SCM1

การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

นายภุชพงศ์ สัญญโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

The Increase of Management Administration Capabilities to Resolve the Fire Problems of the Fireman of the Disaster Prevention and Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration

Mr.Putchapong Sanyachot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นายภุชพงศ์ สัญญโชติ

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

2. อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ธูปกล่ำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์อุดร ตันติสุนทร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ธูปกล่ำ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย นายภุชพงศ์ สัญญโชติ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ธูปกล่ำ
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการ (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ และ (3) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยนำ 11M ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารคุณธรรม การให้บริการประชาชน การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การประสานงานหรือการประนีประนอม และการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.82 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงรวม 1,359 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2551 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 1,181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.90 ของแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง (1) เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ปัญหาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ซับซ้อนและล่าช้า (2) เห็นด้วยในระดับมาก ว่า แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ที่สำคัญคือ การนำการสูญเสียที่เกิดจากเพลิงไหม้มาพิจารณาเพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน และ(3)เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการที่รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลให้แก่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ ขีดความสามารถ การบริหารจัดการ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Thesis title: The Increase of Management Administration Capabilities to Resolve the Fire Problems of the Fireman of the Disaster Prevention and Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration
Researcher: Mr.Putchapong Sanyachot; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr.Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2008

Abstract

The main objectives of this research were to study (1) management administration problems to resolve the fire problems of the fireman of the Disaster Prevention and Mitigation Department, (2) the increase of management administration capabilities guidelines to resolve the fire problems of the fireman of the Disaster Prevention and Mitigation Department, and (3) internal and external factors that took important parts of the increase of management administration capabilities to resolve the fire problems of the fireman of the Disaster Prevention and Mitigation Department, Bangkok Metropolitan Administration. The conceptual framework of the 11M was used as conceptual framework of this study.

This study was a survey research by using questionnaires. The questionnaires were pre-tested and had been checked out for validity and reliability of 0.82 level. Sample groups of 1,359 were fireman. The field data collection had been conducted during September 1 to November 30, 2008. 86.9% of total questionnaires were gathered back. Statistics used in this study were percentage, mean, t-test, and f-test.

The study results found that (1) the important management administration problem was the Disaster Prevention and Mitigation Department' complicated and late maintenance system of materials to resolve the fire problems; (2) the important guideline to increase of management administration capabilities was to take the major fire disaster into consideration for setting criteria and methods of prevention; and (3) the important internal and external factors that took important parts to increase the management administration capabilities to resolve the fire problems of the fireman of the Department was the executive leaderships and the increase of decentralization of government power to the Department.

Keywords: Management administration increasing capabilities, Fireman, the Disaster Prevention and Mitigation Department

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ท่านอาจารย์อุดร ตันติสุนทร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์พลเอกศิรินทร์ ธูปกล่ำ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายศรีสุวรรณ ชินประหัตฐ์) ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 (พันตำรวจโทสมเกียรติ นนทแก้ว) ข้าราชการและลูกจ้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อนข้าราชการในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ครอบครัวอันเป็นที่รักของผู้ศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมาสำหรับโอกาสในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู อุปัชฌาย์อาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

ภุชพงศ์ สัญญโชติ

กุมภาพันธ์ 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 2

กรอบแนวคิดการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 6

ข้อจำกัดในการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 13

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอิสระ) 17

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (ตัวแปรตาม) 24

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ 28

ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 40

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 46

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล 53
การวิเคราะห์ข้อมูล 53
ระยะเวลาทำการวิจัย 55
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ 55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 57
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 59
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม 60
ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
จากกลุ่มตัวอย่าง 107
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 130
สรุปการวิจัย 130
อภิปรายผล 139
ข้อเสนอแนะ 161
บรรณานุกรม 173
ภาคผนวก 176
ประวัติผู้วิจัย 187

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุและด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม 22
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการดับเพลิง 4 หน่วย (หน่วย : คน) 47
ตารางที่ 3.2 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ 56
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,181) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 59
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 60
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ 62
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป 64
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ 66
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม 68
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร 72

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค 74

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 76

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม 78

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน 80

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน 82

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M 93

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 99

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี 101

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับอายุราชการมากกว่า 5 ปี 105

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการ สอง ปัญหาการบริหารจัดการ สาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ และ สี่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 114

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 5

ภาพที่ 2.1 แบบจำลอง 3C 25

ภาพที่ 2.2 กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา 36

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 42

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม 52

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M 113

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ 157

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 หมวด 3 ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีมติให้รวมหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร คือ กองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัย กองสังคมสงเคราะห์ สำนักงานสวัสดิการสังคม และกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติเข้าเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นรับผิดชอบ ซึ่งงานดับเพลิง และกู้ภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มิใช่หน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร รับไปดำเนินการ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยมอบภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย การดำเนินการตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับภารกิจที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องดำเนินการมีดังนี้ (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยจากแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม ภัยจากความแห้งแล้ง จากไฟป่า ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศหนาวและภัยจากการคมนาคม (2) การป้องกันและบรรเทาภัยทางด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในภาวะไม่ปกติ การก่อวินาศภัย ภัยจากทุ่นระเบิด ภัยทางอากาศ รวมทั้งการชุมนุมประท้วงและการก่อจลาจล และ (3) การบรรเทาผู้ประสบภัยด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบจาก

สาธารณภัยต่าง ๆ จากแนวโน้มและความถี่ของการเกิดเพลิงไหม้ในกรุงเทพมหานครที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร และภาวะโลกร้อน โดยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้เข้าไปมีส่วนสำคัญในการป้องกันและระงับอัคคีภัย หรือเพลิงไหม้นั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถและต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ได้เกิดปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงหลายประการ ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรที่เข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณไม่เพียงพอแก่การบริหารจัดการ และในบางกรณีใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมิได้ประชาสัมพันธ์ผลงานของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ขาดการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ และ (5) ปัญหาด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดความรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน เหล่านี้เป็นต้น

จากเหตุผลข้างต้นที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเจ้าหน้าที่ดับเพลิง รวมตลอดถึงตัวอย่างปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประกอบกับผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วย จึงทำให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจศึกษาเรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” โดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ การศึกษาครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงาน และประชาชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ในขณะทำวิจัยสนามของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ว่าเป็นอย่างไร ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ซึ่งจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาในอดีตและในขณะทำวิจัยสนามของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงซึ่งจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครต่อไป

2.3 เสนอแนะแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบ และเข้าใจแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ได้แก่ ข้อ 2.1-2.2 มาเป็นฐานในการเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11 M อย่างเป็นระบบ ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษาเป็นหลัก

2.4 เสนอแนะปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะได้ทราบและเข้าใจปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ข้อมูลส่วนนี้จะมีส่วนช่วยเสริมให้การเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความ

สามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

2.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สำหรับเหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะได้ทราบ และเข้าใจการเปรียบเทียบภาพรวมการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เพื่อจะได้นำข้อมูลส่วนนี้มาใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้มีความครอบคลุมและครบถ้วนเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11 M" ของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (ในบทความ เรื่อง "เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์" ค้นคืนวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน อันได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) เหล่านี้ถือว่า เป็นตัวแปรอิสระ ขณะที่ "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ถือว่า เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ ⟶ ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

1.1 การเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

1.2 การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2. การบริหารงบประมาณ (Money)

2.1 การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้

2.2 การใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารงานทั่วไป (Management)

3.1 การมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ

3.2 การมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

4.1 การปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างรัดกุมและเคร่งครัด

4.2 การมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว

5. การบริหารคุณธรรม (Morality)

5.1 การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงาน

5.2 การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด

6. การให้บริการประชาชน (Market)

6.1 การให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

6.2 การประเมินผลความต้องการของประชาชน

7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

7.1 การมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

7.2 การนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

8. วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

8.1 การจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

8.2 การสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9. การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute)

9.1 การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

9.2 การให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่

10. การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

10.1 การจัดฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ

10.2 การปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11. การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

11.1 การมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

11.2 การให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกกรอบแนวคิด 11M นี้ เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีความละเอียด ชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วนและเข้าใจง่าย ตลอดจนเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วย

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดดังกล่าว มีข้อจำกัดบางประการ เช่น ข้อจำกัดทางด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมหรือการเมือง ที่อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้ครอบคลุมถึงได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบกับเป็นกรอบแนวคิดที่นักวิชาการไทยได้แจงปัจจัยที่สำคัญของการบริหารจัดการไว้ถึง 11 ด้าน แต่อาจไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการบางส่วน อีกทั้งข้อจำกัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ ยังขึ้นอยู่กับความเชื่อ ทัศนคติ ความสนใจและมุมมองของผู้บริหารของหน่วยงานอีกด้วย

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ข้อ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยดังกล่าวแล้วข้างต้น โดยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 5 บท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบเริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอ แนวคิด และผลการศึกษาวิจัยเฉพาะที่เกี่ยวข้องซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภททั้งตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมความสำคัญ ความหมาย และแนวคิดสำคัญในการบริหาร ตลอดจนตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพในรูปของตาราง ภาพประกอบ ตามความเหมาะสม พร้อมคำอธิบายหรือเขียนบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนาตามความเหมาะสม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการสรุปวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย โดยเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาในเขตพื้นที่ของกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

4.3.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,359 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้ประชากรทั้งหมด คือ กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวน 1,359 คน

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงนี้ เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยหรือเพลิงไหม้โดยตรง ทำให้เข้าใจและทราบถึงปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดขึ้น จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้มีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ในครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เน้นเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ โดยใช้กรอบแนวคิดที่เรียกว่า 11M ดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ไม่รวมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมิได้ระบุไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ เพราะอาจทำให้ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้กว้างขวางเกินไป

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ ในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมพื้นที่อื่นหรือจังหวัดอื่น

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ครอบคลุมไปถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในหน่วยงานอื่นหรือในหน่วยการปกครองท้องถิ่นอื่น เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวลาในการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อป้องกันการสับสน เข้าใจผิด ระหว่างผู้ศึกษาและผู้อ่านเพื่อให้เข้าใจความหมายไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งยังต้องสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นด้วย สำหรับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 ขีดความสามารถ หมายถึง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การบริหารจัดการ(management administration)หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานใด ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M เพื่อประโยชน์ของประชาชนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6.3 ปัญหาเพลิงไหม้ หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากเพลิงไหม้ในเขตพื้นที่ของกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 รวมทั้งปัญหาด้านการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ที่เกี่ยวข้องกับเพลิงไหม้และอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

6.4 เจ้าหน้าที่ดับเพลิง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่ของกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ กู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแล และรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานและบริการประชาชน หน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ร้องขอและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.5 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานระดับสำนัก เทียบเท่ากรม ในสังกัดของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

6.6 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หมายถึง กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเป็นปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

6.6.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ และ (2) การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

6.6.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้ และ (2) การใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

6.6.3 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ และ (2) การมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

6.6.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารวัสดุอุปกรณ์ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างรัดกุมและเคร่งครัด และ (2) การมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว

6.6.5 การบริหารคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารคุณธรรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงาน และ (2) การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด

6.6.6 การให้บริการประชาชน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (2) การประเมินผลความต้องการของประชาชน

6.6.7 การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร และ (2) การนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

6.6.8 วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิคของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ และ (2) การสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6.6.9 การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และ (2) การให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่

6.6.10 การประสานงานหรือการประนีประนอม หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการประสานงานหรือการประนีประนอมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การจัดฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ และ (2) การปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

6.6.11 การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน และ (2) การให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่ คำว่า องค์ความรู้ หมายถึง ระบบความคิด แนวทางหรือวิธีการทางวิชาการ ในการศึกษาเรื่องหนึ่งเรื่องใดอย่างมีเหตุผล สำหรับองค์ความรู้ใหม่หรือความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การได้ทราบและเข้าใจขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ปัญหา

และสาเหตุของปัญหาเพลิงไหม้ ตลอดจนแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิด 11M

7.2 ประโยชน์ทางวิชาการ แบ่งเป็น

7.2.1 หน่วยงาน เช่น สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดับเพลิง ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งสถาบันการศึกษาและนักศึกษาจะได้ทราบและเข้าใจสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการวิจัย

7.2.2 หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังสามารถใช้เป็นแนวทางการศึกษาหรือทำวิจัยทำนองเดียวกันในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

7.3 ประโยชน์ทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ข้อ

7.3.1 ผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับการดับเพลิง ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งผู้สนใจสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง ด้านการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

7.3.2 หน่วยงานภาครัฐและข้าราชการ รวมทั้งบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในพื้นที่หรือในหน่วยงานของตน

7.3.3 ประชาชนหรืออาสาสมัครจะได้รับความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ หากได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษา และอาจนำข้อมูลหรือสาระสำคัญจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การติดตามตรวจสอบ หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อที่จะนำไปใช้ในการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพราะหากไม่กำหนดให้ชัดเจนแล้วอาจมีการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างไร้ขอบเขตกว้างขวางเกินความจำเป็นหรือแคบเกินไป อันจะทำให้การทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยในวิทยานิพนธ์ไม่ครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษา ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ ไม่ตรงประเด็น การกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนยังจะทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลที่นำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ การสร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะเป็นต้น อีกด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในบทความ เรื่อง "เทคนิคการเขียนงานวิจัยและวิทยานิพนธ์" ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com) เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงกำหนดหัวข้อที่จะนำไปใช้ในการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (ตัวแปรตาม)
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
5. ความเป็นมาโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เน้นด้านการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะความหมายของการบริหารจัดการมาเสนอไว้ โดยเรียงลำดับจากปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการไทยและตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศ ดังนี้

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ "กระบวนการบริหาร" หรือ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า แพ็มส์-โพสดอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารที่เรียกว่า 11M" แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ "กระบวนการบริหาร" และ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าการบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้

อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ บทความ เรื่อง "แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ" ค้นคืนวันที่ 7 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 5) ในหนังสือ เรื่อง "การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ" ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรณ (ในบทความ เรื่อง "แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ" ค้นคืนวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com) ยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การ

ปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ผิดรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ใด ๆ (2) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimate goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration)

ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1) หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียนโดย William J. McGlothin ในปี ค.ศ. 1943

2) หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3) หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md. : Scarecrow Press, 2001

4) วารสาร "Educational Management Administration & Leadership" Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้ความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

(1) Fair Leigh Dickingson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

(2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

(3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

(4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเน็ทติกัส สหรัฐอเมริกา

(5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

(6) University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

(1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐแมรีแลนด์

(2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

7) หน่วยงานของเอกชน ในสหรัฐอเมริกา

(1) บริษัท Hewlet Packard

(2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell

(3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm

(4) บริษัท Gemalto

(5) บริษัท ViaNett

สรุป จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธงชัย สันติวงษ์ บรรยายถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้เพียง 3 ด้าน คือ (1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน (2) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ และ (3) ด้านของความรับผิดชอบ ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ 11 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการนำตัวแบบ "กระบวนการบริหารจัดการ" หรือตัวแบบ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า แพ็มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) หรือ 11M โดยได้นำแต่ละตัวแบบมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย ผู้ศึกษาเห็นว่า การให้ความหมาย

ของการบริหารจัดการของนักวิชาการข้างต้นนั้นล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในมิติที่แตกต่างกัน

จากความหมายของคำว่าการบริหารจัดการที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในบทความ เรื่อง "แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ" มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่ใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง "การเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานใด ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M เพื่อประโยชน์ของประชาชน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม" สำหรับเหตุผลที่นำความหมายการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาปรับใช้ในครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงานและบุคลากรอย่างกว้างขวาง เข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถที่จะนำมาปรับใช้กับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอิสระ)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการหลายแนวคิด เช่น POCCC, POSDCoRB, PAMS-POSDCoRB, 5M, 6M, 7M, 8M, 9M, 10M, 11M, SWOT, benchmarking, balanced scorecard เป็นต้น ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง "การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด" ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ควรมีอย่างน้อย 11 ด้าน ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) โดยในแต่ละด้าน มีตัวชี้วัด 5 ข้อ ดังนี้

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

(1) หน่วยงานบรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน

(2) หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเป็นประจำ

(3) หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

(4) หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2) การบริหารงบประมาณ (Money)

(1) หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

(2) การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

(3) หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

(4) หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

(5) หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การบริหารงานทั่วไป (Management)

(1) หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ

(2) หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ

(3) หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

(4) ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

(1) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

(2) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์มากเพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน

(3) หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

(4) หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน

5) การบริหารคุณธรรม (Morality)

(1) บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

(2) บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

(3) หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(4) บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด

(3) บุคลากรของหน่วยงานใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง

6) การให้บริการประชาชน (Market)

(1) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น

(2) หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

(3) หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

(4) หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาให้บริการประชาชน

(5) หน่วยงานประเมินผลความต้องการของประชาชนผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง

7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

(1) หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

(2) ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเชื่อถือได้

(3) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

(4) หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นเครือข่ายและเป็นระบบ

(5) หน่วยงานมีระบบการควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน

8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

(1) หน่วยงานบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมายหรือยึดถือหลักนิติธรรม

(2) หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

(3) หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา

(4) หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute)

(1) หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

(2) หน่วยงานกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

(3) หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว

(4) บุคลากรของหน่วยงานผัดผ่อนหรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการเป็นประจำ

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

(1) หน่วยงานประสานงานภายในและภายนอกของหน่วยงานอย่างชัดเจน

(2) หน่วยงานวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

(3) หน่วยงานให้เวลาสำหรับการประสานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

(4) หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

(5) หน่วยงานปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อน กันหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

(1) หน่วยงานมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

(2) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) หน่วยงานควบคุมตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

(4) หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้วิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว โดยจัดแบ่งตามด้านวัตถุและจิตใจ รวมทั้งจัดแบ่งตามงาน (Management) เงิน (Money) คน (Man) และคุณธรรม (Morality) พบว่า

1) เมื่อจัดแบ่งตามด้านวัตถุและจิตใจ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการหรือตัวชี้วัดหลักทั้ง 4 ตัว (ชุดตัวชี้วัด) ล้วนให้ความสำคัญกับด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ **(1) 11M** หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้เน้นด้านวัตถุมากถึง 10 ปัจจัย ขณะที่เน้นด้านจิตใจเพียง 1 ปัจจัย คือ คุณธรรมหรือจริยธรรมเท่านั้น **(2) SWOT** หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 4 ปัจจัย **(3) benchmarking** หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 5 ด้าน และ **(4) balanced scorecard** หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุ 4 ด้าน

2) ถ้าจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม พบว่า **(1) 11M** ครอบคลุมครบทั้งด้านงาน เงิน คน และคุณธรรม ในขณะที่ **(2) SWOT** และ **(3) benchmarking** ครอบคลุมเฉพาะด้านงานเท่านั้น ส่วน **(4) balanced scorecard** ครอบคลุมด้านงาน เงิน และคน โดยไม่ครอบคลุมด้านคุณธรรม

อย่างไรก็ตาม การจัดแบ่งหรือจัดกลุ่มว่าตัวชี้วัดการบริหารจัดการแต่ละตัวครอบคลุมด้านอะไรนั้น อาจแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุและด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว/ชุดตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ			ด้านจิตใจ
	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
1. 11M หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 11 ปัจจัย	(3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	(2) การบริหารงบประมาณ (Money)	(1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	(5) การบริหารคุณธรรม (Morality)
2. SWOT 4 ปัจจัย	(1) จุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (3) โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน และ (4) ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน			
3. bench-marking 5 ด้าน	(1) การปฏิบัติงานหรือผลของการปฏิบัติงาน (2) กระบวนการดำเนินงาน (3) ผลิตภัณฑ์ (4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ (5) ยุทธศาสตร์			
4. balanced scorecard 4 ด้าน	(1) ด้านภายนอกองค์กร เช่น ประชาชนผู้รับบริการ และ (2) ด้านภายในองค์กร เช่น กระบวนการบริหารงานภายในหน่วยงาน	(4) ด้านการเงิน	(3) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต	

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของนักวิชาการข้างต้นนี้ พบว่า ได้ให้ความหมายและกำหนดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนักวิชาการแต่ละคนจะเลือกหรือกำหนดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ กล่าวคือ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กำหนดไว้ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ปัจจัยหรือ 11 ด้าน ได้แก่ (1) นโยบาย (Policy) (2) อำนาจหน้าที่ (Authority) (3) จริยธรรม (Morality) (4) จิตวิญญาณ (Spirit) หรือสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) หรืออาจกำหนดว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ประกอบด้วย 11 ปัจจัยหรือ 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถนำไปปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับศึกษาวิเคราะห์ หรือจัดกลุ่มปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมตลอดถึงการนำไปเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้

