

การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร

นายเจษฎา สกุลเขียว



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Training of Officer of Department of Disaster Prevention and Mitigation,
Bangkok Metropolitan**

Mr. Jedsada Sakulkeoiw

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นายเจษฎา สกุลเขียว
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จู้โต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จู้โต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นายเจษฎา สกุลเขียว **รหัสนักศึกษา** 2543000422 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงานการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบการดำเนินงานการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ข้าราชการทั้งหมด จำนวน 1700 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนท่วงท่า วาจา ใจ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) อยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ 2 ด้าน คือ ด้านวิทยากรให้นำเทคนิคที่หลากหลายมาใช้เพื่อสร้างอารมณ์ขัน และมีการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกคิดมากขึ้น ด้านการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ นำ ศิลปะ ดนตรี กีฬา การฝึกฝนท่วงท่า มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม

คำสำคัญ การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: Training of Officer of Department of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan

Author: Mr. Jedsada Sakulkeoiw; **ID:** 2543000422;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Saneh Juito, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of this study were to: (1) study the opinion on training provided to the officers of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan; (2) compare the officers' opinions on the training received at Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan classified by personal factors.

This study was a survey research. Population consisted of 1,700 officers of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan, from which samples of 324 were obtained. Proportional stratification sampling method was applied. Questionnaire was used as instrument. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t-Test and One-way ANOVA.

The results of this study revealed that: (1) the overall opinions of the officers at Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan toward the training provided to them was at the high level in 5 parts, when considered each part, it was found that: training participation, art of training to develop thinking process, happiness training and coaching aesthetics and characteristics (body, speech and mind) parts were at high level, while opinions on training of coaching aesthetics and characteristics (art, music, sport) was at medium level; and (2) no differences were found among opinions of the officers with different ages, working period and education levels, major suggestions were in 2 aspects : on lecturer aspect: variety of techniques should be employed to create sense of humor atmosphere, appropriate questions should be asked to encourage the trainees to practice their thinking; on course improvement : trainees should have more opportunities to share their knowledge, art and music appreciation should be added in the course, together with sports and public speaking.

Keywords: Officer's Training of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok Metropolitan

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระเรื่อง “การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และแนะนำติดตามการศึกษาคั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.วัฒนา ล่วงลือ ดร.กิริติ ศรีประไหม และนางกาญจนา หอมประทุม ที่ให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพที่ใช้ในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณข้าราชการของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลให้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณทุกกำลังใจทั้งหลาย รวมถึงเพื่อนร่วมสถาบันที่คอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

เจษฎา สกุลเขียว

เมษายน 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวความคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	7
แนวความคิดการฝึกอบรมทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่.....	12
ประวัติสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	46
รูปแบบการศึกษา.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

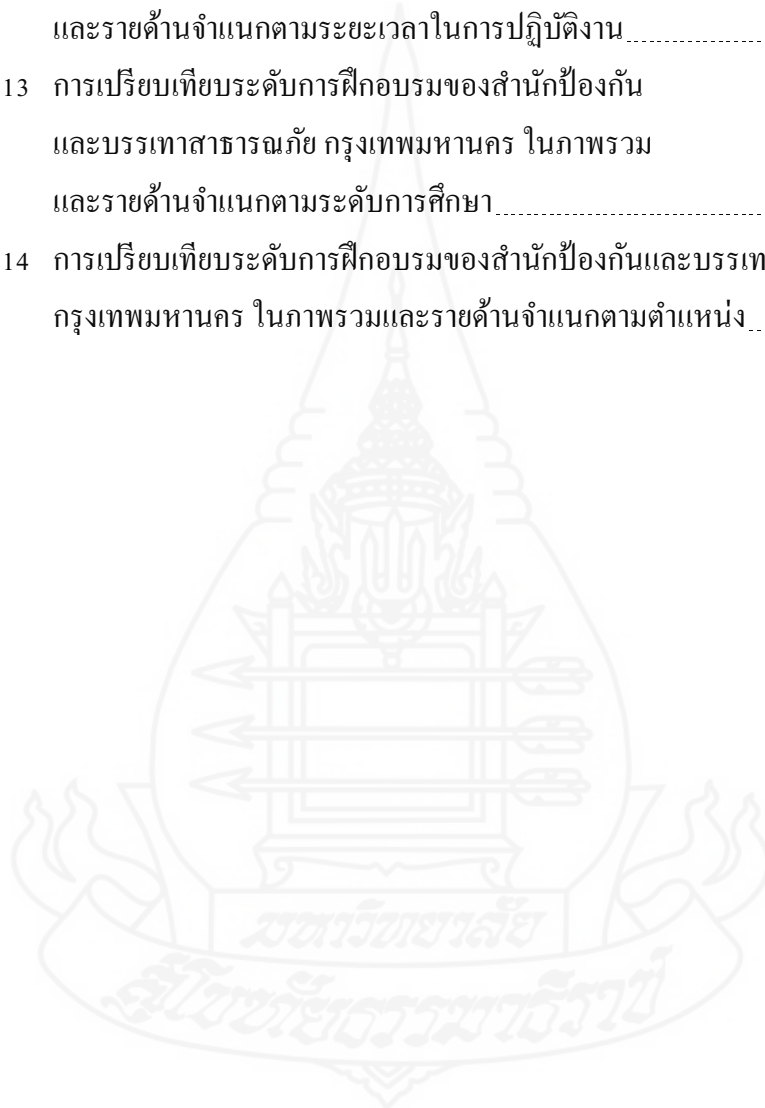
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.....	59
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	66
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการในสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อการฝึกอบรม.....	75
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปการศึกษา.....	76
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	86
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	87
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	89
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ง ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	99
ประวัติผู้ศึกษา.....	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรตามสถานียัดเพลิง.....	47
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.....	51
ตารางที่ 4.1 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	56
ตารางที่ 4.2 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.3 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.4 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	59
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข.....	60
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม.....	61
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนากระบวนการคิด.....	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา).....	63
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ).....	64
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง.....	73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	
กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	3
ภาพที่ 2.1	
ระดับเพลิงคั้นแรกที่เกิดขึ้นในประเทศไทย.....	21
ภาพที่ 2.2	
แสดงหน่วยงานและกรอบกำลังในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐได้มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองและจัดการบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจราจร ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านอื่นๆอีกมากมาย ในการดำเนินการบริการสาธารณะในด้านต่างๆนี้จึงต้องมีส่วนราชการที่สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการเป็นเจ้าภาพเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการบริการสาธารณะต่างๆให้ทันต่อสถานการณ์ ในการบริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสำคัญมาก เพราะผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อชีวิตและทรัพย์สินประชาชน เช่น เหตุเพลิงไหม้บ้านเรือน เพลิงไหม้โรงงาน เพลิงไหม้หญ้า เพลิงไหม้ทรัพย์สินประชาชน เหตุน้ำท่วม เหตุพายุ ฯลฯ การดำเนินการบริการสาธารณะในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องมีเจ้าภาพในการให้บริการเพื่อความ สะดวกรวดเร็วในการให้บริการทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ให้บริการในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คือสำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก็ได้มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รักษาการณ์และถวายความปลอดภัยในเขตพระราชฐาน กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล
2. งานบริการประชาชนด้านต่างๆ เช่น งานบริการน้ำ การจับสัตว์มีพิษต่างๆ เช่น งู ตะขาบ ต่อ รวมการช่วยเหลือสัตว์ที่ติดอยู่ในท่อ ในอาคาร เป็นต้น
3. การกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล

จากหน้าที่รับผิดชอบของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ความ รับผิดชอบของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขอบเขตของภารกิจที่กว้างมากการที่สำนัก

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะปฏิบัติการกิจดังที่กล่าวมาได้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับกับหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีหลายปัจจัยที่ช่วยในการบริหารองค์การและการฝึกอบรมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรมเป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ได้จัดการฝึกอบรม หลายหลักสูตรด้วยกันแต่การฝึกอบรมแต่การฝึกอบรมในปัจจุบันหลักสูตรการฝึกอบรมไม่เป็นปัจจุบัน เมื่อก่อนองค์การต้องการคนขยันแต่ปัจจุบันคนขยันอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องฉลาดมีสติปัญญา และในอนาคตต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพด้วย

