าง จำนวน ๒,๐๗๘ คน ตามสัดส่วนของข้าราชการและลูกจ้างทุกส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สำนักงานเลขานุการ	๕๒	๕
สำนักงานยุทธศาสตร์การป้องกันสาธารณภัย	๕๗	๑๐
สำนักงานอำนวยการสาธารณภัย	๘๔	๑๕
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๑	๓๙๒	๗๕
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๒	๓๘๘	๖๐
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๓	๒๖๖	๔๐
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๔	๒๓๖	๓๐
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๕	๓๘๘	๖๐
กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย ๖	๒๑๒	๔๐
	๒,๐๗๘	๓๓๕

๙.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

๑) ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

๒) ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัย องค์ประกอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๔ ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
๑.๐๐ – ๒.๐๐	ทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างอยู่ในระดับปรับปรุง
๒.๐๑ – ๓.๐๐	ทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างอยู่ในระดับพอใช้
๓.๐๑ – ๔.๐๐	ทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง
๔.๐๑ – ๕.๐๐	ทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างอยู่ในระดับดี

๓) ตอนที่ ๓ คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปรับโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัย ๒) ด้านอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้าง ๓) ด้านสวัสดิการ ตลอดจนแนวคิดด้านความเชื่อถือ การยอมรับ และความศรัทธา พร้อมกับนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

๒. วิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓. เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สังกัด โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบความแตกต่าง โดยกำหนดว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๑.๐๐

๑๐. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรณีศึกษาสถานีดับเพลิงและกู้ภัยเพิ่มใหม่ ๔ แห่ง การที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปรับโครงสร้าง และนำผลการศึกษาที่ได้รับจัดทำเป็นข้อเสนอต่อผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานครั้งต่อไป นอกจากองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัย

๒) ด้านอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้าง ๓) ด้านสวัสดิการ ตลอดจนแนวคิดด้านความเชื่อถือ การยอมรับ และความศรัทธาแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

๑. เมื่อสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดหาพื้นที่เพื่อจัดตั้งเป็นสถานีดับเพลิง และกุ๊ยกั๊กเพิ่มเติมได้แล้ว ควรแจ้งให้สำนักงาน ก.ก. ทราบก่อนขอจัดสรรเงินงบประมาณการก่อสร้างฯ เพื่อบริหารจัดการและวางแผนเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้าง

๒. ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญงานด้านอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่งนอกเหนือจากด้านอัคคีภัย เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางราชการของข้าราชการและลูกจ้าง

๓. ควรนำผลการศึกษาที่ได้รับจัดทำเป็นข้อเสนอต่อผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบในการเกลี่ยอัตรากำลัง การย้ายสถานที่ทำงาน การขอย้าย หรือโอน(ย้าย)นอกหน่วยงาน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานครั้งต่อไป

ภาคผนวก

แบบประเมินการศึกษาคิดเห็นของ
ข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานี
เพลิงและกุ๊ยกัย ของสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

ลงชื่อเข้าใช้ Google เพื่อบันทึกการตอบ [ดูข้อมูลเพิ่มเติม](#)

* ระบุว่าเป็นสายงานที่เป็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ *

ชาย
 หญิง
 อื่นๆ _____

อายุ *

20 - 25 ปี
 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี
 36 ปีขึ้นไป

ศาสนา *

พุทธ
 คริสต์
 อิสลาม
 อื่นๆ _____

สังกัด *

กบ.ค.1
 กบ.ค.3
 กบ.ค.4
 กบ.ค.5
 อื่นๆ _____

ดำเนินการต่อ

ทำแบบประเมินนี้ Google ฟอร์ม

[เห็นว่ามีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง](#) [ดูแบบประเมินนี้](#) [แจ้งความผิดปกติ](#) [โทรหาเรา](#) [ช่วยเหลือ](#)

Google ฟอร์ม

37°C
Base

Search

ENG 8:26 2/6/2566

แบบประเมินการศึกษาความคิดเห็นของ
ข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานีดับ
เพลิงและกู้ภัย ของสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