ผู้ศึกษาจึงได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ดังกล่าว มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยหมายถึง “กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเป็นปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน” สำหรับเหตุผลที่เลือกนำแนวคิดหรือความหมายของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายที่ใช้ในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดหรือความหมายมีเนื้อหาสาระครอบคลุมมากถึง 11 ด้าน มีความชัดเจน รวมทั้งนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งและสภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

3. แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (ตัวแปรตาม)

คำว่า ขีดความสามารถ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประสิทธิภาพ และความสามารถ ในที่นี้จึงนำความหมายของทั้ง 2 คำมาเสนอไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530: 234) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ

ติน ปรัชญฤทธิ์ (2535: 130) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั้นคือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่พยายามเพิ่มขึ้น ความแม่นตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538: 91-92) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง

1) ความสามารถในการผลิต ผลลัพท์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำสุด

2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่นำเข้า(Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือความพึงพอใจของผู้รับบริการรวมทั้งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง

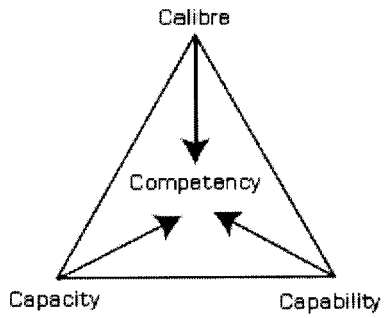
กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 49) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการบริหารที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการ ผลงานมากที่สุด (efficiency is do things right)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: 773, 801) ได้ให้ความหมายของความสามารถ ไว้ว่าหมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีคำที่มีความหมายเช่นเดียวกันกับ ความสามารถ ในภาษาไทยหลายคำ ได้แก่ สมรรถภาพ หรือสมรรถนะ เป็นต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2543: 67) ยังได้ให้ความหมายของคำว่า ขีดความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 86) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องมือชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเป็นสากลไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (บทความ เรื่อง "การพัฒนาขีดความสามารถ" ค้นคืนวันที่ 3 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.tpa.or.th) ได้เสนอสาระสำคัญไว้ว่า เท่าที่ผ่านมาการให้บริการยังไม่ได้รับความสำเร็จมากเพียงพอ การวัดอาจจำเป็นต้องกำหนดค่าเป็นตัวเลข โดยวัดจากจำนวนการร้องเรียนของผู้ใช้บริการว่าลดลงเป็นสัดส่วนเท่าใดกับข้อร้องเรียนเดิม การให้บริการจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือบุคคลต่างก็มีขีดความสามารถไม่เหมือนกัน และมีขีดความสามารถต่างกันออกไปในแต่ละด้าน จึงต้องมีการวิเคราะห์ว่า หน่วยงานหรือบุคคลควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถไปในด้านใดบ้าง แบบจำลอง 3C (3C Model) จะช่วยให้สามารถพิจารณาขีดความสามารถแต่ละด้านได้ชัดเจน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลอง 3C

1) Capacity เป็นความสามารถที่จะรับงานได้มากน้อยเท่าใด ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน ตามความจุของงานที่จะทำได้ บางคนรับงานได้มาก บางคนรับงานได้น้อย

2) Capability เป็นความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลายชนิด บางคนทำงานได้หลายชนิด บางคนมีความสามารถเฉพาะอย่าง ไม่สามารถพัฒนาทักษะให้มีหลายด้าน (multi-skill)

3) Calibre เป็นการพิจารณาขีดความสามารถว่าทำงานได้ในระดับยากมาก ยากปานกลาง หรือไม่ยาก

ขีดความสามารถในการให้บริการที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของงานบริการต้องสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้ เป็นลักษณะที่เรียกได้ว่า ความเก่ง จะต้องมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายในงานบริการ ซึ่งพฤติกรรมหลัก (key behavior) จะมีความสำคัญต่องานบริการแต่ละอย่างต่างกัน ขีดความสามารถส่วนบุคคล คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการให้บริการสูงกว่ามาตรฐานในการบริการทั่ว ๆ ไป จะเป็นในด้านงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแต่ละบุคคลมีมากน้อยไม่เท่ากัน บางคนมีมากในด้านหนึ่ง แต่น้อยกว่าในอีกด้าน จึงต้องพิจารณาพัฒนาขีดความสามารถในด้านที่เป็นจุดแข็งให้เพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องจำกัดด้านที่เป็นจุดอ่อนให้หมดไป ด้วยวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด ได้แก่ การฝึกอบรม และการสอนงานบริการในลักษณะการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training: OJT)

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (บทความ เรื่อง "การพัฒนาขีดความสามารถ" ค้นคืนวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.google.co.th) ได้อธิบายถึง วิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสามารถพัฒนาได้ 9 วิธี คือ

1) การเรียนรู้ในงานหรือการสอนงาน (coaching) หมายถึง การสอนงานให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การประชุมแก้ปัญหา (meeting) หมายถึง การประชุมเฉพาะเรื่องและเฉพาะกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาและแสดงขีดความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การหมุนเวียนงาน (job rotation) หมายถึง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา

4) การมอบหมายโครงการพิเศษ (project assignment) หมายถึง การมอบหมายโครงการหรืองานพิเศษให้บุคลากรเป้าหมายได้ปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง

5) การมอบหมายงานเป็นทีม (team assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้กับกลุ่มบุคลากรไปปฏิบัติงานร่วมกัน

6) หลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์การ (in-house training) หมายถึง การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์การโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นวิทยากร หรืออาจจะมีการจัดบทเรียนออนไลน์

7) หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกองค์การ (external training) หมายถึง การส่งกลุ่มบุคลากรเป้าหมายไปอบรมภายนอกทั้งการอบรมระยะสั้น และระยะปานกลาง

8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self access) หมายถึง บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

9) การศึกษาแบบทางการ (education) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ดังที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมและนำเสนอไว้ข้างต้นนี้ พบว่า นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายและหลักการสำคัญของขีดความสามารถหรือประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกัน เช่น ติน ปรัชญฤทธิ์ ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั้นคือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่พยายามเพิ่มขึ้น ความแม่นตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น ในขณะที่สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขีดความสามารถในการให้บริการที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของงานบริการต้องสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้ เป็นลักษณะที่เรียกได้ว่า ความเก่ง จะต้องมีความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายในงานบริการ ในส่วนของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของคำว่า ขีดความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน เหล่านี้เป็นต้น

ผู้ศึกษาได้รวบรวมและนำแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความหมายของขีดความสามารถตามแนวคิดของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายกว้าง ๆ ของขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่ใช้ในที่นี้ว่าหมายถึง “สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง” สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษานำความหมายของขีดความสามารถของนักวิชาการดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของขีดความสามารถที่ใช้ในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่มีเนื้อหาสาระ ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำมาปรับใช้กับวิทยานิพนธ์ที่ศึกษานี้ได้อย่างเหมาะสม

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องดังกล่าวนี้ไว้ด้วย แต่เนื่องจากปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่เขียนไว้โดยตรงไม่มีหรือมีน้อยมาก ผู้ศึกษาจึงได้นำปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของหน่วยงานอื่นมาแสดงไว้เพื่อเป็นการเทียบเคียง ดังต่อไปนี้

อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์ (2538: 195-197) ที่ได้ศึกษา เรื่อง "ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย" ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ไว้ ว่า เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ทันสมัยและยานพาหนะที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงานควรมีความพร้อมและให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพด้วย

อรรถ แพทยังกุล (2539) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร" ดำรงตำแหน่งประธานสภากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารที่มีจุดอ่อนด้านบุคลากร และความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540: 106) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคลากร" ที่ว่า การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถช่วยให้บริหารงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และแก้ไขปัญหาของปะชาชนได้ทันความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามาทำงานแล้วมิได้หมายความว่า บุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เต็มความสามารถเพราะวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) ในหนังสือ เรื่อง "การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย" ได้อธิบายไว้ว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีความมั่นคงและเข้มแข็งในการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร พร้อมกันนั้น กฎหมาย

ยังได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่กว้างขวางอีกด้วย ทำให้การบริหารงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นไปในลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ตัวผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและคณะผู้บริหารไม่ต้องการแบ่งอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตมาก เพราะทำให้ตนเองขาดความสำคัญ อีกทั้งการแบ่งอำนาจไปให้ผู้อำนวยการเขตบริหารงานผิดพลาด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและคณะผู้บริหารก็ยังต้องรับผิดชอบอยู่เสมอ เมื่อเกิดการรวมอำนาจบวกกับความใหญ่โตกว้างขวางของกรุงเทพมหานคร การบริหารจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ "การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง" ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การจัดการทั่วไป (Management) (5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) (6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณ (Money) ว่า ประกอบไปด้วย (1) การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่นผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และภายนอก เช่นประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย (2) การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง (3) การระดมทุนเพื่อให้การบริหารของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และ (4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่น การนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษีครอบคลุมและเต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เช่าวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน และกล่าวถึงการบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการ โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ เรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

นวพรรณ มัคละพลัง (2546) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี" เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาไว้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลควรเพิ่มบุคลากร

จัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ และควรบรรจุพนักงานให้มากขึ้นตามภารกิจ

คณัฐนันท์ อนันต์สินชัย (2547) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านท่าแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ" ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านท่าแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ ด้านจริยธรรม บุคลากรทุกคนควรมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและอำนายความสะดวกให้แก่ประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และควรพบปะเยี่ยมเยียนประชาชน และคอยช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

พิทยา บวรวัฒนา (2547: 105) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ เจม ดี. มูนนี่ (James D. Mooney) และ อเล็น ซี. ไรเล่ย์ (Alan C. Reiley) ไว้ในหน่วยที่ 3 "ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์" มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยได้เสนอหลักการบริหารต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสากลที่ว่า หลักการประสานงานเป็นหลักการบริหารที่สำคัญที่สุด บางครั้งเรียกว่า "หลักเอกภาพของสายการบังคับบัญชา" หลักการประสานงานสำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของหลักการอื่น ๆ หลักการประสานงานนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นในการประสานกิจกรรมทั้งหลายภายในองค์การ ด้วยการมอบหมายอำนาจโดยชอบธรรมให้แก่บุคคลในระดับต่าง ๆ ของลำดับชั้นในสัดส่วนที่มากขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 199) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการซึ่งพบว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งก็ยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ทั้งนี้ เมื่อต้องเลือกระหว่างการภารกิจหรืองานกับการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชามักเลือกเอางานไว้ก่อน โดยอาจเลือกส่งข้าราชการที่ไม่ค่อยมีงานทำหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานไปเข้ารับการอบรมแทนที่จะส่งข้าราชการที่ขยันขันแข็ง และรับผิดชอบงานมากกว่า เพราะเกรงว่าจะเสียงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารบางคนก็ไม่ส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากร รวมทั้งไม่ให้ความสำคัญกับการเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากร อันจะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของกรมชลประทานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ศิรินทร์ ธูปกล่ำ (2548: 42) ในหนังสือ "ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา" ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้มากเพียงพอ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 258) ในหนังสือ "หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ" กล่าวว่า การประเมินผลโดยการเขียนรายงาน (essay appraisal) เป็นวิธีง่าย ๆ ที่

ผู้บังคับบัญชาจะเขียนรายงาน เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อดีข้อเสีย และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นต้น การประเมินผลโดยการเขียนรายงานนี้เป็นวิธีง่าย ใช้กันมากในหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร โดยแทนที่จะประเมินผลด้วยวาจา ได้มีการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ประเมินผลที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในหน่วยงานบางแห่งได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานการประเมินผลตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานประเมินผลผู้บังคับบัญชาด้วย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง "แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา" ค้นคืนวันที่ 5 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

1) ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาดโดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต

2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อมีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน

6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

7) สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทาและประณาม

8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและในการพัฒนาระบบราชการ

9) บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์

ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้อธิบายถึงหลักการให้บริการประชาชนที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมไว้ว่า ควรยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ใกล้ชิด ทั่วถึง น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เสมอภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ การให้บริการในลักษณะเหล่านี้ ไม่เพียงมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐเท่านั้น แต่ยังจะมีส่วนทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อศรัทธาและยอมรับมากขึ้น

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2550: 37-50) ในหนังสือ "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขเฉพาะที่สำคัญ เช่น

1) ระบบฐานข้อมูลเหตุการณ์เพลิงไหม้ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ปัญหาอุปสรรค ปัจจุบันการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอัคคีภัยยังมีไม่ครบถ้วน เก็บไม่เป็นระเบียบ ขาดความต่อเนื่อง และไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ดี นอกจากนี้ ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการเก็บบันทึกข้อมูลเพลิงไหม้จากสถานที่เกิดเหตุจริงนอกจากพนักงานพิสูจน์หลักฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น โดยเฉพาะฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านการวิเคราะห์ทางวิชาการได้ ข้อมูลที่มีอยู่ถูกใช้ประโยชน์เพียงรายงานผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

แนวทางแก้ไข การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อบันทึกลงฐานข้อมูลนั้นมีความละเอียดอ่อนมาก การแบ่งกลุ่มประเภทอาคาร รูปแบบการบันทึกต้องมีความชัดเจนและมีความหมายที่แน่นอน เพื่อหลีกเลี่ยงการบันทึกที่ผิดพลาดจากความเข้าใจ รูปแบบการบันทึกต้องครอบคลุมสถานการณ์ในหลายรูปแบบ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการบันทึกต้องมีความเข้าใจอย่างดี และสามารถบันทึกได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วประเทศผ่านเครือข่ายการสื่อสารเข้ามาที่ฐานข้อมูลที่มีส่วนกลาง จากนั้นระบบสามารถประมวลผลออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้

การเก็บข้อมูลเพลิงไหม้ควรเก็บทุกกรณีไม่ว่าเหตุการณ์นั้นจะเป็นคดีหรือไม่ก็ตาม เพลิงไหม้ที่เกิดจากอุบัติเหตุในหลายครั้งทางวิชาการต้องการทราบข้อมูลเพื่อหาแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุนั้นให้เกิดน้อยลงหรือไม่ให้เกิดขึ้น บทเรียนเพลิงไหม้หรืออุบัติเหตุหลายครั้งได้สูญหายไปกับเหตุการณ์เพลิงไหม้ที่ไม่ได้ทำการบันทึกไว้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเกิดจากความต้องการปิดเป็นความลับของผู้ประกอบการเพราะกลัวเสียชื่อเสียง สิ่งเหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไขการออกกฎหมายบังคับอาจเป็นทางออกทางหนึ่ง รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ

ของการเก็บรวบรวมข้อมูลอัคคีภัยเหล่านี้ต้องทำการเก็บทุกเหตุการณ์หรือเก็บให้ได้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้เพราะทุกเหตุการณ์จะเป็นบทเรียนที่สำคัญสำหรับการป้องกันอัคคีภัยในอนาคต

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดควรร่วมมือกันพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้มีมาตรฐาน ทันสมัย และมีระบบทำให้สามารถค้นหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากทุกหน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ ได้โดยอัตโนมัติ และรวดเร็ว ฉับไว มีการนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลอย่างเป็นระบบ มีระบบการติดตามผล มีระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ทันสมัย และกระจายทั่วถึงสู่ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทุกระดับ

2) การพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับภาครัฐ ประชาชนทั่วไป และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยในประเทศไทย

ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการเรียนรู้ในกระบวนการศึกษาทั้งในระบบการศึกษาภายในและภายนอกโรงเรียนตลอดจนการเรียนรู้ของประชาชนทั่วไป การเรียนรู้ในวิชาการความปลอดภัยพื้นฐานด้านอัคคีภัยของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนยังไม่มีหลักสูตรหรือมีเนื้อหาในตำราเรียนบางอย่างชัดเจน ดังนั้น ความตระหนักถึงอันตรายจากเพลิงไหม้และเรื่องความปลอดภัยด้านอัคคีภัยพื้นฐานจึงไม่ได้อยู่ในสำนึกของคน เห็นได้จากกรณีที่คนไทยจำนวนมากเพิกเฉยต่อสัญญาณเตือนเพลิงไหม้ ไม่ยอมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เช่น ไม่เข้าร่วมฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี เป็นต้น

แนวทางแก้ไข ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ และตระหนักถึงอันตราย ความรุนแรง และผลกระทบจากการเกิดอัคคีภัย ละเลยการป้องกัน ขาดการเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน เชื่อเรื่องโชคชะตาของคน และชอบเสี่ยง ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเคยชินของคนเป็นเรื่องที่ยากมากซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร จึงควรมีระบบการส่งเสริมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังเรื่องความปลอดภัยลงในจิตสำนึกของประชาชน แนวทางในการดำเนินงาน คือ การบรรจุมาตรการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยและความรู้เรื่องอัคคีภัยไว้ในตำราเรียนในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อย่างน้อยเป็นการปลูกฝังตั้งแต่เยาว์วัยเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงอันตรายจากอัคคีภัยและเรียนรู้วิธีการป้องกันตนเอง เพราะตามสถิติข้อมูลอัคคีภัยของต่างประเทศ ทำให้ทราบว่าผู้เสียชีวิตส่วนใหญ่จากจำนวนผู้เสียชีวิตทั้งหมดในเหตุการณ์เพลิงไหม้คือ เด็กและผู้สูงอายุ ดังนั้น เด็กไทยส่วนใหญ่จึงมีโอกาสที่จะเผชิญกับเพลิงไหม้โดยลำพังได้โดยเฉพาะภายในบ้านของพวกเขาเอง

ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับเรื่องบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญในงานด้านการป้องกันอัคคีภัย

โดยตรง ที่ผ่านมาในการออกแบบระบบป้องกันอัคคีภัย ออกแบบทางหนีไฟดำเนินการโดยสถาปนิก วิศวกรเครื่องกล และวิศวกรไฟฟ้า ซึ่งไม่ได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยตรงเกี่ยวกับพื้นฐานหรือวิทยาศาสตร์การเกิดอัคคีภัย จึงทำให้การออกแบบอาจไม่เหมาะสมและไม่ครอบคลุมความเสี่ยงภัยในแต่ละประเภทกิจกรรมของอาคาร อีกทั้งเป็นการออกแบบตามกฎหมาย ไม่ได้พิจารณาตามความเหมาะสมของลักษณะอาคารและความเสี่ยงทำให้บางครั้งมูลค่าการออกแบบและการลงทุนติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัยอาจสูงเกินความจำเป็น ซึ่งเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการพยายามหลีกเลี่ยงการลงทุนและทำผิดกฎหมายได้ง่าย

แนวทางแก้ไข สำหรับในประเทศไทย เพิ่งเริ่มมีการเปิดสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยโดยตรง เป็นปีแรกซึ่งเริ่มในปี พ.ศ. 2548 นี้ โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ได้จัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยและเปิดสอนหลักสูตรมหาบัณฑิตวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัย (Master of Fire Protection Engineer) และก่อนหน้านี้ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็ได้เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตรเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การเกิดอัคคีภัย อย่างไรก็ตาม ทุกวันนี้ยังถือว่าประเทศไทยขาดแคลนวิศวกรในสาขาเหล่านี้ ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในการผลิตบุคลากรด้านนี้ให้เพียงพอต่อความต้องการต่อไปสำหรับการพัฒนาในระดับภาครัฐ ปัจจุบันกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้จัดตั้งวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขึ้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยมีวิทยาเขตอีก 6 แห่งในจังหวัดปราจีนบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น พิษณุโลก ภูเก็ต และสงขลา ซึ่งจะทำหน้าที่ในการฝึกอบรมให้กับพนักงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และบุคคลที่สนใจ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการระงับอัคคีภัย แต่ทั้งนี้ยังขาดการฝึกอบรมด้านการป้องกันอีกมาก จึงสมควรเพิ่มเติมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย เช่น การตรวจสอบอาคาร การทดสอบอุปกรณ์ระบบป้องกันอัคคีภัย การบำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบป้องกันอัคคีภัยและวิชาสืบสวนหาสาเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น

3) การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับระยะเวลาในการเข้าถึงจุดเกิดเหตุ

ปัญหาอุปสรรค ปัญหาที่พบบ่อยครั้ง คือ การเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุล่าช้า ทำให้เพลิงไหม้พัฒนาจนเป็นเพลิงไหม้ขนาดใหญ่ ซึ่งยากต่อการเข้าระงับและควบคุมเพลิงไหม้ และการเข้าช่วยเหลือผู้ประสบเหตุ มีหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นปัญหาอุปสรรค ได้แก่ จราจรติดขัด มีการชะลอหรือยับยั้งการแจ้งเหตุไปยังสถานีดับเพลิง ไม่สามารถเข้าไปในอาคารได้ ประตูถูกล็อคและสถานีดับเพลิงมีไม่เพียงพอหรืออยู่ไกล เป็นต้น