ดังนั้น ปัญหาเหล่านี้นับได้ว่าเป็นปัญหาทุกองค์การเพราะถ้าองค์การใดไม่ให้ความสำคัญกับปรับหลักสูตรการฝึกอบรมองค์การนั้นอาจเกิดปัญหาในการบริหารองค์การได้ดังนั้นผู้บริหารที่จะต้องจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์และเนื้อหาของกรฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน ให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อที่องค์การจะได้บุคลากรตามความต้องการเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในการฝึกอบรม และมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมทำให้บุคลากรของหน่วยงานเกิดการพัฒนาจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันต่อการพัฒนาองค์การและตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ จึงสนใจเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับ “การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ว่ามีสภาพการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

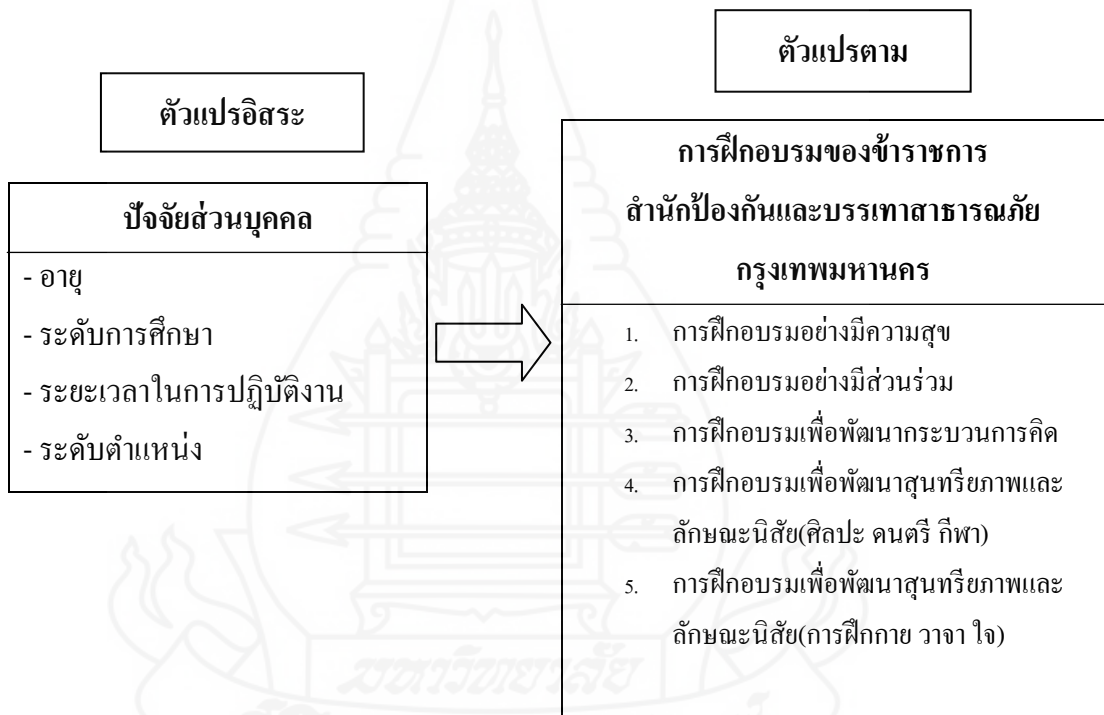
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการดำเนินงานการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2554:56-70) ว่าด้วยเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมอย่างมีความสุข การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

4.2 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มี ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

4.3 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มี ระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

4.4 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มี ระดับ ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประชากรจำนวน 1700 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งการศึกษาการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครการศึกษาวิจัยโดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลด้านส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินการการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครแบ่ง 5 ด้าน

- (1) การฝึกอบรมอย่างมีความสุข
- (2) การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม
- (3) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- (4) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ คนตรี กีฬา)
- (5) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่พื้นที่ทำการศึกษา คือสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

6. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

6.1 การฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบและวิธีการในการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีรูปแบบและวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

6.1.1 การฝึกอบรมอย่างมีความสุข หมายถึง การฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการสร้างสิ่งจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจในการฝึกอบรม

6.1.2 การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมกันแลกเปลี่ยนทางความคิดระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความเข้าใจมากขึ้น

6.1.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด หมายถึง การฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกทักษะการคิด เพื่อให้เกิด การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะคิดที่หลากหลาย และฝึกกระบวนการคิดอย่างมีเหตุมีผลมากขึ้น

6.1.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) หมายถึง การฝึกอบรมที่มีการนำเอา ศิลปะ ดนตรี กีฬา เข้ามาใช้ในการฝึกอบรมเป็นการสร้างสิ่งจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในการฝึกอบรม และเป็นการพัฒนาทาง ด้านจิตใจ อารมณ์ มีจิตใจที่แจ่มใส

6.1.5 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) หมายถึง การฝึกอบรมที่มีการนำเอา การฝึกฝนกาย วาจา ใจ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทาง ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านการพูดจาที่ไพเราะ ด้านการฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง

6.2 การปฏิบัติงานด้านสาธารณภัย หมายถึง การทำหน้าที่ด้าน อัคคีภัย อุทกภัย วาดภัย หรือภัยอื่นๆ อันมีมาเป็นสาธารณะไม่ว่าเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น

6.3 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

6.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง การดำเนินการ โดยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการป้องกันและบรรเทาอันตรายหรือความเสียหายอันเนื่องมาจากสาธารณภัย อันมีมาเป็นสาธารณะไม่ว่าเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น

6.5 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม คือ อายุ ๒๑-๓๐ ปี ,๓๑-๔๐ ปี ,๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป

6.6 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

6.8 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานใน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

7.2 เป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนวทางในการวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดการฝึกอบรมทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่
3. การฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.1 ความหมายการฝึกอบรม

จากการศึกษาการให้ความหมายของนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เคอร์วัลล์ ลิมอภิชาติ (2531:2) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมคือกิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

ธีรยุทธ กิจเจริญไชย (2549:19) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมคือ " กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติและความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชูชัย สมितिไกร (2542:5) ได้สรุปว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและเจตคติของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533:2) สรุปว่าการฝึกอบรมคือกิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในเรื่องความรู้ทัศนคติและทักษะในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:250) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาวี (2537:127) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการนอกจากนี้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2554:5) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญเพิ่มสูงขึ้นก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโพ (2551:14) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้อัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา

ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่อง่าย) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

การฝึกอบรมต่างจากการจากศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งพัฒนาในส่วนตัวรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมดึงดูดความสนใจได้น้อย ดังนั้นการจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 4 ประการดังกล่าว จะต้องใช้เทคนิค วิธีการ และแรงจูงใจต่างๆเข้าช่วยมากมาย

1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การบริหารงานในองค์กรต่างๆต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวอยู่แล้วแต่ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการที่นำความรู้ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่องค์กรต่างๆนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยอีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วย

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้หลายประการดังนี้

เครือข่าย ลี มอริซาคิ (2531:6-7) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานต่างๆได้ทันทีที่องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมประเภทก่อนการทำงาน (pre service training) เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถคุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงานเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้ทักษะและทัศนคติที่พอเหมาะกับความต้องการขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมต่างๆทั้งภายในและภายนอกขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นผลให้องค์กรต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆได้ภายในเวลาอันรวดเร็วและการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนสามารถเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงมากเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนเอง โดยลงมือทดลองหรือสังเกตจากผู้อื่นทำให้เสียเวลาและอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด

4. เมื่อองค์กรใดมีการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีระบบขององค์กรนั้นก็ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและการพัฒนาคือมีการเพิ่มผลผลิต (productivity) นั่นคือมีผลผลิตสูงมีต้นทุนต่ำมีกำไรมากมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความพอใจในการทำงาน ฯลฯ

ธีรยุทธ กิจเจริญไชย (2549:18-19) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้ เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการ ฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและ หลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆอย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยาจิตวิทยา และศาสตร์การจัดการซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ ง่ายขึ้นมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อ ผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสมตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถ ทำการสำรวจเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการเขียนและการพูด ในที่ชุมนุมชนตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้วทัศนคติของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมรวมทั้งจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การ ปรับปรุงการบริหารได้ทัศนคติเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ บริหารงานฝึกอบรมตลอดจนเรื่องต่างๆซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรรู้ดังกล่าวไว้ ข้างต้นนั่นเองดังนั้นเพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมจึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัด

โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน

สมคิด บางโพ (2551:15) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรต่างๆจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไปประโยชน์ของการฝึกอบรม