ลงชื่อผู้ใช้: Google ที่ใช้บันทึกการแก้ไข: สุวิมล เกษมสันต์

* ระบุว่าเป็นสาขาที่ท่านเป็น

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ตามมติของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์และถูกจ้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัยต่อการปรับปรุงโครงสร้างสำนัก
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรณีศึกษาสถานีดับเพลิงและกู้ภัยในพื้นที่ 4 แห่ง

ลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาจส่วนประเมินค่า (Rating scale) 1 ระดับ
ระดับ 4 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 3 หมายถึง มาก
ระดับ 2 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 1 หมายถึง น้อย

ทัศนคติต่อการปรับปรุงโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย "ด้านการเพิ่ม
จำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัย"

1. หน่วยงานมีความจำเป็นในการจัดการพื้นที่ เพื่อเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัย *
ให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

2. หน่วยงานมีการเพิ่มจำนวนสถานีดับเพลิงและกู้ภัยอย่างเหมาะสม *

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

3. หน่วยงานมีการวางแผนและบริหารจัดการสถานีดับเพลิงและกู้ภัยที่ดี *

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

4. ความพึงพอใจในภาพรวมด้านอัตราค่าจ้างข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานด้าน
ป้องกัน

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

1. ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความชำนาญและความสามารถด้านปฏิบัติงาน *
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

2. ข้าราชการและลูกจ้างด้านปฏิบัติงานป้องกัน มีความแข็งแรง กล้าหาญ อดทน *
สามารถเผชิญเหตุเพลิงไหม้และปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

3. ข้าราชการและลูกจ้างด้านปฏิบัติงานป้องกัน มีความประพฤติดี มีระเบียบและ *
วินัย เป็นตัวอย่างที่ดี

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

4. ข้าราชการและลูกจ้างด้านปฏิบัติงานป้องกัน มีตราจูงใจเพียงต่อการปฏิบัติ *
งาน

1 2 3 4
น้อย มากที่สุด

5. ความพึงพอใจในการรวมด้านวิชาการและกิจกรรมและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันภัย

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

เหตุผลต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย "ด้านสวัสดิการ"

1. มีที่พักอาศัยประจำสถานีดับเพลิงและกู้ภัยที่เพียงพอ *

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

2. มีเงินเก็บเพื่อรวบรวมเดือนสำหรับค่าเช่าของปฏิบัติงานด้านป้องกันภัยและรวมภาระอื่น *

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

3. มีการช่วยเหลือและเยียวยา คุ้มครองปฏิบัติงานป้องกันภัย เมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน *

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

4. มีการพิจารณาคัดเลือกและมอบหมายรับผิดชอบราชการและลูกจ้างดีเด่นประจำปีอย่างยุติธรรม

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

5. ความพึงพอใจในการรวมด้านวิชาการและกิจกรรมและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันภัย

1 2 3 4

น้อย มากที่สุด

ส่งแบบฟอร์ม

ทำแบบฟอร์มนี้ใน Google Forms

ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ Google Forms และการเชื่อมโยงกับ Google Analytics - ปรับปรุงความปลอดภัย - ความเป็นส่วนตัว

Google ฟอร์ม

แบบประเมินการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่อการเพิ่มสถานีดับเพลิงและกู้ภัย ของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สมัครใช้งาน Google หรือล็อกอิน

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง

คำตอบของคุณ.....

ให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่งแบบฟอร์ม

ทำแบบฟอร์มนี้ใน Google Forms

ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ Google Forms และการเชื่อมโยงกับ Google Analytics - ปรับปรุงความปลอดภัย - ความเป็นส่วนตัว

Google ฟอร์ม

บรรณานุกรม

- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, (๒๕๖๕). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
ภาคพิเศษ.
- วิฑูรย์ อภิสิตี ภูวกุล, (๒๕๖๖). *เอกสารประกอบการบรรยายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา
กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานคร, หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๒*.
- สุเทพ ธีญญูสิทธิ์, (๒๕๖๖). *เอกสารประกอบการบรรยายการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารเชิง
กลยุทธ์: กรุงเทพมหานคร, หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๒*.
- สุเทพ ธีญญูสิทธิ์, (๒๕๖๖). *เอกสารประกอบการบรรยายการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารเชิง
กลยุทธ์: กรุงเทพมหานคร, หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๒*.