แนวทางแก้ไข การบริหารจัดการในการตอบสนองสัญญาณรับแจ้งเหตุ คือ การเข้าถึงที่เกิดเหตุของหน่วยงานดับเพลิงในหลายประเทศ ได้ใช้วิธีกำหนดเป้าหมายเป็นเวลาขั้นต่ำที่

ต้องเข้าถึงที่เกิดเหตุให้ได้ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยดับเพลิงแต่ละหน่วยว่าเมื่อได้รับสัญญาณแจ้งเหตุแล้วให้มีการตอบสนองและเข้าถึงที่เกิดเหตุอย่างช้าภายใน 8 นาที ภายหลังรับแจ้งเหตุหรือในระยะเริ่มแรกอาจใช้วิธีหาค่าเวลาเฉลี่ยก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายใหม่ให้เวลาสั้นลง เป็นต้น

โดยแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายเวลาที่กำหนดนั้น จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงภัยในแต่ละพื้นที่ วิเคราะห์ถึงความพร้อมทางด้านบุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยในแต่ละท้องถิ่น เพื่อที่จะวางแผนพัฒนาปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น การติดตั้งระบบแจ้งเหตุอัตโนมัติจากบ้านเรือนที่อยู่อาศัย อาคารสำนักงานไปยังสถานีดับเพลิงการจัดการหมายเลขแจ้งเหตุฉุกเฉิน การเพิ่มสถานีดับเพลิง การสร้างเครือข่ายในการดับเพลิง การปรับปรุงระบบจราจร การจัดวางผังเมือง การจัดหาอุปกรณ์ดับเพลิงในแต่ละหน่วยให้เพียงพอ และการติดตั้งระบบท่อน้ำดับเพลิงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เป็นต้น

4) เครื่องมือและอุปกรณ์ผจญเพลิงไหม้รวมถึงมาตรฐานอุปกรณ์ขณะสนธิกำลังเพื่อระดมความช่วยเหลือและบรรเทาเหตุ

ปัญหาอุปสรรค เครื่องมือและอุปกรณ์ผจญเพลิงไหม้มีราคาสูง เพราะอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและมีการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ จะต้องจัดซื้อมาจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมา เพราะการจัดซื้อตามระบบราชการตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีนั้นต้องไม่ปิดกั้นสินค้าที่เทียบเท่ากันได้ ซึ่งต้องยอมให้เป็นสินค้าที่ได้รับการรับรองจากมาตรฐานที่แตกต่างกันให้สามารถเสนอราคาได้ จึงทำให้ต้องซื้อสินค้าที่ผลิตมาจากมาตรฐานที่ต่างกัน เช่น หัวฉีดน้ำดับเพลิง เป็นต้น ซึ่งพบว่าบ่อยครั้งได้เกิดปัญหาขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงานฉุกเฉินทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน ที่ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ปฏิบัติงานร่วมกันได้เนื่องจากข้อต่อเกลียวไม่ตรงกัน

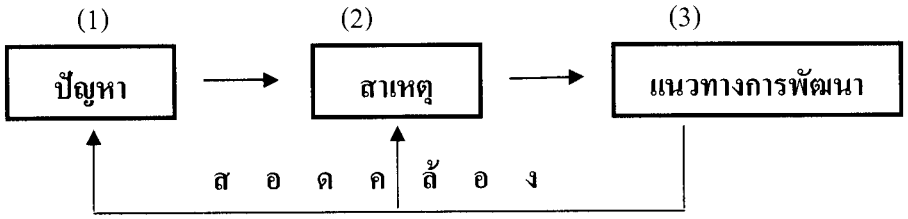
แนวทางแก้ไข ในระยะเริ่มแรกให้ส่งเสริมการนำเข้าโดยอาจใช้ภาษีในการจูงใจเพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายในแต่ละมาตรฐานการผลิต จะได้มีโอกาสในการเลือกสินค้าได้มากขึ้น ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมให้เกิดการวิจัยพัฒนาและการผลิตสินค้าที่จำเป็นภายในประเทศ ซึ่งในระยะยาวนั้นค่อย ๆ ลดการจูงใจในการนำสินค้าเข้ามาจากต่างประเทศเมื่อมีสินค้าที่ผลิตเพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศ นอกจากนี้ ควรจัดทำมาตรฐานผลิตภัณฑ์ด้านการป้องกันอัคคีภัยของประเทศไทยเพื่อส่งเสริมให้เกิดการผลิตภายในประเทศและหน่วยงานของภาครัฐ ควรจัดทำฐานข้อมูลสินค้าที่ได้รับการรับรองเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ได้เอง

5) การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกตัวอย่างเช่น ทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานดับเพลิง อาสาดับเพลิง และอาสาสมัครทั่วไป

ปัญหาอุปสรรค ปัจจุบันพบว่ามีบ่อยครั้งที่การปฏิบัติงานในระหว่างเหตุการณ์ฉุกเฉินนั้นขาดการประสานงานที่ดี มีการทำงานซ้ำซ้อน การจัดวางบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในหลายท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ทำให้บางครั้งอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันบ้าง อาจมีการทำงานซับซ้อนจนสับสนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการสั่งการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หากไม่มีผู้บัญชาการเหตุการณ์ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานจนเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียได้

แนวทางแก้ไข ควรจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยการบังคับบัญชา การประสานงาน และการปฏิบัติที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ความชำนาญ และมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ในบทความ เรื่อง "แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์การประยุกต์และการพัฒนา" ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จาก http:// www.wiruch.com) เสนอกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน อันได้แก่ ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และแนวทางการแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนา (suggestion) โดยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

เหตุผลที่นำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหานี้มาประยุกต์ใช้ เพราะกระบวนการหรืออาจเรียกว่า กรอบแนวคิด นี้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ คุ้นเคยกันทั่วไป รวมทั้งได้นำไปใช้และอ้างอิงกันพอสมควร และที่สำคัญคือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างตรงประเด็น ครอบคลุมและกว้างขวางในหลายสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการวิเคราะห์ปัญหาและการเสนอแนวทาง

แก้ไขหรือการเสนอแนวทางการพัฒนาหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคำนึงถึงสาเหตุของปัญหาด้วย ในที่นี้ ได้เขียนเป็นคำอธิบายอย่างละเอียดเพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจ ขณะเดียวกัน ก็ได้เสนอเทคนิคการนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้ไว้ด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง **ปัญหา** หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดีไม่พร้อมหรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาการขาดการประสานงานของหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง **สาเหตุ** หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มาก่อนปัญหาเพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วสาเหตุจะต้องเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอน แต่ในที่นี้ได้นำปัญหาขึ้นก่อนเพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพ อีกทั้งข้อความ "ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข" เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม **แนวทางแก้ไข** อาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือข้อเสนอแนะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้

สำหรับเทคนิคการนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาไปประยุกต์ใช้ มีอย่างน้อย 5 ประการ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่แสดงออกในแง่ลบ เช่น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนปัญหาการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร

ประการที่สอง สาเหตุเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ต้องค้นหา เพราะจะมีส่วนช่วยให้แก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น รัดกุม ครอบคลุม และครบถ้วน หากพิจารณาศึกษาไม่ถี่ถ้วน อาจทำให้การหาสาเหตุผิดพลาดได้ง่ายอันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คลาดเคลื่อน เท่าที่ผ่านมา มีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่า ได้มีการนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้กันอย่างคลาดเคลื่อนหรือมีข้อบกพร่องที่สืบเนื่องมาจากการไม่เข้าใจถึงวิธีการหรือเทคนิคการเขียนสาเหตุ สำหรับเทคนิคการหาสาเหตุมีอย่างน้อย 6 ข้อ ดังนี้

1) สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุเสมอ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า "ไม่มีปัญหาใดในโลกที่เกิดจากสาเหตุเดียว"

2) สาเหตุต้องเกิดก่อนปัญหา มาก่อนปัญหา หรือเป็นบ่อเกิดของปัญหา ตัวอย่างเช่น ถ้า ปัญหา คือ ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารจัดการที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ (2) ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ

ข้าราชการ (เพราะสนับสนุนระบบอุปถัมภ์) สาเหตุตามตัวอย่างนี้ ล้วนเกิดมาก่อน และเป็นบ่อเกิดของปัญหาทั้งสิ้น ดังนั้น เทคนิคในการเขียนสาเหตุข้อนี้ มีส่วนที่ต้องพิจารณาง่าย ๆ คือ ถ้าสาเหตุที่เขียนนั้น "ไม่ได้เกิดก่อนปัญหา" หรือ "เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหา" ก็ไม่ถือว่าเป็นสาเหตุ แต่เป็น "อาการ"

3) อย่านำ "อาการ" มาเป็นสาเหตุ อาการหมายถึง ข้อความที่ขยายความหรืออธิบายปัญหา หรือข้อความที่มีความหมายเดียวกับปัญหา หรือข้อความที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหาหรือเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับปัญหา ข้อความที่เป็นอาการนั้น ไม่อาจเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ การเป็นหวัด อาการของการเป็นหวัด เช่น น้ำมูกไหล ไอ หรือจาม เป็นต้น ดังนั้น การมีน้ำมูกไหล ไอ หรือจาม ไม่อาจนำมาเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารจัดการหรือควบคุมกำกับดูแลอย่างอ่อนแอ อาการของปัญหานี้ เช่น ผู้บริหารคนนั้นปล่อยปละละเลยผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่เข้มงวดไม่ควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่ต้องการสร้างผลงาน เป็นต้น

4) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ สาเหตุจำนวนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ซึ่งสังเกตได้จากคำเหล่านี้ การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก ขาดจริยธรรม ขาดคุณธรรม ขาดจิตวิญญาณ ความรักความชอบและความไว้วางใจมากเกินไป เป็นต้น โดยจิตใจของคน ๆ หนึ่งย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ๆ นั้นเอง ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้า ปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ไม่ให้บริการที่ดีและไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกของการให้บริการ เป็นต้น ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารงานขาดประสิทธิภาพ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้บริหารไว้วางใจหรือรักลูกน้องมากเกินไป หรือผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการรับใช้ชาติแผ่นดิน เป็นต้น ตัวอย่างที่สาม ถ้า ปัญหา คือ ผู้นำมีลักษณะเผด็จการหรือบริหารจัดการอย่างรวมอำนาจ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้นำคนนั้นมีจิตใจที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก หรือมีจิตวิญญาณที่ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว หรือไม่ไว้วางใจให้ลูกน้องปฏิบัติงานแทน เป็นต้น

5) สาเหตุบางอย่างมีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้า ปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ให้บริการไม่ดีเท่าที่ควร สาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น (1) เจ้าหน้าที่มีน้อย หรือ (2) หน่วยงานมีงานมาก ซึ่งหมายถึง มีประชาชนมาใช้บริการมาก สาเหตุทั้ง 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ การจราจรติดขัด สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) รถยนต์มีจำนวนมาก หรือ (2) จำนวนถนนมีน้อย สาเหตุ 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน

6) ไม่ควรมองสาเหตุเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาสาเหตุอย่างเป็นระบบหรือมองในวงกว้าง หรือมีการ "จัดกลุ่ม" สาเหตุ เช่น สาเหตุที่เกิดจากด้านวัตถุและด้านจิตใจ หรือสาเหตุที่

เกิดจากตัวบุคคลและหน่วยงาน หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและระบบหรือสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เหล่านี้เป็นต้น

ประการที่สาม ข้อความใดข้อความหนึ่งที่นำมาใช้ อาจเป็นได้ทั้ง ปัญหาหรือสาเหตุ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำข้อความนั้นไปใช้หรือมองในแง่ใด เช่น การประสานงานได้ดีเท่าที่ควรถือเป็นปัญหา แต่อาจนำไปใช้เป็นสาเหตุก็ได้ถ้ามองในแง่ที่ว่า การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เป็นต้น

ประการที่สี่ ในการระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขทุกครั้ง ควรใส่ประธานของประโยคกำกับในทุกประโยค มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้การกำหนดปัญหา การหาสาเหตุและการเสนอแนวทางแก้ไขคลาดเคลื่อนและสับสนได้ง่าย

ประการที่ห้า แนวทางแก้ไขส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสาเหตุ เช่น สาเหตุเกิดจากข้าราชการขาดการฝึกอบรม หรือข้าราชการมีรายได้น้อย แนวทางแก้ไขคือ ส่งข้าราชการไปฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้เสริม ตามลำดับ

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการข้างต้น พบว่า นักวิชาการหลายคนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมไว้ เช่น อรรถ แพทยังกุล ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารที่มีจุดอ่อนด้านบุคลากร และความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัดทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในขณะที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย” ได้อธิบายไว้ว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีความมั่นคงและเข้มแข็งในการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร พร้อมกันนั้น กฎหมายยังได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่กว้างขวางอีกด้วย ทำให้การบริหารงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นไปในลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ตัวผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและคณะผู้บริหารไม่ต้องการแบ่งอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตมาก เพราะทำให้ตนเองขาดความสำคัญ อีกทั้งการแบ่งอำนาจไปให้ผู้อำนวยการเขตบริหารงานผิดพลาด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและคณะผู้บริหารก็ยังต้องรับผิดชอบอยู่เสมอ เมื่อเกิดการรวมอำนาจบวกกับความใหญ่โตกว้างขวางของกรุงเทพมหานคร การบริหารจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วน นวพรรณ มัคละพลัง ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาไว้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ควรเพิ่มบุคลากร จัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ ควรบรรจุพนักงานให้มากขึ้นตามภารกิจ เหล่านี้เป็นต้น

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ข้างต้นนี้ น่าจะพอเทียบเคียงหรือสะท้อนถึงแนวทางการเพิ่มขีด

ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในทางปฏิบัติได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจน โดยผู้ศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งอภิปรายผล วิเคราะห์ และนำไปปรับเป็นข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

งานป้องกันและระงับอัคคีภัยสำหรับประเทศไทย ได้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา กล่าวคือ ในรัชสมัยพระราชาธิราช ประมาณ พ.ศ. 2057-2071 ได้จัดให้มีหมู่เวรยามรักษาการณ์ระวังภัย มีทั้งการสอดแนมระวังผู้ที่มารุกราน การก่อวินาศกรรม และวางเพลิงเผาเมือง ประจักษ์พยานที่เห็นได้อย่างชัดเจน ก็คือ การตั้งหอกลอง ขึ้นภายในกำแพงพระนคร สูงประมาณ 1 เส้น ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์เพิ่งมาเลิกใช้กลองในรัชกาลที่ 5 นี่เอง เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2456) จอมพลพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหลวงนครชัยศรีสุระเดช ขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้กราบบังคมทูลถวายรายงานจัด วิธีการปกครอง และระเบียบการทหารบกใหม่ต่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ว่า "จะต้องจัดตั้งขึ้นเป็นแผนกหนึ่งกรมหนึ่ง ต่างหากฝึกหัดคนได้เฉพาะหน้าที่ให้คล่องแคล่วและมีหน้าที่เฉพาะการดับเพลิงและเตรียมการ การดับเพลิงนั้นจะต้องแยกกันเป็นกองร้อยไปประจำในตำบลต่าง ๆ อีกชั้นหนึ่งจึงจะได้ผลจริง คุณมีมากคุ้มกับพระราชทรัพย์ที่จะเสียในการตั้ง กรมดับเพลิง" ต่อมาพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แยกหน้าที่การดับเพลิงจากฝ่ายทหารให้มาขึ้นกับ "กรมตระเวน" ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจนครบาล" มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและดับไฟอย่างเต็มที่ ปรากฏว่าสถิติเพลิงไหม้และความเสียหายมีปริมาณสูงขึ้นเพราะยังขัดข้องอยู่ที่จำนวนเจ้าหน้าที่และการติดต่อสื่อสาร นับจากวันที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนการปกครองรัฐบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจการดับเพลิงเป็นงานที่ต้องเร่งปรับปรุงเป็นเรื่องด่วน และถือว่าอัคคีภัยเป็นภัยที่ร้ายแรงของประชาชน ที่ควรได้รับความคุ้มครองโดยเร็วที่สุด จึงได้ตรวจตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มกฎหมายลักษณะอาญา พุทธศักราช 2475 เพิ่มโทษผู้ทุจริตวางเพลิงให้มากขึ้น โดยมีโทษอย่างแรงที่สุด ถึงการประหารชีวิต ต่อมา คณะรัฐประหารได้จัดตั้งกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนคณะรัฐมนตรี ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนฝ่ายทหารและผู้แทนฝ่ายตำรวจ เพื่อพิจารณาทางแก้ไขกิจการดับเพลิงที่ปฏิบัติไม่ได้ผลได้ตามเป้าหมายในขณะนั้น ผลการพิจารณาหารือของ

กรรมการชุดนี้ มีความเห็นว่าควรจะจัดตั้งกองดับเพลิงอาชีพหรือประจำขึ้นอย่างที่นานาประเทศปฏิบัติกัน แต่เนื่องจากทางตำรวจยังขาดกำลังคนและงบประมาณ กระทรวงกลาโหม จึงได้สั่งโอนเงินเดือนและกำลังคน มาขึ้นกับกรมตำรวจ โดยจัดรวบรวมหน่วยดับเพลิงที่กระจัดกระจายกันอยู่มาเข้าเป็นแผนกหนึ่งในความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกดับเพลิง โดยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ

จากแนวความคิดและความตั้งใจจริงอย่างไม่ย่อท้อของ พล.ต.ต.ม.ร.ว.เจตจันทร์ ประวิตร ผู้บังคับการตำรวจดับเพลิง ที่จะปฏิบัติงานด้านการระงับอัคคีภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และประกอบกับการมองการณ์ไกลของคณะที่ปรึกษาฯ ตลอดจนคณะรัฐมนตรี ในสมัยนั้นจึงได้อนุมัติให้กองตำรวจดับเพลิง ขยายส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นโดยอาศัยกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2514 กองตำรวจดับเพลิงจึงยกฐานะ เป็น กองบังคับการตำรวจดับเพลิง และปฏิบัติงานทางด้านป้องกันระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย เจริญรุดหน้ามาโดยตลอด

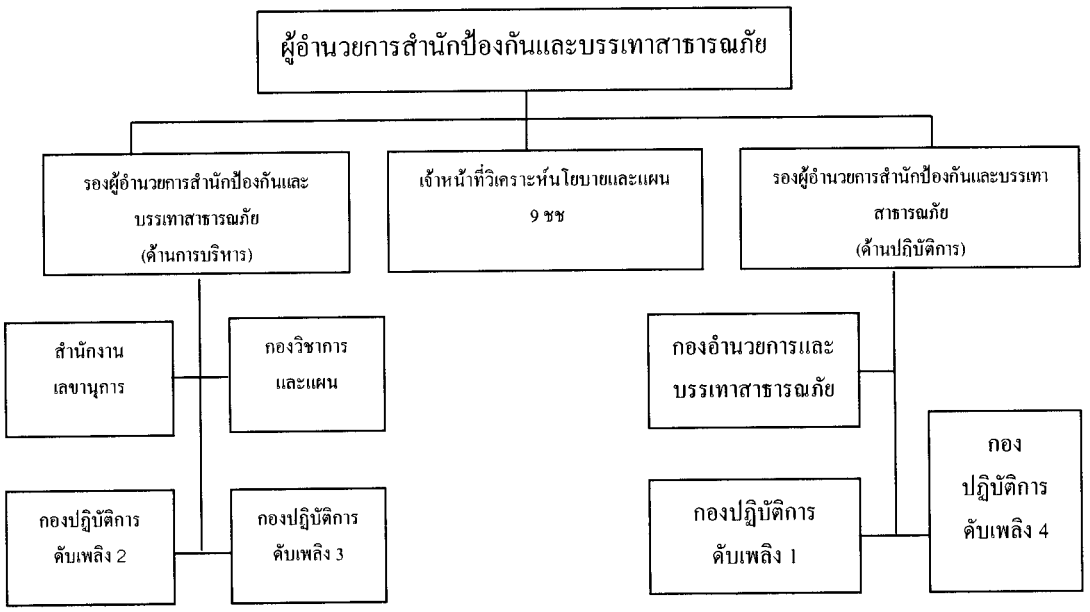
จนกระทั่งได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของ กองบังคับการตำรวจดับเพลิง โดยมีแนวคิดที่จะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง งานด้านดับเพลิงและกู้ภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มิใช่หน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร รับไปดำเนินการ ในปี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2546 มติเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 และมติเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2546 เรื่องการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยให้ภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 เพื่อปฏิบัติตาม มติของคณะรัฐมนตรี ที่ให้โอนภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย มาอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่กำหนดให้ภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย ที่รับโอนมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในความดูแลของหน่วยงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีสถานะเป็นสำนักที่ชื่อว่า “สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย”