สรุปแล้วจากความสำคัญข้างต้นนั้นในทุกท่านที่กล่าวมาหลายด้านด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นขององค์กร ทั้งที่ขาดสถาบันที่จะผลิตคนต่อความต้องการได้ก็ตาม ในทุกๆด้านข้างต้นนั้นเป็นความสำคัญอย่างมากในการฝึกอบรมขององค์กรที่จะนำไปพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโพ (2551:16) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่ายดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์กรดังนี้
 - 1) เพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 2) ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
 - 3) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
 - 4) ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ

- 5) แก้ปัญหาต่างๆขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
 - 6) ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
 2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น
 - 2) ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนางาน
 - 3) ลดเวลาในการปกครองบังคับบัญชา
 - 4) ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน
 - 5) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
 3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 1) เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
 - 2) ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
 - 3) ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร
 - 4) เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน
 - 5) ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
 - 6) สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น
 - 7) ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
 - 8) ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป
- เมื่อส่วนต่างๆดังกล่าวมีคุณภาพดีขอยส่งผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงสูง

2. แนวคิดการฝึกอบรมทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่

เสนห์ จู๋โย (2554:56-70) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่ ว่าการฝึกอบรมในปัจจุบันในปัจจุบันและอนาคตได้มีการปรับรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากก่อนเข้ารับการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมมากขึ้นเพียงใด ทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่แบ่งได้ 5 ทฤษฎีคือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)
5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข

การฝึกอบรมอย่างมีความสุขสามารถกระทำได้โดยมุ่งพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขในการเรียนรู้ มากกว่ามีความสุขทุกข์ วิทยากรจึงจำเป็นต้องมีแนวโน้มนำชักจูงใจให้เห็นคุณค่าในสิ่งที่จะเรียนรู้ กล่าวคือ สิ่งที่เรียนรู้นั้นมีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เช่น การอบรม เรื่องการสอนงาน (coaching) วิทยากรควรจะทำให้เห็นว่า การสอนงานมีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้บริหารอย่างไร ใครก็ตามที่สอนงานไม่เป็นก็ยากที่จะก้าวไปสู่ผู้บริหารระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุขเพื่อการฝึกอบรมเชิงระบบประมวลหลักการได้ 7 ประการ ดังนี้

2.1.1 ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนเป็นคนที่มีความรู้และประสบการณ์ จะเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆผู้เข้ารับการอบรมแต่ละท่านล้วนมีความรู้มากมายทั้งในเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพ พร้อมนี้ยังมีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนาน ดังนั้น การที่วิทยากรจะใช้วิธีบอกกล่าว สั่งสอน ก็ยากที่เขาเหล่านั้นจะยอมรับเชื่อถือและศรัทธาได้ การที่จะทำให้เขายอมรับเชื่อถือศรัทธาได้นั้น วิทยากรต้องใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (win-win strategy) มาประยุกต์ใช้ โดยยอมรับในความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม แต่ในขณะเดียวกันก็เสนอข้อเด่นของวิทยากรในหัวข้อนั้นว่าวิทยากรมีความรู้ประสบการณ์เช่นกัน ความเท่าเทียมกันทั้งสองฝ่ายจะนำมาสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.1.2 ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนไวต่อความรู้สึกและมีสมอง เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ใหญ่ ย่อมมีวุฒิภาวะสูง การนำเสนอการบรรยาย การถ่ายทอดต้องกระทำให้เหมาะสมกับกลุ่ม วัย และประเภทของผู้รับการอบรมการชื่นชมด้วยการปรบมือ การให้กำลังใจว่าดีแล้ว จะส่งผลให้บรรยากาศการฝึกอบรมดีขึ้น เป็นกันเอง ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการอบรมต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ามีตำหนิ ดูด่าว่ากล่าว อาจจะได้รับการตอบโต้ โต้แย้งและท้ายที่สุดนำมาซึ่งการไม่ยอมรับ ไม่อยากเข้าฟังและไม่อยากฝึกอบรมในเรื่องนั้น และหลักสูตรนั้นต่อไป

2.1.3 วิทยากรต้องมีความสุภาพ อ่อนโยน จริงใจเป็นกัลยาณมิตร ในมุมมองของวิทยากรมีความสามารถส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ได้ ถ้าวิทยากรมีบุคลิกภาพที่สุภาพ อ่อนโยน

และจริงใจไม่พูดจาโกหกหลอกลวง แต่มีความจริงใจที่จะถ่ายทอดและพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง และที่สำคัญต้องทำตัวเป็นเพื่อนที่คอยปรึกษา ชี้แนะ ชี้นำ และกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดจากตัวเองมากกว่าการบอกกล่าวของวิทยากร

2.1.4 ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรัก และภาคภูมิใจในตัวเอง ในการฝึกอบรมอย่างมีความสุขต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรักและความภูมิใจในตัวเอง ว่าตนเองก็สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้เช่นกัน ไม่มีใครแก่เกินเรียน ถ้าท่านรักที่จะพัฒนาและก้าวหน้าในอนาคตก็ควรที่จะรักตัวเอง เชื่อมั่นตัวเองและภูมิใจตัวเองว่าเราทำได้แล้วเราก็จะทำได้

2.1.5 สร้างบทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจและเร้าใจตลอดเวลา วิทยากรจะต้องคิดค้นหาวิธีใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกอบรมในเรื่องนั้นๆ สนุกซึ่งการสนุกนั้นอาจจะกระทำได้ด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วม หรือการสร้างกิจกรรมแปลกๆใหม่ ให้ไม่ซ้ำแบบเดิม วิทยากรต้องมีการจูงใจและเร้าใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากรู้ อยากเห็นอยากฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา การสร้างความแปลกใหม่ในบทเรียนก็เป็นหัวใจสำคัญที่จะเสริมการฝึกอบรมให้สนุก และมีความสุขในการฝึกอบรมต่อไป

2.1.6 สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงาน มีหลายครั้งที่การฝึกอบรมเสริมเนื้อหาความรู้แน่นแต่ความรู้ดังกล่าวหาได้เป็นความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์ (synthesis) ไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่ เป็นการฝึกอบรมตามแพชชั่น ดังนั้น วิทยากรจะต้องคัดสรรเนื้อหาและจัดกระบวนการเรียนรู้ในเนื้อหานั้นๆ ให้สามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ การเห็นคุณค่าทางการเรียนรู้ (appreciation) จะนำไปสู่ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) และสุขที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.1.7 วิทยากรที่จะไปฝึกอบรมต้องรักศรัทธาและมีความสุขในการที่จะฝึกอบรมด้วย ความสุขในการฝึกอบรมเกิดจากทั้งสองฝ่ายคือ วิทยามีความสุขที่จะไปอบรมกับผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขที่จะเรียนรู้ トラบใดที่วิทยากรทำตัวน่าเบื่อหน่ายแข็ง และไม่รักศรัทธาในวิชาชีพการเป็นวิทยากรแล้วก็จะก่อให้เกิดความสุขในการฝึกอบรมได้

2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ความสำเร็จของการฝึกอบรมเชิงระบบนอกจากสร้างความสุขในการเรียนรู้แล้วอีกประการหนึ่งที่จะต้องเน้นก็คือ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ยังมีการปะทะสังสรรค์ทางความคิดกันมากเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้ความรู้แตกฉานมากขึ้นเท่านั้น

ในแนวคิดของเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีหลักการดังนี้

ประการแรก จิตใจเข้าร่วมจึงเรียนรู้ หลักของการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมและที่มีส่วนร่วมก็คือ จิตใจขอเข้าร่วมมิฉะนั้นจะไม่เกิดการเรียนรู้ได้เลย

ประการที่สอง การมีส่วนร่วมส่งเสริมเป้าหมายเก็งคิมิสุขนั้นหมายความว่าต้องการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมนั้นมีความเก็งเกิดขึ้นเต็มตามศักยภาพของแต่ละคนมีความดีตามคุณสมบัติที่พึงประสงค์และมีความสุขทั้งกายและใจ

ประการที่สาม การมีส่วนร่วมต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในเรื่องนั้นๆ เป็นสำคัญ วิธีการที่เสริมการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมได้ดี