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย การดำเนินการตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับภารกิจที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะต้องดำเนินการ มีดังนี้ (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจาก

อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยจากแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม ภัยจากความแห้งแล้ง จากไฟป่า ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศหนาวและภัยจากการคมนาคม (2) การป้องกันและบรรเทาภัยทางด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในภาวะไม่ปกติ การก่อวินาศภัย ภัยจากทุ่นระเบิด ภัยทางอากาศ รวมทั้งการชุมนุมประท้วงและการก่อจลาจล และ (3) การบรรเทาผู้ประสบภัยด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบจากสาธารณภัยต่าง ๆ

โครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีส่วนราชการดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเลขานุการ
2) กองวิชาการและแผนงาน
3) กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4) กองปฏิบัติการดับเพลิง 1
5) กองปฏิบัติการดับเพลิง 2
6) กองปฏิบัติการดับเพลิง 3
7) กองปฏิบัติการดับเพลิง 4



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1) สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงานช่วยอำนวยการและเลขานุการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล งานการคลัง งานพัสดุ งานการประชุม งานนิติกรรมและสัญญา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และยานพาหนะงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบของกองใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) ฝ่ายการคลัง

(3) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

2) กองวิชาการและแผนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์และวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาระบบป้องกันสาธารณภัย การตรวจสอบอาคารสถานที่ที่มีความเสี่ยง และการดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเพลิงไหม้ รวมทั้งเป็นศูนย์สารสนเทศและให้บริการเอกสารสิ่งพิมพ์และสื่อต่าง ๆ ทางวิชาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนแม่บทการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดฝึกอบรม และเผยแพร่วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งการกู้ภัย การประสานความร่วมมือกับนานาประเทศด้านวิชาการและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยการงานสาธารณภัย การประสานงานกับส่วนราชการ งานเอกชน การกำหนดมาตรการการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย รวมทั้งการสื่อสารและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ กู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานและบริการประชาชน ส่วนงานราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบสถานีดับเพลิง ดังนี้

4) *กองปฏิบัติการดับเพลิง 1* รับผิดชอบสถานีดับเพลิง 7 สถานี ดังนี้

(1) สถานีดับเพลิงภูเขาทอง

(2) สถานีดับเพลิงบางรัก

(3) สถานีดับเพลิงยานนาวา

(4) สถานีดับเพลิงถนนจันทร์

(5) สถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ

(6) สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง

(7) สถานีดับเพลิงสวนมะลิ

5) *กองปฏิบัติการดับเพลิง 2* รับผิดชอบสถานีดับเพลิง 8 สถานี ดังนี้

(1) สถานีดับเพลิงบางกะปิ

(2) สถานีดับเพลิงบางชัน

(3) สถานีดับเพลิงลาดกระบัง

(4) สถานีดับเพลิงหัวหมาก

(5) สถานีดับเพลิงพระโขนง

(6) สถานีดับเพลิงคลองเตย

(7) สถานีดับเพลิงห้วยขวาง

(8) สถานีดับเพลิงบ่อนไก่

6) *กองปฏิบัติการดับเพลิง 3* รับผิดชอบสถานีดับเพลิง 9 สถานี ดังนี้

(1) สถานีดับเพลิงบางโพ

(2) สถานีดับเพลิงลาดยาว

(3) สถานีดับเพลิงบางเขน

(4) สถานีดับเพลิงลาดพร้าว

(5) สถานีดับเพลิงดุสิต

(6) สถานีดับเพลิงสุทธิสาร

(7) สถานีดับเพลิงพญาไท

(8) สถานีดับเพลิงสามเสน

(9) สถานีดับเพลิงบางซ่อน

7) *กองปฏิบัติการดับเพลิง 4* รับผิดชอบสถานีดับเพลิง 11 สถานี ดังนี้

(1) สถานีดับเพลิงตลาดพลู

(2) สถานีดับเพลิงทุ่งครุ

(3) สถานีดับเพลิงบางอ้อ

(4) สถานีดับเพลิงดาวคะนอง

(5) สถานีดับเพลิงบางแค

(6) สถานีดับเพลิงบางขุนนนท์

(7) สถานีดับเพลิงปากคลองสาน

(8) สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน

(9) สถานีดับเพลิงธนบุรี

(10) สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน

(11) สถานีดับเพลิงบวรมงคล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลในหัวข้อ 5. ตามที่ได้นำเสนอมานี้ ไปเป็นพื้นฐานในการอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาหรือวิจัยเรื่องใด ๆ ก็ตาม วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนสำคัญในการทำให้การศึกษาหรือวิจัยนั้นๆ ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยจะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, บทความ เรื่อง "เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์" ค้นคืนวันที่ 25 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com) การศึกษา เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้ออกเป็น 2 หัวข้อ คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง บุคคลเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,359 คน (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคคลที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดให้ประชากรทั้งหมด คือ กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวน 1,359 คน

หลังจากผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.90 ของแบบสอบถามทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการดับเพลิง 4 หน่วย
(หน่วย : คน)

เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการดับเพลิง 4 หน่วย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง
1. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง 1	269	269	239
2. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง 2	348	348	297
3. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง 3	347	347	314
4. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง 4	395	395	331
รวม	**1,359**	**1,359**	**1,181** (คิดเป็นร้อยละ 86.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยหรือเพลิงไหม้โดยตรง ทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำให้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (field research) เป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ดี ในการศึกษาครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภาคสนาม หัวข้อนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาจำนวน 2 คน ได้แก่ (1) นายศรีสุวรรณ ชินประหัษฐ์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และ (2) พันตำรวจโทสมเกียรติ นนทแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ท (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับการวัดที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

$$\text{ระยะของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{3 - 1}{3}$$

$$= 0.66$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน

2 เห็นด้วยระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน

1 เห็นด้วยระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่านั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มีดังนี้

หนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

สอง ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

สาม ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

สี่ ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวิจัยไปศึกษา

ห้า ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก และเกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

หก ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลรวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

เจ็ด ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

แปด มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดและข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถาม 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยประกอบด้วย 2 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11 M” ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน อันได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 34 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 22 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ข้อคำถามและตัวชี้วัด (indicators) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ขอบเขตการศึกษา และกรอบแนวคิดการศึกษาเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) นายศรีสุวรรณ ชินประหัษฐ์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และ (2) พันตำรวจโทสมเกียรติ นนทแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อคำถามที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อคำถามที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

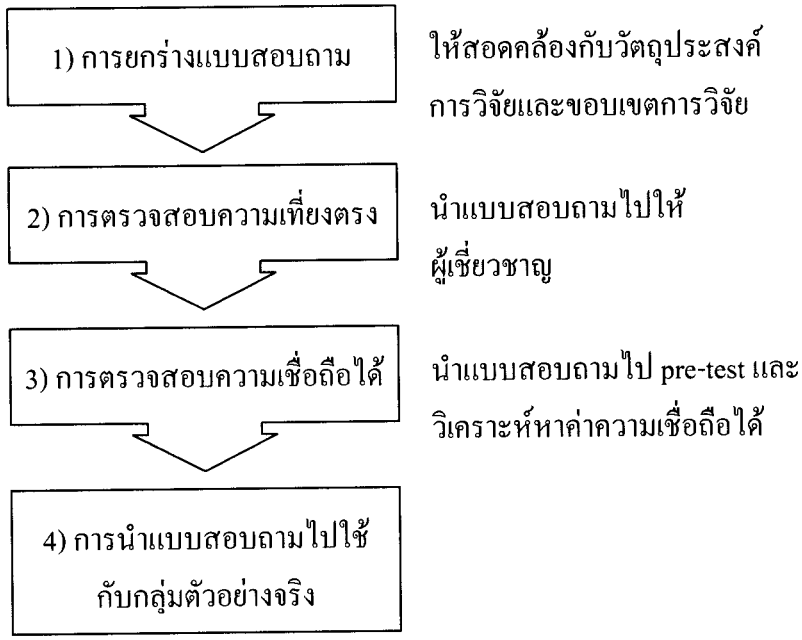
2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ธูปกล่ำ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่

ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวนั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.82 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บรวบรวมกลับมาประมวลและวิเคราะห์ต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม ทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเตอร์เน็ท (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้ออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ ได้กระทำระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2551 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 รวม 91 วัน

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ โดยผู้ศึกษาจะสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.3.1 สังเกตภาพรวมจากวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

3.3.2 สังเกตการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการประมวลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิธีการประมวลข้อมูล แบ่งเป็น

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม

4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลงรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในตารางเอ็กซ์เซล (excel) ในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.2.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษาและอายุราชการ

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ***ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน*** (standard deviation) หรือ S.D. ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) สภาพการบริหารจัดการ (2) ปัญหาการบริหารจัดการ และ (3) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M เป็นต้น

4.2.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยหรือมาตรประมาณค่าตามแบบสอบถามมี 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบส (Best) ดังกล่าวแล้วข้างต้น

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ซึ่งได้ดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาและอายุราชการ ประกอบด้วย 2 ข้อคำถาม ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สอง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สาม ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่ห้า ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

นอกจากข้างบนนี้แล้ว ผู้ศึกษายังนำข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M มาวิเคราะห์เปรียบเทียบอีกด้วย โดยนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 รวมระยะเวลา 8 เดือน แบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ ดังนี้

5.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน

5.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 3 เดือน

5.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน

5.4 เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน

6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดทั้งโครงการมีระยะเวลา 8 เดือน แบ่งเป็นแผนการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือ บทความเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป สถิติ และอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น	▬	▬						
2. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย			▬	▬	▬			
3. ประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล						▬	▬	
4. เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์							▬	▬

หมายเหตุ ขณะศึกษา ผู้ศึกษาได้มีการปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ซึ่งต่อจากนี้ไปเรียก "สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ว่า "สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย" เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (3) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ (4) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,181 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,359 คน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตารางโดยจัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2) $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

หมายเหตุ ในทุกตารางของหัวข้อข้างบนนี้ ได้นำเสนอค่า S.D. ไว้ด้วย เพื่อความสมบูรณ์ด้านข้อมูล และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M โดยเสนอไว้ในภาพ

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหาการบริหารจัดการ แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเสนอไว้ในตาราง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและค่าร้อยละ โดยแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,181) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,181)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	536	45.4
	2.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	645	54.6
	รวม	**1,181**	**100.0**
2. อายุราชการ	2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	939	79.5
	2.2 มากกว่า 5 ขึ้นไป	242	20.5
	รวม	**1,181**	**100.0**

หมายเหตุ ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีน้อย เพราะผู้ศึกษานำเสนอเฉพาะข้อมูลที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์เท่านั้น

ผลการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า **(1) ในเรื่องระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.6) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 45.4) มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ **(2) สำหรับเรื่องอายุราชการ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.5) มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 20.5) มีอายุราชการมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ แบ่งเป็น 5 หัวข้อดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 12 หัวข้อ (ตั้งแต่หัวข้อ 2.1.1-2.1.12 หรือ ตารางที่ 4.2-4.13) ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	(342) 29.0	(681) 57.7	(158) 13.4	(1,181) 100.0	2.15	0.63	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ สปภ. ทำตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	(221) 18.7	(628) 53.2	(332) 28.1	(1,181) 100.0	1.90	0.67	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(232) 19.6	(714) 60.5	(235) 19.9	(1,181) 100.0	1.99	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**2.01**	**0.64**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ

1) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34 - 3.00 คะแนน

(2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนนระหว่าง 1.67 - 2.33 คะแนน

(3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00 - 1.66 คะแนน

2) สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทุกตารางมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

3) เนื่องจากค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.1-2.5 จึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ไว้ด้วยถึงแม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.90) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11 M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.01)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้	(249) 21.1	(648) 54.9	(284) 24.0	(1,181) 100.0	1.97	0.67	ปานกลาง
2. สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	(237) 20.1	(586) 49.6	(358) 30.3	(1,052) 100.0	1.89	0.70	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(244) 20.7	(641) 54.3	(296) 25.1	(1,052) 100.0	1.95	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**1.94**	**0.68**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า การรายงานงบประมาณ

เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.89) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11 M ด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.94)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ	(206) 17.4	(751) 63.6	(224) 19.0	(1,181) 100.0	1.98	0.60	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ สปภ. มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	(271) 22.9	(620) 52.5	(290) 24.6	(1,181) 100.0	1.98	0.68	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(241) 20.4	(736) 62.3	(204) 17.3	(1,181) 100.0	2.03	0.61	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**2.00**	**0.63**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีลักษณะ

เป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.00)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1.สปภ. ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด เช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง	(266) 22.5	(639) 54.1	(276) 23.4	(1,181) 100.0	1.99	0.67	ปานกลาง
2. สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว	(204) 17.3	(549) 46.5	(428) 36.2	(1,181) 100.0	1.81	0.70	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(214) 18.1	(634) 54.4	(324) 27.4	(1,181) 100.0	1.90	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.90	0.68	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด เช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.81) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์

ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.90) ว่าในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.90)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. มีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ	(516) 43.7	(579) 49.0	(86) 7.3	(1,181) 100.0	2.36	0.62	มาก
2. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด	(440) 37.3	(619) 52.4	(122) 10.3	(1,181) 100.0	2.26	0.63	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(338) 28.6	(742) 62.8	(101) 8.6	(1,181) 100.0	2.20	0.57	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.27	0.61	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามขีดความสามารถด้านการบริหารคุณธรรม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน	(474) 40.1	(631) 53.4	(76) 6.4	(1,181) 100.0	2.33	0.59	ปานกลาง
2. สปภ. มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	(271) 22.9	(685) 58.0	(225) 19.1	(1,181) 100.0	2.03	0.64	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(294) 24.9	(759) 64.3	(128) 10.8	(1,181) 100.0	2.14	0.58	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.17	0.60	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	(304) 25.7	(642) 54.4	(235) 19.9	(1,181) 100.0	2.05	0.67	ปานกลาง
2. สปภ. นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ	(231) 19.6	(707) 59.9	(243) 20.6	(1,181) 100.0	1.98	0.63	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(258) 21.8	(712) 60.3	(211) 17.9	(1,181) 100.0	2.03	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.02	0.64	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตาม

กรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	(282) 23.9	(709) 60.0	(190) 16.1	(1,181) 100.0	2.07	0.62	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ สปภ. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	(257) 21.8	(716) 60.6	(208) 17.6	(1,181) 100.0	2.04	0.62	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(221) 18.7	(784) 66.4	(176) 14.9	(1,181) 100.0	2.03	0.57	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.05	0.61	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตาม

กรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05)

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. กำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	(427) 36.2	(639) 54.1	(115) 9.7	(1,181) 100.0	2.26	0.62	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	(499) 42.3	(593) 50.2	(89) 7.5	(1,181) 100.0	2.34	0.61	มาก
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(311) 26.3	(739) 62.6	(131) 11.1	(1,181) 100.0	2.15	0.59	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.25	0.61	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้	(194) 16.4	(701) 59.4	(286) 24.2	(1,181) 100.0	1.92	0.63	ปานกลาง
2. สปภ. ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น	(190) 16.1	(667) 56.5	(324) 27.4	(1,181) 100.0	1.88	0.65	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(187) 15.8	(741) 62.7	(253) 21.4	(1,181) 100.0	1.94	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**1.91**	**0.63**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.88) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน หรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.94) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.91)

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สปภ. มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน	(162) 13.7	(780) 66.0	(239) 20.2	(1,181) 100.0	1.93	0.57	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด	(221) 18.7	(716) 60.6	(244) 20.7	(1,181) 100.0	1.98	0.62	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(154) 13.0	(783) 66.3	(244) 20.7	(1,052) 100.0	1.92	0.57	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**1.94**	**0.59**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า สำนักป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) ว่า ในภาพรวม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.94)

2.1.12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ทั้ง 11 ด้าน อันได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	(187) 15.8	(822) 69.6	(172) 14.6	(1,181) 100.0	2.01	0.55	ปานกลาง
รวม					**2.01**	**0.55**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือ

เทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1.1 สปภ. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรและขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง	(327) 27.7	(636) 53.9	(318) 18.5	(1,181) 100.0	2.09	0.67	ปานกลาง
1.2 ผู้บริหารของ สปภ. ไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	(330) 27.9	(639) 54.1	(212) 18.0	(1,181) 100.0	2.09*	0.67	ปานกลาง
รวม					**2.09**	**0.67**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ							
2.1 การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และยากต่อการตรวจสอบ เช่น มีการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ไม่รัดกุม	(353) 29.9	(630) 53.3	(198) 16.8	(1,181) 100.0	2.13	0.67	ปานกลาง
2.2 สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัด ขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่	(459) 38.9	(535) 45.3	(187) 15.8	(1,181) 100.0	2.23*	0.70	ปานกลาง
รวม					**2.18**	**0.68**	**ปานกลาง**
3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป							
3.1 สปภ. ไม่มีการวางแผน ไม่ปฏิบัติตามแผน และขาดการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการวางแผนในการควบคุมสั่งการ และสรุปผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	(284) 24.0	(684) 57.9	(213) 18.0	(1,181) 100.0	2.06	0.64	ปานกลาง
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน	(319) 27.0	(689) 58.3	(173) 14.6	(1,181) 100.0	2.12*	0.63	ปานกลาง
รวม					**2.09**	**0.63**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. ปัญหาด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์							
4.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด เช่น เบิกจ่ายใช้น้ำมันเชื้อเพลิงไม่รัดกุม ขาดการตรวจสอบ	(305) 25.8	(698) 59.1	(178) 15.1	(1,181) 100.0	2.10	0.63	ปานกลาง
4.2 สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ	(435) 36.8	(612) 51.8	(134) 11.3	(1,181) 100.0	2.25*	0.64	ปานกลาง
รวม					**2.18**	**0.63**	**ปานกลาง**
5. ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม							
5.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่สนใจ หรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตน	(249) 21.1	(691) 58.5	(241) 20.4	(1,181) 100.0	2.00*	0.64	ปานกลาง
5.2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุม	(206) 17.4	(728) 61.6	(247) 20.9	(1,181) 100.0	1.96	0.61	ปานกลาง
รวม					**1.98**	**0.63**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
6. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน							
6.1 สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การไปถึงสถานที่เพลิงไหม้ด้วยความรวดเร็ว	(220) 18.6	(706) 59.8	(255) 21.6	(1,181) 100.0	1.97	0.63	ปานกลาง
6.2 สปภ. ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้	(224) 19.0	(725) 61.4	(232) 19.6	(1,181) 100.0	1.99*	0.62	ปานกลาง
รวม					**1.98**	**0.62**	**ปานกลาง**
7. ปัญหาด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร							
7.1 สปภ. ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ	(355) 30.1	(666) 56.4	(160) 13.5	(1,181) 100.0	2.16*	0.63	ปานกลาง
7.2 สปภ. ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากเพียงพอ เช่น ขาดการรวบรวมข้อมูลหรือข่าวสารเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่	(274) 23.2	(728) 61.6	(179) 15.2	(1,181) 100.0	2.08	0.61	ปานกลาง
รวม					**2.12**	**0.62**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
8. ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค							
8.1 สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง	(375) 31.8	(640) 54.2	(166) 14.1	(1,181) 100.0	2.17*	0.65	ปานกลาง
8.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	(244) 20.7	(675) 57.2	(262) 22.2	(1,181) 100.0	1.98	0.65	ปานกลาง
รวม					**2.08**	**0.65**	**ปานกลาง**
9. ปัญหาด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน							
9.1 สปภ. ไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ	(397) 33.6	(647) 54.8	(137) 11.6	(1,181) 100.0	2.22*	0.63	ปานกลาง
9.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มากเท่าที่ควร เช่น ไม่มีการฝึกซ้อมประจำปีเพื่อกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ และรวดเร็วขึ้น	(240) 20.3	(700) 59.3	(241) 20.4	(1,181) 100.0	1.99	0.63	ปานกลาง
รวม					**2.10**	**0.63**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. ปัญหาด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม							
10.1 สปภ. ขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น ตำรวจจราจร	(333) 28.2	(716) 60.6	(132) 11.2	(1,181) 100.0	2.17*	0.60	ปานกลาง
10.2 สปภ. ขาดการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการจัดแบ่งหน้าที่สำหรับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกัน เช่น หน้าที่ในการควบคุมการจราจรบริเวณที่เกิดเหตุเพลิงไหม้	(320) 27.1	(721) 61.0	(140) 11.9	(1,181) 100.0	2.15	0.60	ปานกลาง
รวม					**2.16**	**0.60**	**ปานกลาง**
11. ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
11.1 สปภ. ไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน เช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป	(339) 28.7	(712) 60.3	(130) 11.0	(1,181) 100.0	2.17*	0.60	ปานกลาง
11.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. การไม่สนใจควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด	(290) 24.6	(752) 63.7	(139) 11.8	(1,181) 100.0	2.12	0.58	ปานกลาง
รวม					**2.15**	**0.59**	**ปานกลาง**
เฉลี่ยรวม					**2.10**	**0.63**	**ปานกลาง**

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้านนั้น แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ

สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านรวม 11 ด้านตามกรอบแนวคิด 11Mดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.14 ข้างบนนี้แสดงการวิเคราะห์ปัญหาผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M โดยแยกออกเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรและขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง

2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัดขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ถูกต้องตาม

ระเบียบ และยากต่อการตรวจสอบ เช่น มีการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ไม่รัดกุม

3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการวางแผนไม่ปฏิบัติตามแผน และขาดการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการวางแผนในการควบคุม สั่งการ และสรุปผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด เช่น เบิกจ่ายใช้น้ำมันเชื้อเพลิงไม่รัดกุม และขาดการตรวจสอบ

5) ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่สนใจหรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุม

6) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97)ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การไปถึงสถานที่เพลิงไหม้ด้วยความรวดเร็ว

7) ปัญหาด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

เพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากเพียงพอ เช่น ขาดการรวบรวมข้อมูลหรือข่าวสารเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่

8) ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9) ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มากเท่าที่ควร เช่น ไม่มีการฝึกซ้อมประจำปีเพื่อกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบและรวดเร็วขึ้น

10) ปัญหาด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น ตำรวจจราจร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการจัดแบ่งหน้าที่สำหรับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกัน เช่น หน้าที่ในการควบคุมการจราจรบริเวณที่เกิดเหตุเพลิงไหม้

11) ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน เช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัยไม่สนใจควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M พบว่าค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
สปภ.ควรพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง โดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงาน และตามระบบคุณธรรม เป็นต้น	(582) 49.3	(557) 47.2	(42) 3.6	(1,181) 100.0	2.45	0.56	มาก
2. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ							
สปภ. ควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	(586) 49.6	(546) 46.2	(49) 4.1	(1,181) 100.0	2.45	0.57	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทั่วไป							
สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำ ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผน เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน	(599) 50.7	(536) 45.4	(46) 3.9	(1,181) 100.0	2.46	0.57	มาก
4. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์							
สปภ. ควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งควรควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด	(600) 50.8	(529) 44.8	(52) 4.4	(1,181) 100.0	2.46	0.58	มาก
5. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารคุณธรรม							
สปภ. ควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุมตรวจสอบ ดูแล เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	(556) 47.1	(546) 46.2	(79) 6.7	(1,181) 100.0	2.40	0.61	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
6. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการให้บริการประชาชน							
สปภ. ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานรวมทั้งควรมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย	(525) 44.5	(618) 52.3	(38) 3.2	(1,181) 100.0	2.41	0.55	มาก
7. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร							
สปภ. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต	(589) 49.9	(555) 47.0	(37) 3.1	(1,181) 100.0	2.46	0.55	มาก
8. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค							
สปภ. ควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน รวมทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรหาวิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	(628) 53.2	(520) 44.0	(33) 2.8	(1,181) 100.0	2.50	0.55	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
9. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน							
สปภ. ควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจร และประชาชนที่ใช้รถ ใช้ถนน เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์	(607) 51.4	(511) 43.3	(63) 5.3	(1,181) 100.0	2.46	0.59	มาก
10. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม							
สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจร เพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็วอีกทั้งควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น	(579) 49.0	(555) 47.0	(47) 4.0	(1,181) 100.0	2.45	0.57	มาก
11. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
สปภ. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ	(577) 48.9	(538) 45.6	(66) 5.6	(1,181) 100.0	2.43	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม					**2.45**	**0.57**	**มาก**

จากการตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M มีดังนี้

1) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงาน และตามระบบคุณธรรม เป็นต้น

2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน

4) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งควรควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

5) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

6) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิง

ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย

7) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต

8) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.50) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน รวมทั้งผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรหาวิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

9) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจรและประชาชนที่ใช้รถใช้ถนนเพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

10) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรเพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็ว อีกทั้งควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.45)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.	ระดับความเห็นด้วย				$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัจจัยภายใน							
ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสปภ. เช่น การกล้าคิดการลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	(548) 46.4	(531) 45.0	(102) 8.6	(1,181) 100.0	2.37	0.63	มาก
2. ปัจจัยภายนอก							
2.1 นโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. เพิ่มมากขึ้น	(556) 47.1	(533) 45.1	(92) 7.8	(1,181) 100.0	2.39	0.62	มาก
2.2 ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่างๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ สปภ.	(423) 35.8	(627) 53.1	(131) 11.1	(1,181) 100.0	2.24	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					**2.34**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีดังนี้

1) ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การกล้าคิด การลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

2) ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ต่อนโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ต่อภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่าง ๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.34)

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11 M แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับอายุราชการมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,181)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี $\overline{X}$ (n = 536)	S.D.	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี $\overline{X}$ (n = 645)	S.D.		
1. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.05	0.64	1.95	0.60	2.82	0.00*
2. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.04	0.67	1.88	0.66	4.06	0.00*
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.09	0.60	1.97	0.61	3.46	0.00*
4. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.00	0.66	1.82	0.66	4.84	0.00*
5. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.25	0.59	2.15	0.55	3.18	0.00*
6. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.16	0.61	2.12	0.55	1.16	0.24 ns
7. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.12	0.61	1.96	0.61	4.27	0.00*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,181)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี $\overline{X}$ (n = 536)	S.D.	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี $\overline{X}$ (n = 645)	S.D.		
8. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.08	0.60	2.00	0.55	2.26	0.02*
9. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.16	0.53	2.14	0.63	0.43	0.66 ns
10. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.00	0.56	1.88	0.63	3.41	0.00*
11. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.99	0.57	1.86	0.56	4.06	0.00*
เฉลี่ยรวม	**2.09**	**0.54**	**1.97**	**0.60**	**3.09**	**0.00***

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม**แตกต่างกัน** ค่า Sig.(2-tailed) จะ**น้อยกว่า** α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม**ไม่แตกต่างกัน**

ค่า Sig.(2-tailed) จะ**มากกว่าหรือเท่ากับ** α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) $\geq \alpha$ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) **t** หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) $< \alpha$)

6) ^{ns} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) $\geq \alpha$)

7) เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.5 จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ด้วย และบางตารางจึงได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตารางผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า t และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายไว้ใต้ตารางก็ตาม

จากตารางที่ 4.17 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ตามกรอบแนวคิด 11M ปรากฏดังนี้ มี 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (8) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (9) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน **แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) **น้อยกว่า** α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.02, 0.00, 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 9 ด้านดังกล่าว

ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน และ (2) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) **มากกว่า** α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.24, 0.66 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ 2 ระดับ คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับอายุราชการมากกว่า 5 ปี แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับอายุราชการมากกว่า 5 ปี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,181)					
	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ (n = 939)	S.D.	อายุราชการมากกว่า 5 ปี $\overline{X}$ (n = 242)	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.96	0.61	2.12	0.65	-3.42	0.00*
2. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.91	0.65	2.11	0.72	-4.03	0.00*
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.02	0.61	2.07	0.62	-1.10	0.26 ns
4. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.88	0.66	1.99	0.69	-2.21	0.02*
5. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.20	0.58	2.18	0.53	0.47	0.63 ns
6. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.12	0.57	2.20	0.59	-1.94	0.05 ns
7. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.03	0.62	2.07	0.63	-0.84	0.39 ns

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,181)				t	Sig. (2-tailed)
	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ (n = 939)	S.D.	อายุราชการมากกว่า 5 ปี $\overline{X}$ (n = 242)	S.D.		
8. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.02	0.57	2.07	0.61	-0.93	0.35 ns
9. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	2.13	0.59	2.20	0.58	-1.47	0.14 ns
10. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.95	0.58	1.91	0.67	0.70	0.48 ns
11. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	1.95	0.56	1.81	0.60	3.08	0.00*
เฉลี่ยรวม	**2.01**	**0.60**	**2.07**	**0.62**	**-1.06**	**0.00***

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.18 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับอายุราชการมากกว่า 5 ปีตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ปรากฏดังนี้ มี 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน **แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) **น้อยกว่า** α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.02, 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่าง

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับอายุราชการมากกว่า 5 ปีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ด้านดังกล่าว

ส่วนอีก 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานทั่วไป (2) ด้านการบริหารคุณธรรม (3) ด้านการให้บริการประชาชน (4) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (5) ด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค (6) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ (7) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม **ไม่แตกต่างกัน**โดยค่า Sig.(2-tailed) **มากกว่า** α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.26, 0.63, 0.05, 0.39, 0.35, 0.14, 0.48 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับอายุราชการมากกว่า 5 ปีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 7 ด้านดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีกับอายุราชการมากกว่า 5 ปีต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 2 หัวข้อได้แก่

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหาการบริหารจัดการ แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงไว้ในภาพที่ 4.1

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1.1 สปภ. เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกำหนดให้เข้ารับการพัฒนา หรือการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	29.0	**57.7**	13.4	2.15			
1.2 ผู้บริหารของ สปภ. ทำตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	18.7	**53.2**	28.1	1.90	**2.01**	→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
1.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	19.6	**60.5**	19.9	1.99		→	
2. ด้านการบริหารงบประมาณ							
2.1. การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้	21.1	**54.9**	24.0	1.97		→	
2.2 สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	20.1	**49.6**	30.3	1.89	**1.94**		
2.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	20.7	**54.3**	25.1	1.95			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป							
3.1 สปภ. มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ	17.4	**63.6**	19.0	1.98			
3.2 ผู้บริหารของ สปภ. มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	22.9	**52.5**	24.6	1.98	**2.00**	→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
3.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	20.4	**62.3**	17.3	2.03		→	
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์							
4.1 สปภ. ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด เช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง	22.5	**54.1**	23.4	1.99		→	
4.2 สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว	17.3	**46.5**	36.2	1.81	**1.90**		
4.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	18.1	**54.4**	27.4	1.90			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
5. ด้านการบริหารคุณธรรม							
5.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. มีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ	43.7	**49.0**	7.3	2.36			
5.2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด	37.3	**52.4**	10.3	2.26	**2.27**	→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
5.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	28.6	**62.8**	8.6	2.20		→	
6.ด้านการให้บริการประชาชน							
6.1 สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน	40.1	**53.4**	6.4	2.33		→	
6.2 สปภ. มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	22.9	**58.0**	19.1	2.03	**2.17**		
6.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	24.9	**64.3**	10.3	2.14			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
7. ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร							
7.1 สปภ. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	25.7	**54.4**	19.9	2.05			
7.2 สปภ. นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ	19.6	**59.9**	20.6	1.98	**2.02**	→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
7.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	21.8	**60.3**	17.9	2.03			
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค							
8.1 สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	23.9	**60.0**	16.1	2.07			
8.2 ผู้บริหารของ สปภ. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	21.8	**60.6**	17.6	2.04	**2.05**	→	
8.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	18.7	**66.4**	14.9	2.03			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
9. ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน							
9.1 สปภ. กำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	36.2	**54.1**	9.7	2.26	**2.25**	→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
9.2 ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	42.3	**50.2**	7.5	2.34			
9.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	26.3	**62.6**	11.1	2.15		→	
10. ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม							
10.1 สปภ. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้	16.4	**59.4**	24.2	1.92	**1.98**	→	
10.2 สปภ. ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน หรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น	16.1	**56.5**	27.4	1.88			
10.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง	15.8	**62.7**	21.4	1.94			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเฉลี่ยรวม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย				
11. ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน						→	**ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.**
11.1 สปภ. มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน	13.7	**66.0**	20.2	1.93			
11.2 ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด	18.7	**60.6**	20.7	1.98	**1.94**	→	
11.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	13.0	**66.3**	20.7	1.92		→	

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M

หมายเหตุ ในภาพที่ 4.1 ข้างบน และตารางที่ 4.17 ข้างล่าง ได้แสดงเฉพาะค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเฉลี่ยรวม เนื่องจากค่าดังกล่าวมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน อีกทั้งในตารางค่าสถิติการวิเคราะห์ข้างต้นได้นำค่าดังกล่าวมาใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์

จากภาพที่ 4.1 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อ มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมทั้งหมด สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหาการบริหารจัดการ แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการ สอง ปัญหาการบริหารจัดการ สาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ และ สี่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M

1. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
1.1 สปภ. เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	29.0	**57.7**	13.4	2.15
1.2 ผู้บริหารของ สปภ. ทำตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	18.7	**53.2**	28.1	1.90
1.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	19.6	**60.5**	19.9	1.99
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.01**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
2. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
2.1 การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้	21.1	**54.9**	24.0	1.97
2.2 สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	20.1	**49.6**	30.3	1.89
2.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	20.7	**54.3**	25.1	1.95
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.94**
3. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
3.1 สปภ. มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ	17.4	**63.6**	19.0	1.98
3.2 ผู้บริหารของ สปภ. มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	22.9	**52.5**	24.6	1.98
3.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	20.4	**62.3**	17.3	2.03
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.00**
4. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
4.1 สปภ. ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด เช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง	22.5	**54.1**	23.4	1.99
4.2 สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว	17.3	**46.5**	36.2	1.81
4.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	18.1	**54.4**	27.4	1.90
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.90**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
5. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
5.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. มีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ	43.7	**49.0**	7.3	2.36
5.2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบวินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด	37.3	**52.4**	10.3	2.26
5.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	28.6	**62.8**	8.6	2.20
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.21**
6. สภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
6.1 สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน	40.1	**53.4**	6.4	2.33
6.2 สปภ. มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	22.9	**58.0**	19.1	2.03
6.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	24.9	**64.3**	10.8	2.14
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.17**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
7. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
7.1 สปภ. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	25.7	**54.4**	19.9	2.05
7.2 สปภ. นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ	19.6	**59.9**	20.6	1.98
7.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	21.8	**60.3**	17.9	2.03
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.02**
8. สภาพการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
8.1 สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ	23.9	**60.0**	16.1	2.07
8.2 ผู้บริหารของ สปภ. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	21.8	**60.6**	17.6	2.04
8.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	18.7	**66.4**	14.9	2.03
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.05**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
9. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
9.1 สปภ. กำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	36.2	**54.1**	9.7	2.26
9.2 ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	42.3	**50.2**	7.5	2.34
9.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	26.3	**62.6**	11.1	2.15
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.25**
10. สภาพการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
10.1 สปภ. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้	16.4	**59.4**	24.2	1.92
10.2 สปภ. ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น	16.1	**56.5**	27.4	1.88
10.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	15.8	**62.7**	21.4	1.94
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.91**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
11. สภาพการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
11.1 สปภ. มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน	13.7	**66.0**	20.2	1.93
11.2 ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด	18.7	**60.6**	20.7	1.98
11.3 ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	13.0	**66.3**	20.7	1.92
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.94**

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
1.1 สปภ. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรและขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง	27.7	**53.9**	18.5	2.09
1.2 ผู้บริหารของ สปภ. ไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	27.9	**54.1**	18.0	2.09
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.09**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
2.1 การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และยากต่อการตรวจสอบ เช่น มีการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ไม่รัดกุม	29.9	**53.3**	16.8	2.13
2.2 สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัด ขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่	38.9	**45.3**	15.8	2.23
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.18**
3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
3.1 สปภ. ไม่มีการวางแผน ไม่ปฏิบัติตามแผน และขาดการประเมินผลแผน เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการวางแผนในการควบคุมสั่งการ และสรุปผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	24.0	**57.9**	18.0	2.06
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน	27.0	**58.3**	14.6	2.12
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.09**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
4.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด เช่น เบิกจ่ายใช้น้ำมันเชื้อเพลิงไม่รัดกุม ขาดการตรวจสอบ	25.8	**59.1**	15.1	2.10
4.2 สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ	36.8	**51.8**	11.3	2.25
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.18**
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
5.1 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่สนใจหรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตน	21.1	**58.5**	20.4	2.00
5.2 เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุม	17.4	**61.6**	20.9	1.96
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.98**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
6.1 สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การไปถึงสถานที่เพลิงไหม้ด้วยความรวดเร็ว	18.6	**59.8**	21.6	1.97
6.2 สปภ. ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้	19.0	**61.4**	19.6	1.99
ค่าเฉลี่ยรวม				**1.98**
7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
7.1 สปภ. ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ	30.1	**56.4**	13.5	2.16
7.2 สปภ. ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากเพียงพอ เช่น ขาดการรวบรวมข้อมูลหรือข่าวสารเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่	23.2	**61.6**	15.2	2.08
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.12**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
8.1 สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง	31.8	**54.2**	14.1	2.17
8.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	20.7	**57.2**	22.2	1.98
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.08**
9. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
9.1 สปภ. ไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ	33.6	**54.8**	11.6	2.22
9.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มากเท่าที่ควร เช่น ไม่มีการฝึกซ้อมประจำปีเพื่อกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบและรวดเร็วขึ้น	20.3	**59.3**	20.4	1.99
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.10**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ. ตามกรอบแนวคิด 11M				
10. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
10.1 สปภ. ขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น ตำรวจจราจร	28.2	**60.6**	11.2	2.17
10.2 สปภ. ขาดการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการจัดแบ่งหน้าที่สำหรับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกัน เช่น หน้าที่ในการควบคุมการจราจรบริเวณที่เกิดเหตุเพลิงไหม้	27.1	**61.0**	11.9	2.15
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.16**
11. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
11.1 สปภ. ไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน เช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป	28.7	**60.3**	11.0	2.17
11.2 ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. การไม่สนใจควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด	24.6	**63.7**	11.8	2.12
ค่าเฉลี่ยรวม				**2.15**

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.				
1. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงาน และตามระบบคุณธรรม เป็นต้น	**49.3**	47.2	3.6	2.45
2. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	**49.6**	46.2	4.1	2.45
3. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทั่วไป	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน	**50.7**	45.4	3.9	2.46

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

<u>สาม</u> แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.				
4. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งควรควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด	**<u>50.8</u>**	44.8	4.4	2.46
5. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารคุณธรรม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุม ตรวจสอบดูแล เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	**<u>47.1</u>**	46.2	6.7	2.40
6. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการให้บริการประชาชน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย	**<u>44.5</u>**	52.3	3.2	2.41
7. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต	**<u>49.9</u>**	47.0	3.1	2.46

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.				
8. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน รวมทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรหาวิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	**53.2**	44.0	2.8	2.50
9. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจรและประชาชนที่ใช้รถใช้ถนน เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์	**51.4**	43.3	5.3	2.46
10. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรเพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็ว อีกทั้งควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น	**49.0**	47.0	4.0	2.45
11. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง** (%)	**น้อย** (%)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)
สปภ. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ	**48.9**	45.6	5.6	2.43

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สี่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.