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด

การฝึกอบรมในปัจจุบันและอนาคตจะมุ่งไปสู่การฝึกให้คนคิดเป็นทำเป็นและแก้ไขปัญหาเป็น ดังนั้น การคิดเป็นจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจะเห็นว่าการคิดต่างๆ ที่เกิดเกี่ยวข้องกับการคิด (thinking) มีจำนวนมากมายซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นคำที่แสดงออกถึงการกระทำ หรือพฤติกรรมซึ่งต้องใช้ความคิด เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะ การขยายความ การแปลความ การตีความ การจัดกลุ่มและหมวดหมู่ การสรุป เป็นต้น คำเหล่านี้ไม่มีคำว่า “คิด” อยู่แต่ก็มีความหมายอยู่ในตัว เรียกว่า ทักษะความคิด

กลุ่มที่ 2 เป็นคำที่แสดงลักษณะทางการคิดซึ่งใช้ในลักษณะเป็นคำวิเศษณ์ เช่น คิดกว้าง คิดถูก คิดคล่อง คิดรอบคอบ คิดหลากหลาย เรียกว่า ลักษณะการคิด

กลุ่มที่ 3 เป็นคำที่ครอบคลุมพฤติกรรมหรือการกระทำหลายประการที่สัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้นตอน มีลักษณะซับซ้อนกว่า ลักษณะการคิด เรียกว่า กระบวนการคิด ซึ่งกระบวนการคิดที่ใช้โดยทั่วไปมีหลากหลายประการ อาทิ

- ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น
- กระบวนการสร้างความคิดรวบยอด
- กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ
- กระบวนการแก้ปัญหา
- กระบวนการสร้างเจตคติ
- กระบวนการสร้างค่านิยม เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ที่พร้อมต้องเต็มปัจจัยที่ 5 อันได้แก่ ศิลปะ ดนตรี กีฬา จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และกีฬา เป็นการพัฒนาบุคคลทุกคนมีสุขภาพสมบูรณ์ พัฒนาทางร่างกาย (physical) พัฒนาทางด้านจิตใจ (mental) อารมณ์ (mind) มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส คนทุกคนต้องพัฒนาด้วยสติปัญญา (intelligence) มีทักษะทางศิลปะ ทักษะในการเล่นดนตรี และทักษะในการเล่นกีฬาเป็น

ในการฝึกอบรมสมัยใหม่ ได้มีการนำเอาศิลปะ ดนตรี และกีฬา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมโดยเฉพาะในเรื่องศิลปะได้มีการใช้เทคนิคการวาดภาพมาใช้ในการเรียนรู้ อาทิให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวาดภาพตัวเอง ว่าเป็นอย่างไร

การให้ผู้เข้ารับการอบรมขีดเขียนสร้างจินตนาการ ทำให้เกิดความรู้สึกความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการคิดฝัน จินตนาการที่ไร้ขอบเขต ศิลปะของการขีดเขียนวาดภาพ จะทำให้เกิดความสวยงามและสุนทรียภาพในจิตใจ พร้อมทั้งจะมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาได้ต่อไป เทคนิคที่ใช้ศิลปะของการวาดภาพก็คือ เทคนิคเอไอซี (AIC = Appreciation Influence Control) ซึ่งมีการฝึกฝนให้ทุกคนมีจินตนาการของตนเองรวมทั้งการเข้ากลุ่ม เพื่อสานฝันแล้วนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติสู่ความสำเร็จต่อไป การใช้ศิลปะจึงเป็นเครื่องมือการพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน

ในกรณีทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านดนตรีนั้น ได้มีการนำดนตรีหรือบทเพลงมาใช้ในการอบรม ดนตรี นอกจากจะช่วยคนให้มีความงามด้านจิตใจ และอารมณ์ดีแล้วถ้านำมาใช้ในการอบรมก็จะทำให้ผ่อนคลาย คลายเครียด และเพิ่มบรรยากาศที่สดชื่นมากขึ้น ดนตรีในที่นี้หมายถึงรวมถึงเพลงประกอบดนตรีด้วย

นอกจากศิลปะ ดนตรีเพื่อพัฒนาศักยภาพและลักษณะนิสัยแล้ว การเล่นกีฬาที่เป็น การฝึกให้คนรู้จักการแพ้ชนะและการให้อภัย การนำเอากีฬามาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมก็คือ การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมกายบริหารตอนเช้าหรือตอนเย็น ในกรณีที่มีการอบรมเข้มแบบพักค้างคืน หรือในกรณีการจัดกิจกรรมสันทนาการในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น

2.5 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจาใจ)

ในทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ศาสตราจารย์อำไพ สุจริตกุล ได้อธิบายว่า การฝึกฝนกาย วาจา ใจนั้น นับว่ามีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลมีคุณธรรมในจิตใจ มีความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ขาดซึ่งคุณธรรมก็ยากที่จะเป็นคนที่พึงปรารถนาในสังคม

การฝึกกายเป็นฐานเบื้องต้นนำไปสู่คุณธรรมในจิตใจ การฝึกภายในที่นี้จะหมายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีที่พึงประสงค์ของสังคม การฝึกความมีสติภาวนาเจริญสติเพื่อพัฒนาปัญญา จึงนำไปสู่คุณธรรมบุคคลซึ่งทำให้มีบุคลิกภาพที่ดีต่อไป

การฝึกวาจาเป็นการฝึกสัจวาจา พูดไม่โกหกหลอกลวง มธุรสวาจาที่พูดจาไพเราะ น่าฟัง วชิรมีประโยชน์คำพูดมีสาระและประโยชน์ต่อการประพฤติปฏิบัติ การฝึกพูดด้วยการได้วาจาที่ ธรรมมะ การใช้เกณฑ์สี่สหายเพื่อชี้ให้เห็นว่าไม่ควรเอาแต่ใจตนเอง ไม่เอาตัวรอด การคิดหาทาง ออกที่ชาญฉลาดด้วยเกมสหรณที่ชี้ให้เห็นว่า ถ้าทุกคนไม่ร่วมมือกันยากที่เราจะสำเร็จ เหมือน หลักการที่ว่ารวมกันเราอยู่ แยกกันตายหมู่หรือรวมกันช่วยเหลือกันทุกคนได้รับประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ตามหลักการที่ว่า ชนะ ชนะ (win win concept)

การฝึกใจ เป็นการพัฒนาจิตใจเข้มแข็งจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว ถ้าเชื่อว่าทำได้จะทำ ได้ เชื่อว่าดีจะดีการพัฒนาจิตพื้นฐานต้องมุ่งจิตใจมีคุณภาพที่ดีงาม (ใจงาม) จิตใจมีความสามารถ (ใจสามารถ) จิตใจมีสุขภาพดี (ใจดี)

3. ประวัติสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย:๒๕๕๑. สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2556

จาก:<http://www.bangkokfire.com> งานป้องกันและระงับอัคคีภัยสำหรับประเทศไทย ได้มีมาตั้งแต่สมัย กรุงศรีอยุธยา กล่าวคือ ในรัชสมัยพระราชาธิราช ประมาณ พ.ศ. 2057 – 2071 ได้จัดให้มีหมู่เวรยาม รักษาการณ์ระวังภัย มีทั้งการสอดแนมระวังผู้ที่มาถูกราน การก่อวินาศกรรม และวางเพลิงเผาเมือง ประจักษ์พยานที่เห็นได้อย่างชัดเจน ก็คือ การตั้งหอกลอง ขึ้นภายในกำแพงพระนคร สูงประมาณ 1 เส้น หอกลองที่สร้างขึ้นในสมัยนั้น มีอยู่ 3 ชนิด คือ

1. กองมหาฤกษ์ ใช้ตีเมื่อเวลามีข้าศึกหรือเกิดจลาจล มีขบถขึ้นกลางเมือง
2. กลองพระมหาระงับดับเพลิง ใช้ตีเมื่อเวลาไฟไหม้ในกำแพงเมืองให้ตี 3 รา ใหม้นอกกำแพงเมืองพนักงานจะตีกลองเป็นจังหวะสม่ำเสมอไปจนกว่าไฟจะดับ

3. กลองพระที่พาราตรี ใช้ตีบอกเวลาย่ำรุ่งและย่ำค่ำ

กลองทั้ง 3 ชนิดนี้ ในสมัยรัตนโกสินทร์ ได้เปลี่ยนแปลงใหม่เป็นกลองนำพระสุริยศรี กลองอัคคีพินาส และกลองพิฆาตไพรี เพิ่งมาเลิกใช้กลองในสมัยรัชกาลที่ 5 นี้เอง

เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม ร.ศ.124 (พ.ศ.2456) จอมพลพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหลวงนครชัย ศรีสุระเดช ขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้กราบบังคมทูลถวาย รายงาน จัดวิธีการปกครอง และระเบียบการทหารบกใหม่ต่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ

ว่าจะต้องจัดตั้งขึ้นเป็นแผนกหนึ่งกรมหนึ่งต่างหากฝึกหัดคน ได้เฉพาะหน้าที่ให้คล่องแคล่วและมีหน้าที่เฉพาะการดับเพลิง และเตรียมการ การดับเพลิงนั้นจะต้องแยกกันเป็นกองร้อยไปประจำในตำบลต่างๆ อีกชั้นหนึ่งจึงจะได้ผลจริง คุณมีมากคัมกับพระราชทรัพย์ที่จะเสียในการตั้ง “กรมดับเพลิง” นี้ โดยแท้การดับเพลิงนี้จะอยู่ในกระทรวงนครบาล หรือในการปกครองทหารนั้นแล้วแต่จะทรงพระราชดำริเห็นสมควรแต่ถ้าหากอยู่ในปกครองทหารแล้วจะเป็นเหตุให้นานาประเทศสังเกตงบประมาณทหารมากขึ้น และเข้าใจผิดไปเพราะการทั้งนี้ยอมไม่ใช่เป็นหน้าที่ของทหาร ตามสมมติเข้าใจในเมืองต่างประเทศการที่กราบบังคมทูลพระกรุณาเช่นนี้ หากได้คิดหกลึกถึงหน้าที่โดยประการใดประการหนึ่งไม่เห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น แม้มี “กรมดับเพลิง” เช่นนี้แล้ว เมื่อเกิดเพลิงใหญ่ทหารก็จำใจต้องไปช่วยอยู่เช่นเดิมนั่นเอง แต่ได้กำลังของ “กรมดับเพลิง” นี้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและวางแผน

จากเหตุผลดังกล่าว เมื่อได้มีการจัดการทหารมณฑลกรุงเทพฯ ขึ้น พระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง จึงได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้แยกหน้าที่การดับเพลิงจากฝ่ายทหารให้มาขึ้นกับ “กรมตระเวน” ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “กรมตำรวจนครบาล” มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและดับไฟอย่างเต็มที่ ในสมัยที่กิจการดับเพลิงได้โอนมาขึ้นอยู่กับกรมตำรวจนี้ ตามหลักฐาน ปรากฏว่าในปี พ.ศ.2451 พ่อค้าประชาชนได้ร่วมใจกันบริจาคทรัพย์ซื้อรถดับเพลิง ให้แก่กรมตำรวจ 1 คัน และนับว่าเป็นรถดับเพลิงคันแรกที่มีอยู่ในกรมตำรวจ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2474 กรมตำรวจมีรถดับเพลิง 5 คัน เรือดับเพลิง 1 ลำ ซึ่งนับว่าเป็นระยะที่กรมตำรวจมีอุปกรณ์ดับเพลิงที่ทันสมัยขึ้น อำนาจหน้าที่ในการดับเพลิงจึงตกมาเป็นของตำรวจโดยสมบูรณ์ ทหารและบริษัท ที่เคยดำเนินการช่วยเหลืออยู่ก็เลิกกันไป

ถึงแม้ว่ากรมตำรวจจะมีอุปกรณ์ในการดับเพลิงที่ทันสมัยขึ้นก็ตาม แต่การปฏิบัติงานก็หาบรรลุดตามเป้า หมายเท่าที่ควร ปรากฏว่าสถิติเพลิงไหม้และความเสียหายมีประมาณสูงขึ้น เพราะยังขาดข้ออยู่ที่จำนวนเจ้าหน้าที่และการติดต่อสื่อสาร

นับวันที่ประเทศไทย ได้เปลี่ยนการปกครอง รัฐบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจการดับเพลิงเป็นงานที่ต้องเร่งปรับปรุงเป็นเรื่องด่วน และถือว่าอภิศักภัยเป็นภัยที่ร้ายแรงของประชาชนที่ควรได้รับความคุ้มครองโดยเร็วที่สุด จึงได้ตรวจตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายลักษณะอาญาพุทธศักราช 2475 เพิ่มโทษผู้ทุจริตวางเพลิงให้มากขึ้น โดยมีโทษอย่างแรงที่สุด ถึงการประหารชีวิต ต่อมาคณะรัฐประหารได้จัดตั้งกรมการขึ้นมาชุดหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนคณะรัฐมนตรี ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนฝ่ายทหารและผู้แทนฝ่ายตำรวจ เพื่อพิจารณาทางแก้ไขกิจการดับเพลิงที่ปฏิบัติไม่ได้ผลได้ตามเป้าหมายในขณะนั้น ผลการพิจารณาหารือของกรมการชุดนี้ มีความเห็นว่าควรจัดตั้งกองดับเพลิงอาชีพหรือประจำขึ้น อย่างที่นานาประเทศ

ปฏิบัติกัน แต่เนื่องจากทางตำรวจยังขาดกำลังคนและงบประมาณ กระทรวงกลาโหม จึงได้สั่งโอนเงินเดือนและกำลังคนมาขึ้นกับกรมตำรวจ โดยจัดรวบรวมหน่วยดับเพลิงที่กระจัดกระจายกันอยู่มาเข้าเป็นแผนกหนึ่ง ในความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกดับเพลิง ขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ

ในปี พ.ศ. 2480 ด้วยเหตุผลบางประการ กรมตำรวจได้จัดรูปส่วนราชการใหม่จึงเป็นผลให้ต้องโอนกิจการบุคคลในแผนกดับเพลิง ไปสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพฯ บรรดาเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เปลี่ยนฐานะไปเป็นพนักงานเทศบาล มีสิทธิและหน้าที่ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาลสืบไป

แม้หน่วยดับเพลิงจะได้จัดตั้งขึ้นเป็นปีกแผ่นแล้วในสมัยนั้น แต่เหตุการณ์และอุปสรรคหลายประการ ไม่สามารถช่วยกิจการดับเพลิง ให้วิวัฒนาการไปตามสมควร เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ได้รับการเอาใจใส่สมัยแรกๆ ต้องประสบปัญหานานับประการ ยิ่งกว่านั้นสถานการณ์สงคราม ทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก เจ้าหน้าที่ที่ได้ออกปฏิบัติงานจนเสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บ ไม่เคยรับค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จพิเศษแต่อย่างใดเลย

3.1 กิจการดับเพลิงในสมัยวิวัฒนาการ

บทเรียนที่ได้ประสบทั้งในยามปกติ ฉุกเฉิน และสถานการณ์สงคราม ทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงเกิดความอดทน ความมานะบากบั่นและหาทางปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ โดยยึดถืออุดมคติในการทำงานเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพย์สินของประชาชนและประเทศชาติในปีพ.ศ. 2496 กระทรวงมหาดไทยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ด้านนี้อย่างมาก จึงได้สั่งโอนกิจการดับเพลิงจังหวัดพระนคร – ธนบุรี กลับเข้ามาขึ้นสังกัดกรมตำรวจตามเดิม โดยกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีฐานะเป็นกองกำกับการ ในกองสวัสดิภาพประชาชน เรียกว่า “กองกำกับการดับเพลิง” แบ่งส่วนราชการ เป็น 4 แผนก คือ

1. แผนกนครบาลพระนครเหนือ
2. แผนกนครบาลพระนครใต้
3. แผนกนครบาลธนบุรี
4. แผนกช่างและแผนการ

ในปี พ.ศ. 2501 ซึ่งอยู่ในสมัยการปฏิวัติ ได้เกิดเพลิงไหม้ทั่วราชอาณาจักร ประเมินค่าความเสียหายถึง 124,190,663 บาท คณะปฏิวัติได้ตระหนักถึงภัยพิบัติ ที่เกิดจากอัคคีภัยเป็นอย่างมาก จึงได้พิจารณาให้มีการแก้ไขงานในด้านป้องกันและระงับอัคคีภัยขึ้น และผลการพิจารณาครั้งนี้ กองกำกับการดับเพลิงได้ถูกยกฐานะขึ้นเป็น “กองตำรวจดับเพลิง” ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กองกำกับการ คือ

กองกำกับการ 1 มี 2 แผนก คือ

1. แผนกป้องกันเพลิง
2. แผนกอบรมการดับเพลิง

กองกำกับการ 2 มี 2 แผนก คือ.