1. ปัจจัยภายใน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
ภาวะผู้นำของผู้บริหารของ สปภ. เช่น การกล้าคิด การลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง	**46.4**	45.0	8.6	2.37
2. ปัจจัยภายนอก	**ระดับความเห็นด้วย**			
	มาก (%)	**ปานกลาง (%)**	**น้อย (%)**	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**
1.1 นโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. เพิ่มมากขึ้น	**47.1**	45.1	7.8	2.39
1.2 ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่าง ๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ สปภ.	35.8	**53.1**	11.1	2.24

หมายเหตุ จากตารางนี้หัวข้อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ได้สรุปไว้แล้วใต้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำอีก โดยจะสรุปจากตารางนี้เฉพาะหัวข้อ สอง ถึง สี่ เท่านั้น

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่า

1) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 ข้อ (หรือ 1 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 11 ด้าน

3) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า (1) ปัจจัยภายใน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก และ (2) ปัจจัยภายนอก คือ นโยบายของรัฐบาล และภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ รวม 2 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

นอกจากนี้ จาก**การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M** สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามกรอบแนวคิด 11M เมื่อจำแนกตาม (1) ระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน และ (2) อายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยที่ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.1.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เสนอแนะแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.1.4 เสนอแนะปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.1.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาได้นำ 11M มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ 11M นั้นประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือ

ข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,359 คน โดยนำประชากรดังกล่าวนี้มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด รวมทั้งผ่านทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาและผู้ช่วยวิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในกองปฏิบัติการดับเพลิง 1–4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,359 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2551 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2551 รวมระยะเวลา 61 วัน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.90 ของแบบสอบถามทั้งหมด (1,359 ชุด) ที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ในส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที จากนั้น เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตารางและภาพตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย แบ่งเป็น 6 หัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีอายุราชการ 1-5 ปี

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.12) ในแต่ละด้านประกอบด้วย 3 คำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ด้าน (ทั้งนี้ได้พิจารณาจาก "ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน" ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.12) ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิด 11M เรียงตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์

2) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิด

ริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด ยกตัวอย่างเช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

5) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 คำถาม เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 คำถาม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ)

6) สภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 คำถาม ได้แก่ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน)

7) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.8) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

8) สภาพการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.9) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ

9) สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 คำถาม ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้)

10) สภาพการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11) สภาพการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.12) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 คำถาม เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ ในภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.13) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14) โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 2 คำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 11 ด้าน ๆ ละ 2 คำถาม (ทั้งนี้ได้พิจารณาจาก "ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน" ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.14) ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิด 11M เรียงตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัดขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า ยกตัวอย่าง เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น ขาดวิสัยทัศน์

ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า ยกตัวอย่าง เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น ไม่สนใจหรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ ยกตัวอย่างเช่น ตำรวจจราจร

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 คำถาม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.15) โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 คำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 11 ด้าน ด้านละ 1 คำถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิด 11M เรียงตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงาน และตามระบบคุณธรรม เป็นต้น

2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน

4) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งควรควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

5) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

6) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย

7) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต

8) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน รวมทั้งผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรหาวิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้

9) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจรและประชาชนที่ใช้รถใช้ถนน เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

10) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรเพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็ว อีกทั้งควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.16) สรุปได้ว่า

1) ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การกล้าคิด การลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง

2) ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ว่า นโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ว่า ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่าง ๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.17-4.18) ดังนี้

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน และ (2) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (8) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (9) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 5 ปี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานทั่วไป (2) ด้านการบริหารคุณธรรม (3) ด้านการให้บริการประชาชน (4) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (5) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (6) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ (7) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่จำแนกตาม (1) ระดับการศึกษา และ (2) อายุราชการ รวม 2 หัวข้อที่ผ่านมานี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มล้วนมีความเห็นต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้านที่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลผู้ศึกษาได้นำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M มาอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

2.2 ปัญหาและแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M (เป็นการนำปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

2.1 สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

ผลการศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ด้าน (โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ดังได้วิเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.12) ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน (7) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (10) ด้านการประสานงานหรือประนีประนอม และ (11) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลหรือแสดงความคิดเห็นไว้ด้วยทั้ง 11 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังสนับสนุนระบบพวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์อยู่ และการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่ต่อเนื่องทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ **ศุภชัย ยาวะประภาษ** (2548: 199) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการซึ่งพบว่า การให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาข้าราชการ แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งก็ยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ทั้งนี้ เมื่อต้องเลือกระหว่างการภารกิจหรืองานกับการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชามักเลือกเอางานไว้ก่อนโดยอาจเลือกส่งข้าราชการที่ไม่ค่อยมีงานทำหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานไปเข้ารับการอบรมแทนที่จะส่งข้าราชการที่ขยันขันแข็ง และรับผิดชอบงานมากกว่า เพราะเกรงว่าจะเสียงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารบางคนก็ไม่ส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากร รวมทั้งไม่ให้ความสำคัญกับการเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรอันจะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของกรมชลประทานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เช่นนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง** (2540: 106) เรื่อง ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคลากร ที่ว่า การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถช่วยให้บริหารงานได้รวดเร็วทันเวลา และแก้ไขปัญหาของปะชาชนได้ทันความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามาทำงานแล้วมิได้หมายความว่า บุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับเอกสารของ **นวพรรณ มัคละพลัง** (2546) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี" เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาไว้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลควรเพิ่มบุคลากร จัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ และควรบรรจุพนักงานให้มากขึ้นตามภารกิจ นอกจากนี้แล้ว ผู้ศึกษายังเห็นว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเป็นประจำ เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การประชุมชี้แจง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานรวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก ฉะนั้น การปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะเป็นการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญ อีกทั้งยังจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอีกด้วย

2.1.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่คุ้มค่ากับงบประมาณ อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามระเบียบพัสดุและขาดความรัดกุม ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ "การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง" ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร

การพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การจัดการทั่วไป (Management) (5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) (6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณ (Money) ว่า ประกอบไปด้วย (1) การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่นผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และภายนอก เช่นประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย (2) การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง (3) การระดมทุนเพื่อให้การบริหารของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และ (4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่น การนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษีครอบคลุมและเต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เช่าวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน

2.1.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **สุพจน์ พันธ์ชูเพชร** (2538: 14-15) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ รัสเซลล์ ที. เกร็ก (Russel T. Gregg) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษา" ว่า การบริหารให้เกิดผลดีต่อองค์การจะต้องมีความรับผิดชอบที่กว้างครอบคลุมภารกิจหลายประการ เช่น การวางแผนและการตรวจสอบ เป็นต้น

2.1.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีระบบการควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน อีกทั้งยังล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเพื่อใช้แก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ทั้งนี้สอดคล้องกับเอกสารของ **อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์** (2538: 195-197) ที่ได้ศึกษา เรื่อง "ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย" ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ไว้ ว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ทันสมัยและยานพาหนะที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน ควรมี

ความพร้อมและให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพด้วย

2.1.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนยังขาดความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ ไม่มีระเบียบวินัย อีกทั้งยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารจนไม่มีกำลังใจในการทำงานหรือให้บริการแก่ประชาชนอย่างดีเท่าที่ควร

2.1.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีระบบการประเมินผลการให้บริการประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อีกทั้งการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลการให้บริการประชาชนก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก

2.1.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากงบประมาณของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านนี้ยังไม่เพียงพอ และกรุงเทพมหานครเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นมากนักในการที่จะจัดสรรงบประมาณจำนวนมากให้เพราะเป็นแค่การรายงานตามสายการบังคับบัญชา ไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า ปัจจุบันการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอัคคีภัยยังมีไม่ครบถ้วน เก็บไม่เป็นระเบียบ ขาดความต่อเนื่อง และไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ดี นอกจากนี้ ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการเก็บบันทึกข้อมูลเพลิงไหม้จากสถานที่เกิดเหตุจริงนอกจากพนักงานพิสูจน์หลักฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น โดยเฉพาะฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านการวิเคราะห์ทางวิชาการได้ ข้อมูลที่มีอยู่ถูกใช้ประโยชน์เพียงรายงานผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

2.1.8 การบริหารจัดการด้านการวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนัก

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่อาจนำวิธีการ แบบแผนไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีแผนระงับเหตุเพลิงไหม้ชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นทุก ๆ ปี แต่ก็ไม่อาจปฏิบัติตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.9 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารได้กำหนดเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุในทางทฤษฎีเอาไว้ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำไปปฏิบัติกับไม่สามารถทำได้ตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังไม่มีการนำอุปสรรคในการเข้าถึงที่เกิดเหตุมาปรับปรุงเพื่อลดระยะเวลา ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า ปัญหาที่พบบ่อยครั้ง คือ การเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุล่าช้า ทำให้เพลิงไหม้พัฒนาจนเป็นเพลิงไหม้ขนาดใหญ่ ซึ่งยากต่อการเข้าระงับและควบคุมเพลิงไหม้ และการเข้าช่วยเหลือผู้ประสบเหตุ มีหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นปัญหาอุปสรรค ได้แก่ จราจรติดขัด มีการชะลอหรือยับยั้งการแจ้งเหตุไปยังสถานีดับเพลิง ไม่สามารถเข้าไปในอาคารได้ ประตูถูกล็อคและสถานีดับเพลิงมีไม่เพียงพอหรืออยู่ไกล เป็นต้น

2.1.10 การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่น เพื่อลดบทบาทที่ซ้ำซ้อนกัน อีกทั้งเมื่อมีบทบาทที่ซ้ำซ้อนกันก็จะไม่มีเอกภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า มีบ่อยครั้งที่การปฏิบัติงานในระหว่างเหตุการณ์ฉุกเฉินนั้นขาดการประสานงานที่ดี มีการทำงานซ้ำซ้อน การจัดวางบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในหลายท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ทำให้บางครั้งอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันบ้าง อาจมีการทำงานซับซ้อนจนสับสนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการสั่งการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หากไม่มีผู้บัญชาการเหตุการณ์ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานจนเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสีย

2.1.11 การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงยังไม่เข้าใจในหลักการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผล อีกทั้งผู้บริหารบางส่วนก็ไม่ติดตามควบคุมการนำระบบการประเมินผลมาใช้อย่างจริงจังเพราะเกรงผลที่ได้รับกลับมาจะอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจต่อสภากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2549: 258) ในหนังสือ "หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ" กล่าวว่า การประเมินผลโดยการเขียนรายงาน (essay appraisal) เป็นวิธีง่าย ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะเขียนรายงาน เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อดีข้อเสียและโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นต้น การประเมินผลโดยการเขียนรายงานนี้เป็นวิธีง่ายใช้กันมากในหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร โดยแทนที่จะประเมินผลด้วยวาจา ได้มีการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ประเมินผลที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในหน่วยงานบางแห่งได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานการประเมินผลตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานประเมินผลผู้บังคับบัญชาด้วย

2.2 ปัญหาและแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M

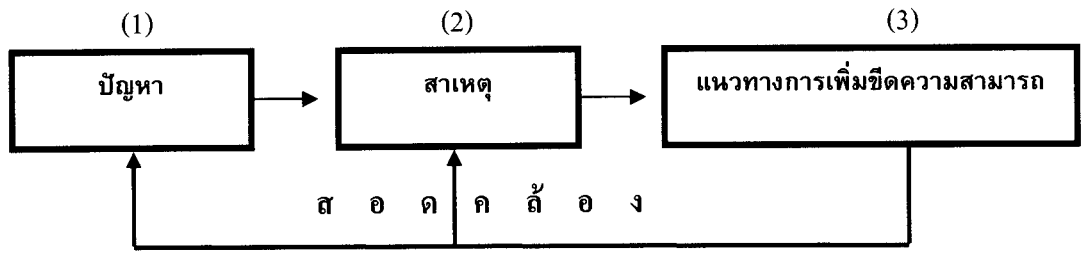
ผู้ศึกษามีความเห็นว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครมี "ปัญหา" ในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจแบ่งเป็นปัญหาผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น หรือสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรและขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง ก็ได้ เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น (โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 ซึ่งมีเครื่องหมาย * มาศึกษาวิเคราะห์) ในเวลาเดียวกัน ได้เสนอ "สาเหตุ" 2 สาเหตุ และ "แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ"

การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วย

หมายเหตุ สำหรับปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 ซึ่งประกอบด้วยด้านละ 1 ปัญหา สำหรับ "แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกรอบแนวคิด 11M" ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.15 นั้น ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อนี้ด้วย แต่ได้นำไปใช้ปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M

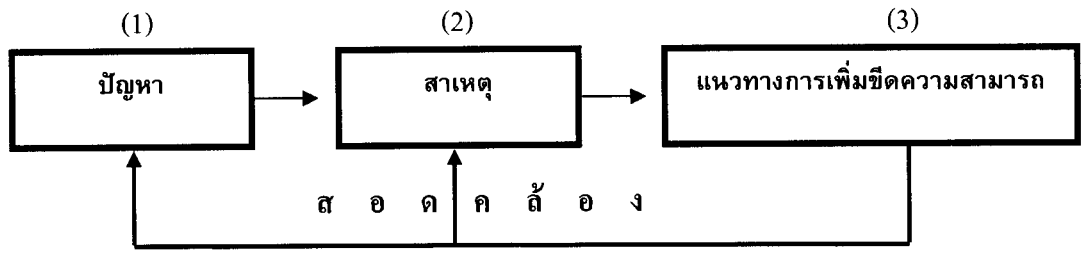
ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551: 25-29) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ดังได้สรุปไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



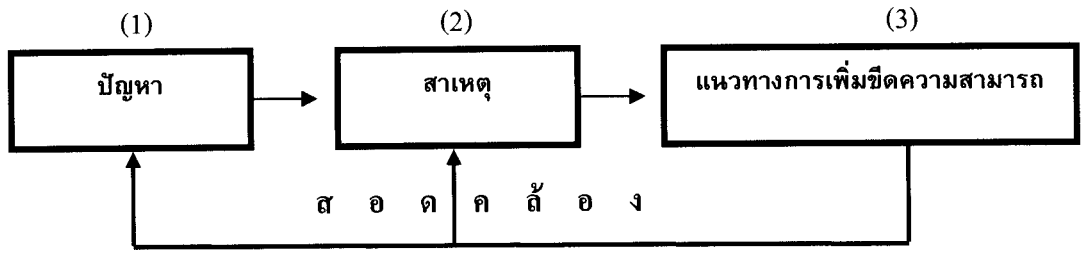
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญคือ ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น	1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้บุคลากรไม่ตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ อีกทั้งยังไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร 1.2 โครงสร้างองค์กรของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบไว้ที่ผู้บริหารมากเกินไป	1.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดฝึกอบรมหัวหน้าสถานีดับเพลิงให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ 1.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น อีกทั้งควรให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



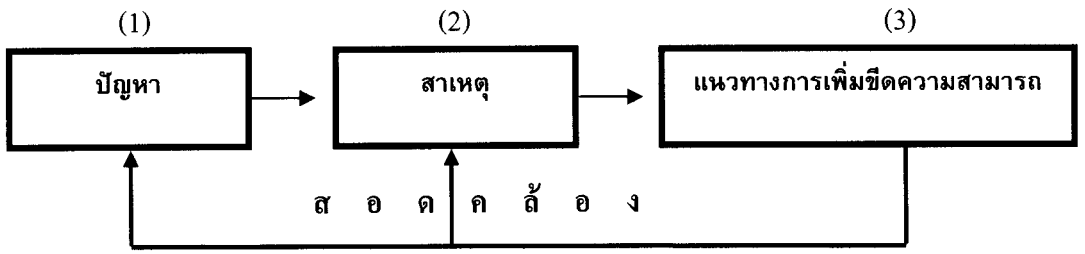
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัดขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่	2.1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความต้องการในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิง อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์บางอย่างยังจัดเป็นยุทธภัณฑ์ทำให้การนำเข้ามาใช้เป็นไปด้วยความยากลำบาก เช่น การจัดซื้อเครื่องช่วยหายใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ดับเพลิงมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ 2.2 ผู้บริหารไม่ได้มีอำนาจเต็มที่ในการใช้จ่ายงบประมาณเนื่องจากฝ่ายการเมืองเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ	2.1 ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิง และต้องแก้ไขระเบียบหรือลดขั้นตอนในการนำยุทธภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น ควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นหรือยุ่งยากในการจัดซื้อยุทธภัณฑ์ หรืองดเว้นกฎระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการนำยุทธภัณฑ์มาใช้งาน 2.2 ฝ่ายการเมืองควรมอบหรือกระจายอำนาจในการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารอย่างแท้จริงและเป็นระบบ เช่น ฝ่ายการเมืองไม่ควรแทรกแซงหรือสร้างเงื่อนไขให้ผู้บริหารจัดซื้ออุปกรณ์ดับเพลิงที่มีราคาสูงไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



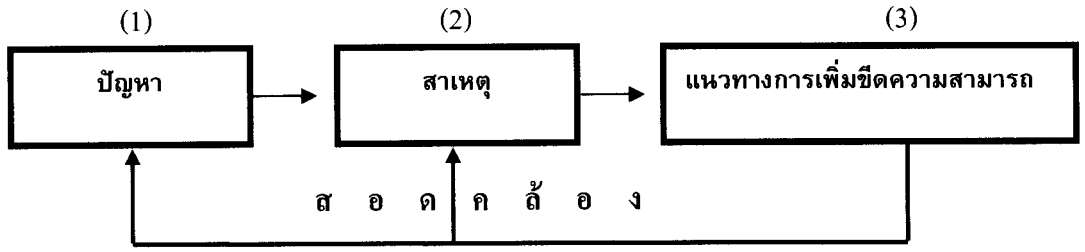
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่สำคัญคือ ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน	3.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่เคยชินในการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง หรือสนับสนุนการทุจริต 3.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องลักษณะผู้นำหรือภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และการกำหนดวิสัยทัศน์	3.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปลูกฝังผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าของผู้กระทำความดีโดยยกย่องสุจริตชนและรณรงค์ต่อต้านผู้ประพฤติทุจริต รวมตลอดถึงการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงถึงพวกเดียวกัน 3.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเป็นประจำในเรื่องลักษณะผู้นำหรือภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



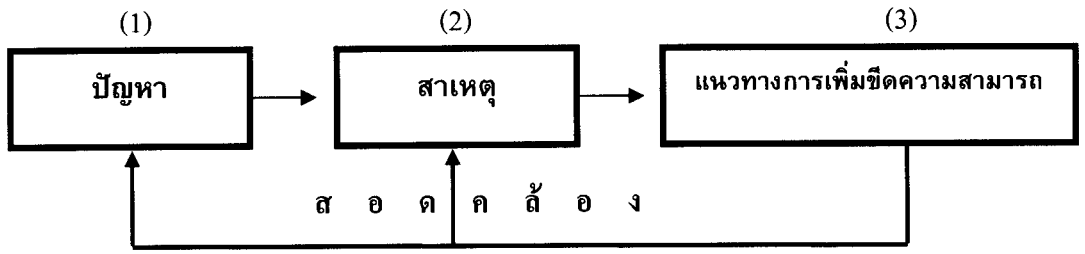
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ	4.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์อย่างรวดเร็วและถูกต้อง 4.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ได้มีการจัดตั้งกองซ่อมบำรุงหรือประสานกับหน่วยงานที่มีความชำนาญเข้ามาดำเนินการดูแลการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ	4.1 ผู้บริหารควรดำเนินการเร่งรัดหรือหาวิธีการในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้มีความรวดเร็วและเป็นไปตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด เช่น ผู้บริหารควรจัดระบบการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้มีความคล่องตัวหรือลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนอีกทั้งต้องไม่ขัดกับระเบียบพัสดุ 4.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดตั้งกองซ่อมบำรุงหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น อาจจะต้องจ้างหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถเข้ามารับช่วงในการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์โดยมีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



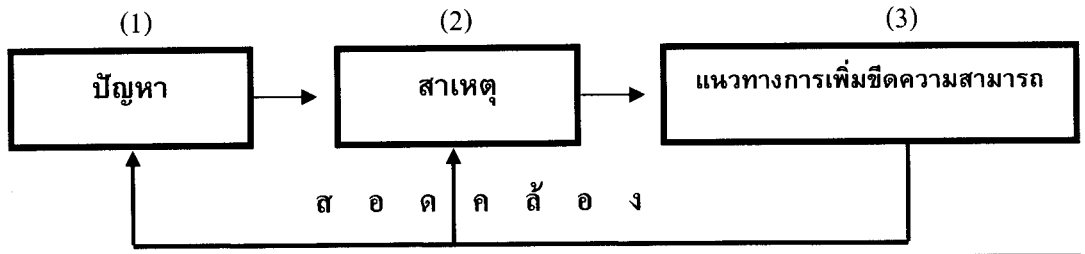
5. ด้านการบริหารคุณธรรม ที่สำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่สนใจหรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตนให้พร้อมสำหรับออกปฏิบัติงาน	5.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเรื่องจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เช่น ไม่มีการลงโทษผู้ที่จงใจกระทำความผิดหรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอย่างจริงจัง และ 5.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่เอาใจใส่หรือสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานไม่โปร่งใส	5.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีนโยบายและแผนในเรื่องการควบคุมดูแลและตรวจสอบด้านจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อันจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการควบคุมดูแลและตรวจสอบเจ้าหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีบทลงโทษผู้ที่ประพฤติผิดอย่างจริงจัง อีกทั้งควรส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับหลักอาวุโสแทนที่จะใช้การพิจารณาของผู้บริหารเป็นสำคัญ 5.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีนโยบายและแผนที่ชัดเจนในเรื่องการสนับสนุนให้ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น อาจจัดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม พร้อมกับให้มีการตรวจสอบหรือการประเมินผลควบคู่กันไปด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



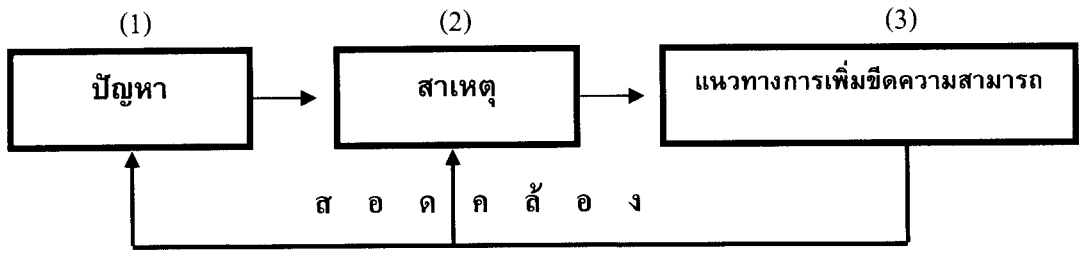
6. ด้านการให้บริการประชาชน ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้	6.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีนโยบายที่สนับสนุนต่อการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการสำรวจความคิดเห็นหรือความต้องการของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการประชาชน 6.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดความสนใจหรือขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อนำไปใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	6.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรกำหนดนโยบายและแผนที่สนับสนุนการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะได้ยึดถือและนำไปปฏิบัติต่อไป เช่น มีการฝึกซ้อมแผนดับเพลิงประจำปีในชุมชนเพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ 6.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อนำไปใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการประชาชนด้วย เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนงบประมาณให้อาสาหรือมูลนิธิต่าง ๆ ในการช่วยเหลือประชาชน โดยอาจมีการซื้ออุปกรณ์ดับเพลิงให้กับอาสาสมัครในชุมชน ทำให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



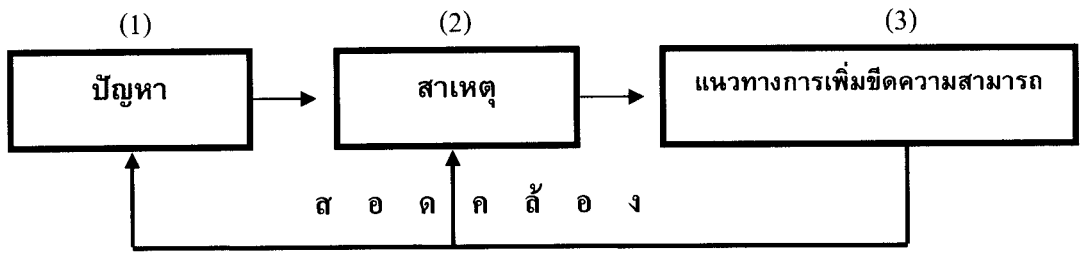
7. ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ	7.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เห็นความสำคัญของวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้สำหรับการรับส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ โดยเคยชินกับวัสดุอุปกรณ์หรือข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่เดิม เช่น ข้อมูลข่าวสาร จำพวกแผนที่หรือผังเมือง ยังเป็นของเดิมที่ยังไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัย 7.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการรับส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีระบบนำทางในรถดับเพลิงเพื่อแสดงจุดเกิดเหตุที่อาจอยู่นอกเขตความรับผิดชอบของสถานีดับเพลิงนั้น ๆ	7.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการแก้ไขปัญหาเพลิง เช่น สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม หรือดูงานหน่วยงานอื่นที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยหรือมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ 7.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ อีกทั้งควรจัดวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ เช่น ควรจัดซื้อวิทยุสื่อสารเป็นชนิดที่กันน้ำ เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ปฏิบัติงานในที่เกิดเหตุ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



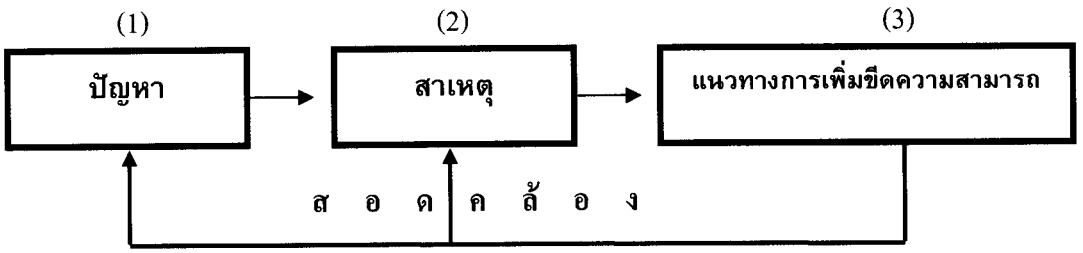
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง	8.1 ผู้บริหารบางส่วนไม่เข้าใจการปฏิบัติงานในภาคสนามมุ่งหวังที่ผลสัมฤทธิ์ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ก็ไม่เข้าใจในระเบียบ แบบแผน เช่น ไม่สามารถนำวิธีการหรือแบบแผนในการเผชิญเหตุมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดการทบทวนหรืออบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงวิทยาการที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้	8.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีการร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาในการนำวิธีการและเทคนิคไปใช้ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นอีกทั้งควรนำเหตุเพลิงไหม้ในกรณีต่าง ๆ มาวิเคราะห์และหามาตรการป้องกันต่อไป เช่น มีการฝึกซ้อมแผนดับเพลิงร่วมกันโดยมีการแลกเปลี่ยนและปรึกษาระหว่างหน่วยงานเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแบบแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 8.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการทบทวนหรืออบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เช่น เชิญหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิทยาการสมัยใหม่

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



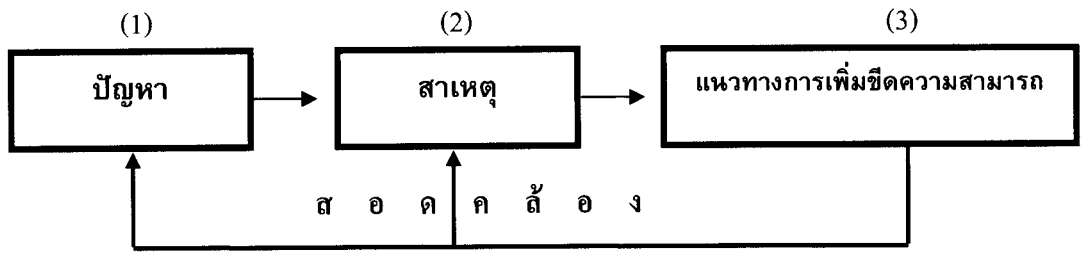
9. ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ	9.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุ 9.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ได้นำปัญหาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ช้ามาแก้ไขอย่างจริงจัง เช่น ในการเดินทางไปยังที่เกิดเหตุมักจะไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน โดยไม่หยุดรถหรือให้ทางรถดับเพลิงไป	9.1 ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำข้อมูลในเรื่องกรอบเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุมาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการในการนำไปปฏิบัติได้จริง 9.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องมีการประสานงานและอบรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ดูแลปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ช้าเพื่อหามาตรการแก้ไขต่อไป เช่น ต้องได้รับความร่วมมือจากตำรวจจราจรในการเปิดเส้นทางการจราจร

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น ตำรวจจราจร	10.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น มีการประสานงานกันในเชิงนโยบาย แต่ในทางปฏิบัติมักจะไม่นำมาใช้	10.1 ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรร่วมปรึกษาหารือกับหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องร่วมสัมมนากับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกันในทุกขั้นตอน เพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน
	10.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการฝึกอบรมร่วมกันกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่มีการฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรและมูลนิธิในการประสานงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเกี่ยวกับการจราจรและการปฏิบัติงานในที่เกิดเหตุเพลิงไหม้	10.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งต้องมีการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงควรประสานงานกับอาสาสมัครตามชุมชนเพื่อประเมินสถานการณ์เหตุเพลิงไหม้เนื่องจากอาสาสมัครจะถึงที่เกิดเหตุได้สะดวกรวดเร็วและชำนาญเส้นทางมากกว่า

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญคือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน เช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป	11.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องระบบการวัดผลหรือการประเมินผล อีกทั้งผู้บริหารบางส่วนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ได้สนใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมากเท่าที่ควร มุ่งเน้นเพียงแต่การประเมินผลในเรื่องของภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้ออกมาดี 11.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ นอกจากนี้ ยังไม่ได้สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมมากเท่าที่ควรด้วย	11.1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรกำหนดนโยบายและแผนในเรื่องระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน พร้อมกับจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ นอกจากนี้ควรตรวจสอบด้วยว่าได้นำความรู้จากการประเมินผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด 11.2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการวัดหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาตรฐานและชัดเจน โดยฝึกอบรมร่วมกับพนักงานสอบสวนที่เข้ามาตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบและตัวแทนของประชาชน

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนา มาประยุกต์ใช้

2.3 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายใน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การกล้าคิด การลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง จึงไม่สามารถที่จะสั่งการเพื่อลงมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องกล้าตัดสินใจเนื่องจากในงานป้องกันและระงับอัคคีภัยจะต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลาเพื่อลดความสูญเสีย จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างออกมาในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับเอกสารของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2550) ในบทความ เรื่อง "แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา" ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้ (1) ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาดโดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต (2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม (3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ (4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อมีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน (6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ (7) สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทา และประณาม (8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ (9) บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน และ (10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

2.3.2 ปัจจัยภายนอก ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 คำถาม ว่า นโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลยังไม่คิดที่จะมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับกรุงเทพมหานครอย่างเต็มที่โดยพยายามที่จะแทรกแซงนโยบายหรือการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างออกมาในระดับมาก

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 1 คำถาม ว่า ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่าง ๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากประชาชน ภาคเอกชน และอาสาสมัครต่าง ๆ ในระดับสูงอยู่แล้ว จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างออกมาในระดับปานกลาง

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M แบ่งการอภิปรายผลเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M มีความแตกต่างกัน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (8) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (9) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็น “แตกต่างกัน” เช่นนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะเป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีสายงานเริ่มในระดับหัวหน้าเวรจึงเข้าใจในภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการมากกว่า เพราะจะต้องเป็นทั้งผู้ปฏิบัติ และยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติมากกว่าไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจเท่าใดนัก

ส่วนอีก 2 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน และ (2) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็น "ไม่แตกต่างกัน" เช่นนี้ เนื่องจากในภาพรวมการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ทั้ง 2 ด้านตามที่กล่าวข้างต้น เป็นเรื่องของการให้บริการ และการเข้าถึงที่เกิดเหตุด้วยความรวดเร็วซึ่งประชาชนผู้รับบริการพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อีกทั้งยังเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะต้องปฏิบัติตาม และต้องให้บริการประชาชนเป็นหลักอยู่แล้ว ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นใน 2 ด้านนี้

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 5 ปีกับมากกว่า 5 ปี พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิด 11M มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็น "แตกต่างกัน" เช่นนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่โอนย้ายมาสังกัดกรุงเทพมหานครทำให้มุมมองต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้านดังที่กล่าวข้างต้น มีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับตอนที่อยู่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยกตัวอย่างเช่น ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อมาสังกัดกรุงเทพมหานครก็มีการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้มากขึ้น และเจ้าหน้าที่ดับเพลิงก็ได้รับเงินตอบแทนที่เพิ่มขึ้นด้วย เป็นต้น

ส่วนอีก 7 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานทั่วไป (2) ด้านการบริหารคุณธรรม (3) ด้านการให้บริการประชาชน (4) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (5) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (6) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ (7) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็น "ไม่แตกต่างกัน" เช่นนี้ เนื่องจากในภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ทั้ง 7 ด้านตามที่กล่าวข้างต้น เป็นสภาพที่มีมาตั้งแต่ตอนที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พอย้ายมาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีความคิดเห็นต่อภาพรวมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้บริหารทุกระดับของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้พยายามที่จะปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในทุก ๆ ด้าน ให้มีขีดความสามารถ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ให้มากกว่าหรือเท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ แต่ก็ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัญหาต่าง ๆ ยังคงเกิดขึ้นมาก อาจจะเป็นจากสาเหตุการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง และเพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด 11M ดังนั้น การนำเสนอข้อเสนอแนะจึงจัดกลุ่มตามกรอบแนวคิดนี้ด้วย

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจาก 3 ทาง กล่าวคือ <u>หนึ่ง</u> ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด 11M (บทที่ 4 ตารางที่ 4.15) <u>สอง</u> แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ในภาพที่ 5.1 ในบทที่ 5 นี้ และ <u>สาม</u> ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้เขียนเพิ่มเติมขึ้น

1) การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงานและตามระบบคุณธรรม เป็นต้น (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดฝึกอบรมหัวหน้าสถานีดับเพลิงให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปรับโครงสร้างสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น อีกทั้งควรให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง

(5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรุงเทพมหานครควรสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยสร้างและปลูกฝัง "วินัย" หรือ "ข้อปฏิบัติ" 5 ประการที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหาร ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การมีภาวะผู้นำ การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ประการที่สอง การมีมุมมองที่เปิดกว้าง ประการที่สาม การสร้างสานและแบ่งปัน ความคิดเห็นหรือวิสัยทัศน์ ประการที่สี่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ประการที่ห้า การคิดอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นทีม การยอมรับฟังความคิดเห็น และการเข้าร่วมประสานงานกับผู้อื่น และ (6) ความสำเร็จของการระงับเหตุเพลิงไหม้ที่สำคัญที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยจะต้องมีการผลักดันให้เกิดโรงเรียนหรือศูนย์ฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นสากล อีกทั้งต้องมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจนเหมือนกับต่างประเทศที่จะมีโรงเรียน เพื่อที่จะได้ปลูกฝังวินัย ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันจะนำพาไปสู่การให้บริการต่อสังคมทัดเทียมต่างประเทศ ตามที่ได้เสนอแนะในข้างต้นสอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า สำหรับในประเทศไทย เพิ่งเริ่มมีการเปิดสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยโดยตรง เป็นปีแรกซึ่งเริ่มในปี พ.ศ. 2548 นี้ โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ได้จัดตั้งภาควิชาวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยและเปิดสอนหลักสูตรมหาบัณฑิตวิศวกรรมป้องกันอัคคีภัย (Master of Fire Protection Engineer) และก่อนหน้านี้ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็ได้เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมความปลอดภัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตรเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การเกิดอัคคีภัย อย่างไรก็ตาม ทุกวันนี้ยังถือว่าประเทศไทยขาดแคลนวิศวกรในสาขาเหล่านี้ ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในการผลิตบุคลากรด้านนี้ให้เพียงพอต่อความต้องการต่อไปสำหรับการพัฒนาในระดับภาครัฐ ปัจจุบันกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้จัดตั้งวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขึ้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยมีวิทยาเขตอีก 6 แห่งในจังหวัดปราจีนบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น พิษณุโลก ภูเก็ต และสงขลา ซึ่งจะทำหน้าที่ในการฝึกอบรมให้กับพนักงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และบุคคลที่สนใจ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการระงับอัคคีภัย แต่ทั้งนี้ยังขาดการฝึกอบรมด้านการป้องกันอีกมาก จึงสมควรเพิ่มเติมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย เช่น การตรวจสอบอาคาร การทดสอบอุปกรณ์ระบบป้องกันอัคคีภัย การบำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบป้องกันอัคคีภัยและวิชาสืบสวนหาสาเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น

2) *การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและ

คุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (2) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิง และต้องแก้ไขระเบียบหรือลดขั้นตอนในการนำยุทธภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น ควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นหรือยุ่งยากในการจัดซื้อยุทธภัณฑ์ หรืองดเว้นกฎระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการนำยุทธภัณฑ์มาใช้งาน (3) ฝ่ายการเมืองควรมอบหรือกระจายอำนาจในการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารอย่างแท้จริงและเป็นระบบ เช่น ฝ่ายการเมืองไม่ควรแทรกแซงหรือสร้างเงื่อนไขให้ผู้บริหารจัดซื้ออุปกรณ์ดับเพลิงที่มีราคาสูงไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป และ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านงบประมาณให้มีความรู้และความเข้าใจการจัดทำแผนงบประมาณรายรับรายจ่ายให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและของกรุงเทพมหานครในแต่ละปีงบประมาณ อีกทั้งผู้บริหารควรเข้ามาดูแลในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้นด้วย และผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องงบประมาณ ซึ่งรวมทั้งวิธีการชี้แจงเหตุผลต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณให้แก่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วย

3) การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ ควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน (2) กรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปลูกฝังผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าของผู้กระทำความดีโดยยกย่องสุจริตชนและรณรงค์ต่อต้านผู้ประพฤติทุจริต รวมตลอดถึงการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงถึงพวกเดียวกัน และ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเป็นประจำในเรื่องลักษณะผู้นำหรือภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

4) การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว (2) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีมาตรการควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัดและมีการติดตามผลอย่างเป็นประจำ (3) ผู้บริหารควรดำเนินการเร่งรัดหรือหาวิธีการในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้มีความรวดเร็ว และเป็นไปตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด เช่น ผู้บริหารควรจัดระบบการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้มีความคล่องตัวหรือลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนอีกทั้งต้องไม่ขัดกับระเบียบพัสดุ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดตั้งกองซ่อมบำรุงหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น อาจจะต้องจ้างหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถเข้ามารับช่วงในการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์โดยมีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ (5) กรุงเทพมหานครควรมีนโยบายในการสร้างสถานีดับเพลิงใหม่ให้มีโรงจอดรถดับเพลิงที่ได้มาตรฐานเพียงพอเพื่อยืดอายุการใช้งานรถดับเพลิงแทนที่จะจอดตากแดด และ (6) รัฐบาลควรสนับสนุนให้มีการพัฒนารถและเรือดับเพลิง รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับเพลิงต่าง ๆ ภายในประเทศ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการใช้งาน สภาพภูมิอากาศ และสภาพภูมิประเทศ อีกทั้งให้เกิดความสะดวกในการซ่อมบำรุงอีกด้วย ตามที่ได้เสนอแนะผ่านมานี้สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า ในระยะเริ่มแรกให้ส่งเสริมการนำเข้าโดยอาจใช้ภาษีในการจูงใจเพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายในแต่ละมาตรฐานการผลิต จะได้มีโอกาสในการเลือกสินค้าได้มากขึ้น ขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมให้เกิดการวิจัยพัฒนาและการผลิตสินค้าที่จำเป็นภายในประเทศ ซึ่งในระยะยาวนั้นค่อย ๆ ลดการจูงใจในการนำสินค้าเข้ามาจากต่างประเทศเมื่อมีสินค้าที่ผลิตเพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศ นอกจากนี้ ควรจัดทำมาตรฐานผลิตภัณฑ์ด้านการป้องกันอัคคีภัยของประเทศไทยเพื่อส่งเสริมให้เกิดการผลิตภายในประเทศและหน่วยงานของภาครัฐ ควรจัดทำฐานข้อมูลสินค้าที่ได้รับการรับรองเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ได้เอง

5) การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุม ตรวจสอบ ดูแลเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ (2) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีนโยบายและแผนในเรื่องการควบคุมดูแลและตรวจสอบด้านจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อันจะมีส่วนช่วย

ให้ผู้บริหารดำเนินการควบคุมดูแลและตรวจสอบเจ้าหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น เช่น ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีบทลงโทษผู้ที่ประพฤติผิดอย่างจริงจัง อีกทั้งควรส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับหลักอาวุโสแทนที่จะใช้การพิจารณาของผู้บริหารเป็นสำคัญ (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีนโยบายและแผนที่ชัดเจนในเรื่องการสนับสนุนให้ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น อาจจัดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม พร้อมกับให้มีการตรวจสอบหรือการประเมินผลควบคู่กันไปด้วย และ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดอบรมเพื่อปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าของผู้กระทำความดีโดยยกย่องสุจริตชน และรณรงค์ต่อต้านผู้ประพฤติทุจริต และควรมีการลงโทษผู้ที่จงใจกระทำผิดอย่างจริงจัง ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ได้เสนอแนะมาข้างต้นนี้สอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ "การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง" ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยกล่าวถึงการบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการโดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริตอดทน สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ เรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

6) การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารควรให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรกำหนดนโยบายและแผนที่สนับสนุนการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะได้ยึดถือและนำไปปฏิบัติต่อไป เช่น มีการฝึกซ้อม

แผนดับเพลิงประจำปีในชุมชนเพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อนำไปใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการประชาชนด้วย เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนงบประมาณให้อาสาหรือมูลนิธิต่าง ๆ ในการช่วยเหลือประชาชน โดยซื้ออุปกรณ์ดับเพลิงให้กับอาสาสมัครในชุมชน และ (5) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรกำหนดให้มีการปรับโครงสร้างหรือปรับปรุงภารกิจ โดยยึดความเพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชนเป็นหลัก เช่น มีการเพิ่มสถานีดับเพลิงให้เพียงพอกับการให้บริการต่อประชาชนหรือประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7) การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญ เช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต (2) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรมหรือดูงานหน่วยงานอื่นที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยหรือมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ อีกทั้งควรจัดวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ เช่น ควรจัดซื้อวิทยุสื่อสารเป็นชนิดที่กันน้ำเพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ปฏิบัติงานในที่เกิดเหตุ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในการรับส่งข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ และปลูกฝังความคิดให้มีการใช้เครื่องรับส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้หรือปฏิบัติงานเท่านั้น และ (5) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เช่น แผนที่ผังเมืองรวม และข้อมูลอาคาร ชุมชน บ้านเรือน อย่างเป็นระบบสามารถนำมาใช้ร่วมกับระบบสารสนเทศเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล อีกทั้งยังง่ายต่อการนำมาใช้หรือให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำมาศึกษาและปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อบันทึกลงฐานข้อมูลนั้นมีความละเอียดอ่อนมาก การแบ่งกลุ่มประเภทอาคาร รูปแบบการบันทึกต้องมีความชัดเจนและมีความหมายที่แน่นอน เพื่อ