1. แผนกผจญเพลิง
2. แผนกช่าง

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของกิจการดับเพลิง

แม้ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการดับเพลิง จะได้รับการยกฐานะเป็น “กอง” ก็ตามแต่สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีอยู่ส่วนมาเป็นของเก่าชำรุดทรุดโทรมเป็นอย่างยิ่ง เมื่อเกิดเพลิงไหม้แต่ละครั้ง เครื่องมือที่มีอยู่ใช้ไม่ใคร่ได้ผลเพราะกองตำรวจดับเพลิง ยังขาดงบประมาณ ขาดเจ้าหน้าที่จะซ่อมแซม การปฏิบัติงานแต่ละครั้งจึงไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควรแต่ก็ยังนับว่าเป็นนิมิตที่ดีของกองตำรวจดับเพลิง และทรัพย์สินของประชาชนที่ พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเป็นรองอธิบดีกรมตำรวจ ได้มาตรวจราชการกองตำรวจดับเพลิง เมื่อวันที่ 2 พ.ย. 2500 เวลาประมาณ 11.00 น. และผลของการตรวจราชการของท่านครั้งนั้น ท่านได้พบสภาพชำรุดทรุดโทรม ของเครื่องมือเครื่องใช้อาคารที่ทำการเป็นอย่างมาก และได้สั่งการให้ปรับปรุงกิจการของ กองดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้จัดการให้เพิ่มทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดับเพลิง ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญยิ่งของวงการดับเพลิงของประเทศไทย ก็ว่าได้ เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้ทราบถึงสภาพของกองตำรวจดับเพลิงตอนนั้น จึงขอยกบันทึกการตรวจราชการของอธิบดีกรมตำรวจเพื่อประกอบการพิจารณา คือ

“2 พ.ย. 2500 เวลา 11.00 น. ได้มาตรวจสถานีดับเพลิงพญาไท ได้ตรวจสถานที่ต่างๆ รถดับเพลิงอยู่ในสภาพเรียบร้อย ห้องพัสดุควรจะได้จัดข้าวของเครื่องใช้ให้เป็นที่เป็นแห่งๆ และทำป้ายบอกจำนวนให้เรียบร้อย เมื่อของใดที่ไม่ใช้ก็ให้รายงานจำหน่ายเสีย โรงซ่อมยังไม่สะดวกให้จัดการให้เรียบร้อย ห้องส้วมห้องน้ำให้ดูแลให้สะอาด ส่วนทั่วไปพอใช้ การตรวจขอให้ตรวจกันจริง ห้องสมุดยังมีน้อยไป ควรจะหาซื้ออีกให้ขอจากผู้มีจิตศรัทธา ข้าราชการที่ตามในการดับเพลิง ให้ทำสมุดประวัติไว้ จะได้ให้ รุ่นหลังดูเป็นตัวอย่าง จะได้มีกำลังใจในการดับเพลิง ในการปฏิบัติราชการประตูเข้าสู่ลึกยังคับแคบไป เวลาจะออกดับเพลิงคงจะไม่เหมาะ เครื่องมือเครื่องซ่อมซึ่งมีไม่เพียงพอ ให้รายงานขึ้นไป การเบิกของจาก พร. ก็ยังไม่ได้นำไปอีก”

หลักจากที่ รองอธิบดีกรมตำรวจ มาตรวจราชการในครั้งนั้นแล้ว ก็ได้สั่งให้มีการปรับปรุงกิจการดับเพลิงให้เจริญรุดหน้าขึ้นเป็นลำดับ ได้จัดสรรงบประมาณให้ซ่อมแซมรถเก่าที่ชำรุดให้ใช้การได้เป็นอย่างมาก จนกระทั่งในต้นที่ พ.ศ. 2503 แผนกช่างของกองตำรวจดับเพลิง ได้ดัดแปลงรถแลนด์โรเวอร์ที่ชำรุด ของกองพลาธิการกรมตำรวจ เป็นรถดับเพลิงคันแรกที่ผลิตในประเทศไทย และได้ให้ชื่อว่า “รถเสริมกำลัง 9” หมายเลขโล่ 0471 ซึ่งนับว่าได้ประหยัดงบประมาณแผ่นดินเป็นจำนวนมาก



ภาพที่ 2.1 รถดับเพลิงคันแรกที่ผลิตในประเทศไทย

จากการมองการณ์ไกลของ พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์ ดังที่กล่าวมาแล้ว กองตำรวจดับเพลิง จึงได้ขยายแผนการปฏิบัติงานออกไปเพื่อให้บริการแก่ประชาชน และความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมือง ในงานนี้กองตำรวจดับเพลิง มีสภาพพร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนทั่วประเทศ ไม่เพียงแต่ด้านไฟไหม้อย่างเดียว แม้กระทั่งน้ำท่วม พายุ การขาดแคลนน้ำ และอุบัติเหตุต่างๆ ที่ร้ายแรง ตำรวจดับเพลิงจะเข้าไปช่วยเหลือพร้อมทั้งอพยพประชาชนและสัตว์เลี้ยง ตลอดจนช่วยซ่อมแซมบ้านพัก และแจกจ่ายเครื่องอุปโภค บริโภค เวชภัณฑ์ ให้แก่ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ เพื่อให้การบริการด้านการช่วยเหลือประชาชนได้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างกว้างขวาง กองตำรวจดับเพลิง ได้จัดตั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนี้ขึ้น โดยเฉพาะเรียกว่า “หน่วยบรรเทาสาธารณภัย” หรือชื่อย่อ “บ.ภ.” หมายเลข 199

จากแนวความคิดและความตั้งใจจริงอย่างไม่ย่อท้อของ พล.ต.ต.ม.ร.ว.เจตจันทร์ ประวิตร ผู้บังคับการตำรวจดับเพลิง ที่จะปฏิบัติงานด้านการระงับอัคคีภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และประกอบกับการมองการณ์ไกลของคณะที่ปรึกษา ตลอดจนคณะรัฐมนตรี ในสมัยนั้น จึงได้อนุมัติให้กองตำรวจดับเพลิง ขยายส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น โดยอาศัย กฎฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2514 กองตำรวจดับเพลิง

จึงยกฐานะ เป็น กองบังคับการตำรวจดับเพลิง และปฏิบัติงานทางด้านป้องกันระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย เจริญรุดหน้ามาโดยตลอด

จนกระทั่งได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของ กองบังคับการตำรวจดับเพลิง ให้มีขนาดเล็กลง โดยมีแนวคิดที่จะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง งานด้านดับเพลิงและกู้ภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มีใช่หน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร รับไปดำเนินการ

ภารกิจดับเพลิงคืนสู่กรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2546 มติเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 และมติเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2546 เรื่องการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยให้ภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 และคณะรัฐมนตรีมีความเห็นว่าเมื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติโอนยานพาหนะวัสดุ, อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้กรุงเทพมหานครแล้ว กรุงเทพมหานครก็สามารถปฏิบัติภารกิจการรักษาความปลอดภัยแทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เป็นอย่างดี

ตั้งสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพื่อปฏิบัติตาม มติของคณะรัฐมนตรี ที่ให้โอนภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย มาอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ได้มีคำสั่งที่ กำหนดให้ภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย ที่รับโอนมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในความดูแลของหน่วยงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีสถานะเป็นสำนักที่ชื่อว่า “สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” และเนื่องจาก มีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจดับเพลิง โอนไปสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพียง 170 นาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีหนังสือที่ ดช. 0006.334/4719 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2546 อนุมัติให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,217 ราย ช่วยราชการที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมายมีกำหนด 2 ปี นับ ตั้งแต่วันที่ พฤศจิกายน 2546 เป็นต้นไป

กรุงเทพมหานครได้รับมอบภารกิจดับเพลิงจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 พร้อมได้มีพิธีรับมอบภารกิจ เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2546

3.2 รายชื่อผู้บังคับบัญชาที่เริ่มก่อตั้ง ตั้งแต่เริ่มแรก

1. พล.ต.ต.ชั้น รัศมีทัต	พุทธศักราช 2484 – 2490
2. พล.ต.ต.ม.ร.ว.เกี่ยว ทินกร	พุทธศักราช 2490 – 2500
3. พล.ต.ต.ม.ล.จเร สุทัศน์	พุทธศักราช 2500 – 2511
4. พล.ต.ต.ม.ร.ว.เจตจันทร์ ประวิตร	พุทธศักราช 2511 – 2516
5. พล.ต.ต.แวน สุขวัจน์	พุทธศักราช 2516 – 2517
6. พล.ต.ต.สุวิทย์ โสคติทัต	พุทธศักราช 2517 – 2518
7. พล.ต.ต.เฉลิมศักดิ์ โรจนประดิษฐ์	พุทธศักราช 2518 – 2519
8. พล.ต.ต.ศักดิ์ระพี ปรีกกมะกุล	พุทธศักราช 2519 – 2525
9. พล.ต.ต.ทศ ธรรมกุล	พุทธศักราช 2525 – 2528
10. พล.ต.ต.จงเสน่ห์ สุวรรณจินดา	พุทธศักราช 2528 – 2533
11. พล.ต.ต.ไพบุลย์ สัมมาทัต	พุทธศักราช 2533 – 2535
12. พล.ต.ต.ชาติรี สุทัศน์ ณ อยุธยา	พุทธศักราช 2535 – 2537
13. พล.ต.ต.เอนก ว่องวานิช	พุทธศักราช 2537 – 2539
14. พล.ต.ต.พีระพล สุนทรเกตุ	พุทธศักราช 2539 – 2541
15. พล.ต.ต.สุพจน์ สิริโยธิน	พุทธศักราช 2541 – 2543
16. พล.ต.ต.อิทธิลักษณ์ ต้นชูเกียรติ	พุทธศักราช 2543 – 2546

รายชื่อผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตั้งแต่ได้รับโอนภารกิจ ถึงปัจจุบัน

17. พล.ต.ต.อิทธิลักษณ์ ต้นชูเกียรติ	1 พ.ย. 2546 – 30 ก.ย. 2547
18. นายนิยม วรรณสุต	1 ต.ค. 2547 – 30 ก.ย. 2552
19. นายนิคม บุญพิทักษ์	18 พ.ค. 2552 – 28 ต.ค. 2552
20. นายยุทธศักดิ์ ร่มจักรทอง	28 ต.ค. 2552 – 30 ก.ย. 2555
21. พ.ต.อ.พิชัย เกรียงวัฒนศิริ	24 ต.ค. 2555 - ปัจจุบัน

3.3 วิสัยทัศน์ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการสาธารณภัยกรุงเทพมหานครให้เข้มแข็ง โดยมีวิสัยทัศน์ คือ

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นองค์กรชั้นนำด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ในการสร้างระบบบริหารจัดการสาธารณภัย ที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่พึงปรารถนามีหลักการดังนี้

1. ในขณะเกิดเหตุใช้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command System) หรือ ICS โดยมีผู้บัญชาการเหตุการณ์เพียงคนเดียว (Incident Commander หรือ IC)
2. มีการดำเนินงานตั้งแต่การป้องกัน การบรรเทา และการฟื้นฟู โดยเน้นการป้องกันมิให้ภัยเกิดเป็นหลัก
3. ปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน
4. ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชน
5. ผู้นำชุมชนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. ฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

3.4 ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากกำหนดโดยฝ่ายการเมือง (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) เป็นผู้กำหนดนโยบายแล้วก็ตามอบหมายให้ ข้าราชการซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติ นโยบายในข้อต่างที่หน่วยงานของตนเองเกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน ซึ่งในการทำงานของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายหลักที่ตรงกับหน่วยงาน คือ นโยบายด้านความปลอดภัย ดังนี้

มุ่งเน้นการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมโดยสำรวจติดตั้งไฟฟ้าในถนน ตรอก ซอย ให้สว่างปลอดภัย พร้อมทั้งเสริมสร้างการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ป้องกันและช่วยเหลือเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสจากปัญหาความรุนแรง การปรับบทบาทหน่วยดับเพลิง เทศกิจ อาสาสมัครของกรุงเทพมหานคร เข้าร่วมงานช่วยเหลือชุมชน การจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุ การบริการรักษาพยาบาล

ฉุกเฉินและให้การบำบัดฟื้นฟูผู้ประสบปัญหาสาธารณสุขภัย ตลอดจนจัดให้มีการป้องกันปัญหาสาธารณสุขภัยโดยเข้มงวดในการตรวจสอบการก่อสร้างและต่อเติมอาคารพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยในรูปแบบต่างๆ

หน้าที่รับที่รับผิดชอบของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย

ลดความเสี่ยงและความเสียหายด้านอัคคีภัยและสาธารณสุขภัยต่างๆ ที่มีต่อชีวิตทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมด้วยมาตรการในการป้องกัน พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการให้ภัยยุติลงโดยเร็ว ตลอดจนช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพจิตใจของผู้ประสบภัยให้กลับคืนสู่สภาพปกติ

ในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย ก็ได้มีการกำหนดหน้าที่การทำงานต่างๆ ไปยังกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 และสถานีดับเพลิงต่างๆ ซึ่งภารกิจหน้าที่การทำงานมีดังนี้

1. รักษาการณ์และถวายความปลอดภัยในเขตพระราชฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. งานบริการประชาชนด้านต่างๆ เช่น งานบริการน้ำ การจับสัตว์มีพิษต่างๆ เช่น งู แตน ต่อ รวมถึงการช่วยเหลือสัตว์ที่ติดอยู่ในท่อ ในอาคาร เป็นต้น

3. ภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งมีแผนในการป้องกันและระงับอัคคีภัยดังนี้

แผนก่อนเกิดเหตุเพลิงไหม้

แผนรณรงค์และป้องกัน

เป็นแผนเพื่อสร้างความสนใจและส่งเสริมในเรื่องการป้องกันอัคคีภัยให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ตัวอย่างหัวข้อที่จะทำการรณรงค์ เช่น การลดการสูบบุหรี่, การจัดทำโปสเตอร์, การจัดนิทรรศการ การให้ความรู้ในเรื่องของความไม่ประมาทในเรื่องของอัคคีภัย เป็นต้น

แผนการอบรม

เป็นการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนทั้งในเชิงป้องกันและการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ ตัวอย่างของหลักสูตรที่ต้องจัดทำในแผนการอบรมเช่นการจัดฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นให้กับประชาชน การฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมหนีไฟ รวมทั้งการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น

แผนการตรวจตรา

เป็นแผนการสำรวจความเสี่ยงและตรวจตรา เพื่อเฝ้าระวังป้องกันและขจัดต้นเหตุของการเกิดเพลิงไหม้ ก่อนจัดทำแผนควรมีข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้ เชื้อเพลิง สารเคมี สารไวไฟ ระบบไฟฟ้า จุดที่โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดเพลิงไหม้และต้องมีการบันทึก ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ

ลักษณะการลุกลามใหม่ เพื่อประกอบการวางแผน โดยเจ้าหน้าที่จะเข้าไปสำรวจในสถานที่ที่คิดว่าเสี่ยงต่อการเกิดเหตุเพลิง และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสถานที่นั้นทำการแก้ไขจนคิดว่าปลอดภัย

แผนขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้

แผนการดับเพลิง

อัคคีภัยอาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าในการฝึกซ้อมการดับเพลิงแผนการดับเพลิงจึงมีความจำเป็น เพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น แผนการดับเพลิงเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ ควรปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อพบเหตุเพลิงไหม้ ต้องแจ้งหัวหน้าชุมชนและเข้าดับเพลิงทันที
2. คนที่ดับเพลิงถ้าดับได้ ต้องรายงานให้หัวหน้าชุมชนหรือตำรวจทราบ
3. คนที่ไม่สามารถดับเพลิงได้ ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ใช้แผนปฏิบัติการ

การระงับเหตุเพลิงไหม้ขั้นต้น แจ้งตำรวจ, แจ้งดับเพลิง

แผนการอพยพหนีไฟ

ในแผนดังกล่าวควรกำหนดให้มีการปฏิบัติดังนี้

1. ผู้นำทางหนีไฟ จะเป็นผู้นำทางในการหนีไฟตามทางออก ไปสู่ที่ปลอดภัย เช่น สนามถนน หรือลานจอดรถ
2. จุดนัดพบ เป็นสถานที่ที่ปลอดภัยที่ประชาชนจะมารายงานตัวและทำการตรวจสอบนับจำนวน
3. หน่วยตรวจสอบนับจำนวนพนักงาน มีหน้าที่ตรวจสอบจำนวนประชาชนว่า ได้มีการอพยพหนีไฟออกมาในบริเวณที่ปลอดภัยครบทุกคนหรือไม่
4. หน่วยชีวิตและยานพาหนะจะเข้าค้นหา และทำการช่วยชีวิตประชาชนที่ยังติดค้างอยู่ในอาคารหรือในพื้นที่ที่เกิดอัคคีภัยโดยจะทำการปฐมพยาบาลหรือแพทย์พิจารณาแล้วต้องนำส่งโรงพยาบาล