หลีกเลี่ยงการบันทึกที่ผิดพลาดจากความเข้าใจ รูปแบบการบันทึกต้องครอบคลุมสถานการณ์ในหลายรูปแบบ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการบันทึกต้องมีความเข้าใจอย่างดี และสามารถบันทึกได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วประเทศผ่านเครือข่ายการสื่อสารเข้ามาที่ฐานข้อมูลที่มีส่วนกลาง จากนั้นระบบสามารถประมวลผลออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้

8) การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ที่สำคัญ เช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน (2) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรหาวิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีการร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาในการนำวิธีการและเทคนิคไปใช้ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดขึ้น อีกทั้งควรนำเหตุเพลิงไหม้ในกรณีต่าง ๆ มาวิเคราะห์และหามาตรการป้องกันต่อไป เช่น มีการฝึกซ้อมแผนดับเพลิงร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนและปรึกษาระหว่างหน่วยงานเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือแบบแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการทบทวนหรืออบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เช่น เชิญหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิทยาการสมัยใหม่ และ (5) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรให้ความสำคัญกับการวางแผน และมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน โดยทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากสุด และเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ควรมีการตรวจสอบ และประเมินผลงาน โดยอาจแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ประเมินในระยะครึ่งแผนและในช่วงสิ้นสุดของแผน เพื่อให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง อุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงแก้ไขแผนให้ดียิ่งขึ้น และควรพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเรื่องการวางแผน ความสำคัญของแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลแผนโดยหลังจากการฝึกอบรมแล้วต้องมีการประเมินผลการนำไปปฏิบัติจริงด้วย

9) การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ (2) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจรและประชาชนที่ใช้รถใช้ถนน เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์ (3) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำข้อมูลในเรื่องกรอบเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุมาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการในการนำไปปฏิบัติได้จริง (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องมีการประสานงานและอบรมร่วมกับ

หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ดูแลปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ช้าเพื่อหามาตรการแก้ไขต่อไป และ (5) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการรณรงค์ให้ประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้เข้าถึงที่เกิดเหตุด้วยความรวดเร็ว เช่นนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการในการตอบสนองสัญญาณรับแจ้งเหตุ คือ การเข้าถึงที่เกิดเหตุของหน่วยงานดับเพลิงในหลายประเทศ ได้ใช้วิธีกำหนดเป้าหมายเป็นเวลาขั้นต่ำที่ต้องเข้าถึงที่เกิดเหตุให้ได้ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยดับเพลิงแต่ละหน่วยว่าเมื่อได้รับสัญญาณแจ้งเหตุแล้วให้มีการตอบสนองและเข้าถึงที่เกิดเหตุอย่างช้าภายใน 8 นาที ภายหลังรับแจ้งเหตุหรือในระยะเริ่มแรกอาจใช้วิธีหาค่าเวลาเฉลี่ยก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายใหม่ให้เวลาสั้นลง เป็นต้น โดยแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายเวลาที่กำหนดนั้น จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงภัยในแต่ละพื้นที่ วิเคราะห์ถึงความพร้อมทางด้านบุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยในแต่ละท้องถิ่น เพื่อที่จะวางแผนพัฒนาปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น การติดตั้งระบบแจ้งเหตุอัตโนมัติจากบ้านเรือนที่อยู่อาศัย อาคารสำนักงานไปยังสถานีดับเพลิงการจัดการหมายเลขแจ้งเหตุฉุกเฉิน การเพิ่มสถานีดับเพลิง การสร้างเครือข่ายในการดับเพลิง การปรับปรุงระบบจราจร การจัดวางผังเมือง การจัดหาอุปกรณ์ดับเพลิงในแต่ละหน่วยให้เพียงพอ และการติดตั้งระบบท่อน้ำดับเพลิงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เป็นต้น

10) การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม ที่สำคัญ เช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรเพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็ว (2) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น (3) ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรร่วมปรึกษาหารือกับหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องร่วมสัมมนากับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกันในทุกขั้นตอนเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งต้องมีการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงควรประสานงานกับอาสาสมัครตามชุมชนเพื่อประเมินสถานการณ์เหตุเพลิงไหม้ เนื่องจากอาสาสมัครจะเข้าถึงที่เกิดเหตุได้สะดวกรวดเร็วและชำนาญเส้นทางมากกว่า (5) สำนักป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีการพัฒนาหรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้มีความรู้และเห็นความสำคัญเรื่องการประสานงานอย่างเป็นระบบ และควรจัดการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยเน้นด้านมนุษย์สัมพันธ์ และศิลปะในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ และ (6) กรุงเทพมหานครควรมีสัญญาร่วมกันหรือสหการ โดยเป็นข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น มีการปฏิบัติงานร่วมกับเทศบาลนครรังสิตในการดับเพลิงในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เป็นต้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2550) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า ควรจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยการบังคับบัญชา การประสานงาน และการปฏิบัติที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ความชำนาญ และมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับเอกสารของ **พิทยา บวรวัฒนา** (2547: 105) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ เจม ดี. มูนนี่ (James D. Mooney) และ อเล็น ซี. ไรเล่ย์ (Alan C. Reiley) โดยได้เสนอหลักการบริหารต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสากลที่ว่า หลักการประสานงานเป็นหลักการบริหารที่สำคัญที่สุด บางครั้งเรียกว่า "หลักเอกภาพของสายการบังคับบัญชา" หลักการประสานงานสำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของหลักการอื่น ๆ หลักการประสานงานนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นในการประสานกิจกรรมทั้งหลายภายในองค์การ ด้วยการมอบหมายอำนาจโดยชอบธรรมให้แก่บุคคลในระดับต่าง ๆ ของลำดับชั้นในสัดส่วนที่มากขึ้น

11) การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญเช่น (1) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ (2) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรกำหนดนโยบายและแผนในเรื่องระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจนพร้อมกับจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ นอกจากนี้ ควรตรวจสอบด้วยว่าได้นำความรู้จากการประเมินผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด (3) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาตรฐานและชัดเจนโดยฝึกอบรมร่วมกับพนักงานสอบสวนที่เข้ามาตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบและตัวแทนของประชาชน และ (4) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดการฝึกอบรมจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่

ที่ทำหน้าที่ด้านการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และควรจัดทำวิธีการและรูปแบบการรายงานและประเมินผลที่เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินโดยอาจมีการประชุมปรึกษาหารือหรือร่วมกันพิจารณา

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านระบบงาน และด้านสภาพแวดล้อม

1) ด้านสังคม ภาครัฐและภาคเอกชนยังไม่ตระหนักถึงการป้องกันอัคคีภัยหรือภัยพิบัติอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาและทำให้การบรรเทาเหตุต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างเป็นระบบ เช่น ควรมีการซ้อมการป้องกันและระงับอัคคีภัย ซ้อมรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี โดยอาจจะให้เป็นวันหยุดราชการ หรือจัดให้เป็นวันที่โรงเรียน สถานศึกษาต่าง ๆ ร่วมกันจัดซ้อมแผนรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ และจะต้องมีการบรรจุการเรียนการสอนเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของเด็กและเยาวชน ทั้งนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** (2548) เรื่อง "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" ที่อธิบายไว้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ และตระหนักถึงอันตราย ความรุนแรง และผลกระทบจากการเกิดอัคคีภัย ละเลยการป้องกัน ขาดการเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน เชื่อเรื่องโชคชะตาของคน และชอบเสี่ยง ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเคยชินของคนเป็นเรื่องที่ยากมากซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร จึงควรมีระบบการส่งเสริมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังเรื่องความปลอดภัยลงในจิตสำนึกของประชาชน แนวทางในการดำเนินงานคือ การบรรจุมาตรการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยและความรู้เรื่องอัคคีภัยไว้ในตำราเรียนในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อย่างน้อยเป็นการปลูกฝังตั้งแต่เยาว์วัยเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงอันตรายจากอัคคีภัยและเรียนรู้วิธีการป้องกันตนเอง เพราะตามสถิติข้อมูลอัคคีภัยของต่างประเทศ ทำให้ทราบว่าผู้เสียชีวิตส่วนใหญ่จากจำนวนผู้เสียชีวิตทั้งหมดในเหตุการณ์เพลิงไหม้ คือ เด็กและผู้สูงอายุ ดังนั้น เด็กไทยส่วนใหญ่จึงมีโอกาสที่จะเผชิญกับเพลิงไหม้โดยลำพังได้โดยเฉพาะภายในบ้านของพวกเขาเอง

2) ด้านอำนาจหน้าที่ ปัจจุบันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครไม่ได้มีอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความรู้ความชำนาญและต้องทำงานกับระบบป้องกันอัคคีภัยในอาคารหรือสถานประกอบการในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้มีหน้าที่เพียงให้ข้อแนะนำหรือชี้แนะแก่เจ้าของอาคารหรือผู้ประกอบการ แต่อำนาจหน้าที่ไปอยู่ที่สำนักงานเขตซึ่งมีหน้าที่เพียงดูระบบป้องกันอัคคีภัยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นผู้ใช้งานหรือตรวจสอบว่า

ใช้การได้ตามมาตรฐานหรือไม่ เช่น ลิฟท์ที่ระบุเป็นลิฟท์ดับเพลิง ปรากฏว่าไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานของลิฟท์ดับเพลิง เช่นนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในการเผชิญเหตุเพลิงไหม้ได้ เป็นต้น ดังนั้นควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ให้อำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัยให้พร้อมสำหรับเหตุการณ์เพลิงไหม้หรือเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ

3) ด้านระบบงาน ทุกวันนี้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่ได้มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงด้านเดียวแต่ยังมีหน้าที่ในการถวายความปลอดภัยต่อบุคคลสำคัญต่างๆ และรักษาการณ์ตามแต่ที่หน่วยงานต่าง ๆ จะร้องขอทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงในบางวันจะต้องปฏิบัติงานกว่า 16 ชั่วโมงต่อวัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงลดลง อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหลักอยู่แล้วด้วย ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครควรจัดกรอบเวลาการปฏิบัติงานและปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในแต่สถานีดับเพลิงให้มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังและให้มีความชัดเจนมากกว่านี้

4) ด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะทำงานตลอด 24 ชั่วโมง สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงก็ถือว่าสำคัญ เพราะอัตรากำลังที่มีอยู่ของสถานีดับเพลิงส่วนใหญ่จะมีมากกว่าที่พักอาศัยที่ทางสถานีจัดไว้ให้ ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องผลักดันให้มีการปรับปรุงที่พักอาศัยให้เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ดับเพลิง และจัดหาพื้นที่ในการสร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่ให้มีที่พักเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อีกทั้งต้องมีสถานที่เก็บรถดับเพลิงให้จอดในร่ม เพราะรถดับเพลิงมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือ ที่ต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างดี อันจะช่วยยืดอายุการใช้งานให้มากขึ้นอีกด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในครั้งต่อไป ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ 11M มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหาของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทำให้ได้ทราบและเข้าใจปัญหา แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การ

ให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า ตัวแบบนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบอื่น

3.2.2 ศึกษาวิจัยแนวเจาะลึกในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ศึกษาวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ปฏิบัติงานในสถานีดับเพลิงต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

3.2.4 ศึกษาวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการในระดับเดียวกันกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.6 ศึกษาวิจัยแนวโน้มของการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในอนาคต

3.2.7 ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในกรุงเทพมหานครและนักการเมืองระดับชาติต่อการบริหารจัดการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2550) "แผนแม่บทพัฒนาความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแห่งชาติ" กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) "การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2551) "การพัฒนาขีดความสามารถ" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 3กรกฎาคม 2551 จาก http://www.google.co.th

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น

พิทยา บวรวัฒนา (2547) "แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 1 ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 3 หน้าที่ 105 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โฟร์เพช

_____. (2546) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โฟร์เพช

_____. (2551) "แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์:การประยุกต์ และการพัฒนา" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 5 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com

_____. (2549) *หลักรัฐประศาสนศาสตร์:แนวคิดและกระบวนการ* กรุงเทพมหานคร ธรรกมลการพิมพ์

_____. (2551) "แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com

_____. (2551) "การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com

_____. (2551) "เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551) "แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 7 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.wiruch.com

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* กรุงเทพมหานคร จุดทอง

ศิรินทร์ ธูปกล่ำ (2548) "การบริหารการพัฒนาองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 8 หน้า 42 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538) *ศัพท์การบริหาร* กรุงเทพมหานคร

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (2551) "การพัฒนาขีดความสามารถ" (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 3 กรกฎาคม 2551 จาก http://www.tpa.or.th

อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์ (2538) "ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรรถ แพทยังกุล (2539) "ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์โครงการปริญญาโทสำหรับนักบริหาร สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Cronbach, L.J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests" Psychometrika 16 : 297-334.

Gregg, Russel, T. (1957). อ้างถึงใน สุพจน์ พันธ์ชูเพชร (2538) "การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางแก่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการปรับปรุง พัฒนา หรือเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐

1. การศึกษา ☐ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี
2. อายุราชการ ☐ (1) ต่ำกว่า 5 ปี ☐ (2) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

ต่อไปนี้เรียก สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ว่า สปภ.

2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. สปภ. เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ			
2. ผู้บริหารของ สปภ. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีภาวะผู้นำ และไม่สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์เป็นต้น			
3. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
4. การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ถูกต้องตามระเบียบและตรวจสอบได้			
5. สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
6. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
7. สปภ. มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเป็นระบบ			
8. ผู้บริหารของ สปภ. มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก			
9. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			

2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
10. สปภ. ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างรัดกุมและเคร่งครัด เช่น การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง			
11. สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว			
12. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
13. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. มีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างสม่ำเสมอ			
14. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงของ สปภ. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด			
15. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน			
16. สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน			
17. สปภ. มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้			
18. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
19. สปภ. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้			
20. สปภ. นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ			
21. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			

2.8 การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	เห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย
22. สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้เป็นประจำ			
23. ผู้บริหารของ สปภ. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่			
24. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.9 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
25. สปภ. กำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด			
26. ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้			
27. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.10 การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม			
28. สปภ. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้			
29. สปภ. ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น			
30. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
2.11 การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
31. สปภ. มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน			
32. ผู้บริหารของ สปภ. ให้ความสนใจในการควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด			
33. ในภาพรวม สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			

2.11 การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
34. ในภาพรวมทั้งหมด สปภ. มีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง อันได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. สปภ. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรและขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างต่อเนื่อง			
36. ผู้บริหารของ สปภ. ไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
37. การรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และยากต่อการตรวจสอบ เช่น มีการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ไม่รัดกุม			
38. สปภ. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ประหยัดขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่า เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
39. สปภ. ไม่มีการวางแผน ไม่ปฏิบัติตามแผน และขาดการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่มีการวางแผนในการควบคุม สั่งการ และสรุปผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ			

3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
40. ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน			
3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			
41. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างเคร่งครัด เช่น เบิกจ่ายใช้น้ำมันเชื้อเพลิงไม่รัดกุม และขาดการตรวจสอบ			
42. สปภ. มีระบบการบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และล่าช้า เช่น ไม่สามารถนำรถดับเพลิงเข้าตรวจซ่อมได้ทันที ต้องรอขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ			
3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
43. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ขาดจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และไม่เอาใจใส่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ไม่สนใจหรือห่วงใยที่จะตรวจสอบดูแลรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของตน			
44. เจ้าหน้าที่ดับเพลิงบางส่วนของ สปภ. ไม่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุม			
3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน			
45. สปภ. ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ในลักษณะที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การไปถึงสถานที่เพลิงไหม้ด้วยความรวดเร็ว			
46. สปภ. ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น ความเสียหายที่เกิดจากการเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
47. สปภ. ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการรับและส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ เช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่มีวิทยุสื่อสารที่มีคุณภาพ			
48. สปภ. ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากเพียงพอ เช่น ขาดการรวบรวมข้อมูลหรือข่าวสารเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่			

3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
49. สปภ. จัดการฝึกอบรมเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างไม่ทั่วถึง			
50. ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงนำวิธีการหรือเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่			
3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
51. สปภ. ไม่อาจกำหนดระยะเวลาในการเข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ที่แน่นอนและนำไปปฏิบัติตามได้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่การจราจรติดขัดหรือซอยแคบ			
52. ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่ให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการออกปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้มากเท่าที่ควร เช่น ไม่มีการฝึกซ้อมประจำปีเพื่อกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบและรวดเร็วขึ้น			
3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม			
53. สปภ. ขาดจัดฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเรื่องการประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการออกระงับเหตุเพลิงไหม้ เช่น ตำรวจจราจร			
54. สปภ. ขาดการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการจัดแบ่งหน้าที่สำหรับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกัน เช่น หน้าที่ในการควบคุมการจราจรบริเวณที่เกิดเหตุเพลิงไหม้			
3.11 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
55. สปภ. ไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน เช่น ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเพลิงสงบเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป			
56. ผู้บริหารบางส่วนของ สปภ. ไม่สนใจควบคุมและตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงอย่างเคร่งครัด			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.

4.1 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
57. สปภ. ควรพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงโดยพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการระงับเหตุเพลิงไหม้ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามความถนัดเป็นประจำและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงตามผลงาน และตามระบบคุณธรรม เป็นต้น			
4.2 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
58. สปภ. ควรใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เช่น ควรมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
4.3 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
59. สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงาน			
4.4 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			
60. สปภ. ควรมีระบบการควบคุมและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างชัดเจน เช่น มีฝ่ายซ่อมบำรุงรถดับเพลิง เรือดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความชำนาญและซ่อมบำรุงด้วยความรวดเร็ว อีกทั้งควรควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด			
4.5 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
61. สปภ. ควรจับตามองเป็นพิเศษหรือเพิ่มมาตรการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่มีความประพฤติส่อไปในทางทุจริตหรือไม่อุทิศตนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้			

4.6 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชน	เห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย
62. สปภ. ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงปรับเปลี่ยนทัศนคติ เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการประเมินผลความต้องการของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย			
4.7 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
63. สปภ. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือสำหรับการรับส่งข้อมูล รวมทั้งควรนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ด้วย เช่น การเกิดเหตุในชุมชนบ่อยครั้งหรือซ้ำ ๆ ควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อรองรับหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต			
4.8 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค			
64. สปภ. ควรนำปัญหาเพลิงไหม้ที่เกิดความสูญเสียมาก ๆ เช่น การเกิดเพลิงไหม้แล้วตึกถล่มและมีผู้เสียชีวิต มาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกัน รวมทั้งผู้บริหารของ สปภ. ควรหาวิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้			
4.9 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
65. สปภ. ควรสนับสนุนให้สร้างสถานีดับเพลิงแห่งใหม่เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจจราจรและประชาชนที่ใช้รถใช้ถนน เพื่อให้เข้าถึงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์			
4.10 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม			
66. สปภ. ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานอื่นในการประสานงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมร่วมกับตำรวจจราจรเพื่อประสานงานปฏิบัติงานให้เข้าถึงที่เกิดเหตุได้รวดเร็ว อีกทั้งควรหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น			
4.11 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
67. สปภ. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบโดยร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการตรวจสอบที่เกิดเหตุหลังเพลิงสงบ			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สปภ.

5.1 ปัจจัยภายใน	เห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย
68. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของ สปภ. เช่น การกล้าคิด การลงมือปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง			
5.2 ปัจจัยภายนอก			
69. นโยบายของรัฐบาล เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของ สปภ. เพิ่มมากขึ้น			
70. ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดหน่วยงานของรัฐ เช่น การสนับสนุนและยอมรับของประชาชน ภาคเอกชน มูลนิธิ และอาสาสมัครต่าง ๆ ต่อการแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ สปภ.			

ข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายภุชพงศ์ สัญญโชติ
วัน เดือน ปีเกิด	21 ตุลาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
สถานที่ทำงาน	สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5