แผนหลังเกิดเหตุเพลิงไหม้

แผนบรรเทาทุกข์ ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. การประสานงานให้กับหน่วยงานของรัฐ
2. การสำรวจความเสียหาย
3. การรายงานตัวและกำหนดจุดนัดพบเพื่อรอรับคำสั่ง
4. การช่วยชีวิตและขุดค้นหาผู้เสียชีวิต
5. การเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย ทรัพย์สินและผู้เสียชีวิต
6. การประเมินค่าเสียหาย, ผลการปฏิบัติงานและรายงานสถานการณ์เพลิงไหม้

7. การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

แผนการปฏิรูปฟื้นฟู

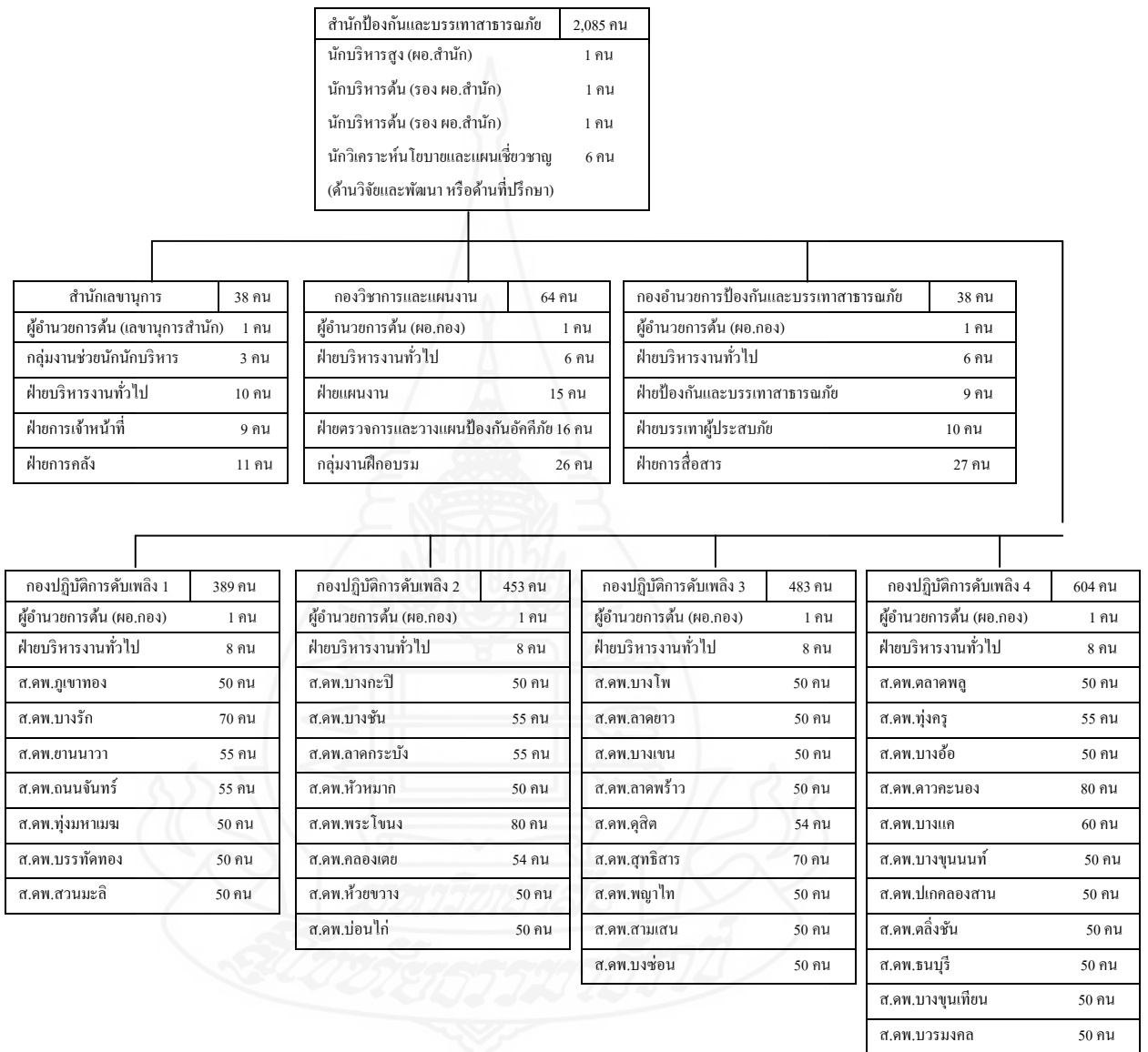
1. โครงการประชาสัมพันธ์ สาเหตุการเกิดอัคคีภัยและแนวทางการป้องกันต่างๆ
2. โครงการสงเคราะห์ผู้ป่วย
3. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมและสรรหาสิ่งทีสูญเสียนำกลับคืนสู่สภาพปกติ
4. การปรับแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น



3.5 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ สิงหาคม ๒๕๕๕.เรื่องโครงสร้าง

กรอบอัตรากำลัง <http://www.bangkok.go.th/csc/>



ภาพที่ 2.2 แสดงหน่วยงานและกรอบกำลังในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. สำนักงานเลขานุการ

หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงานช่วย
อำนวยการและเลขานุการ ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล งานการคลัง งานพัสดุ งานการประชุม
งานนิติกรรมและสัญญา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และยานพาหนะ งานอื่นๆที่รับผิดชอบของกอง
ใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ และงาน
สารบรรณควบคุมเวลาทำงานของข้าราชการในสำนักฯ และงานอื่นๆ ที่มีได้ระบุไว้ให้เป็นหน้าที่
ของฝ่ายใด

1.2 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับจัดทำประวัติ ทำเนียบ
และควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ เรื่องบำเหน็จความชอบ การขอลงประวัติความดีความชอบ
ราชการพิเศษประวัติความผิด และการเพิ่มประวัติของข้าราชการ การขอเลื่อนตำแหน่ง เลื่อน
เงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง โอน ลาออก ลาหยุดราชการ ตลอดจนแจ้งการถึงแก่กรรมของข้าราชการ
และตรวจสอบบัญชีการขอเลื่อนบำเหน็จประจำปี จัดเก็บรักษาสมุดประวัติของข้าราชการในสังกัด
รวมถึงการหมายเหตุแก้ไขเพิ่มเติมรายการต่างๆ ตามหลักฐานการจำหน่ายตลอดจนจัดการเกี่ยวกับ
กพ.๗ ทำบัตรประจำตัว บัตรประวัติข้าราชการ และบัตรเหรียญต่างๆ ขอพระราชทานเครื่องราชอิส
ราภรณ์ เครื่องหมายแสดงความชอบขององค์การสาธารณะ ให้กับข้าราชการในสังกัด

1.3 ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การเก็บ
รักษาเงินและงบประมาณและ โครงการประจำปีเกี่ยวกับงานในสำนัก การพัสดุ การจัดหาจัดซื้อ
สิ่งของที่จะต้องมิต้องใช้ การทำเบิกจ่ายสิ่งของหลวงของใช้ในงานราชการ ทำบัญชีคุมสิ่งของหลวง
เครื่องมือเครื่องใช้ทุกประเภท ทำบัญชีควบคุมยานพาหนะ อาวุธ ยุทธภัณฑ์ ที่มีและใช้อยู่ในสำนัก

2. กองวิชาการและแผนงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวางแผนป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาระบบป้องกันสาธารณภัย การตรวจสอบอาคารสถานที่ที่มีการความ
เสี่ยง และการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.๒๕๔๒
พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.๒๕๒๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบ
และวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเพลิงไหม้ รวมทั้งเป็นศูนย์การสนเทศและให้ บริการเอกสารสิ่งพิมพ์
และสื่อต่างๆ ทางวิชาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนแม่บทการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย การจัดฝึกอบรมและเผยแพร่วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งการ
กู้ภัย การประสานความร่วมมือกับนานาประเทศด้านวิชาการและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

2.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและงบประมาณการบัญชีและพัสดุ การประชุม การควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ฝ่ายแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนแม่บท แผนเฉพาะกิจ แผนโครงการต่างๆ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของสำนักให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทระดับชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร การทำแผนปฏิบัติการ การทำแผนงาน โครงการด้านป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การประสาน ติดตาม และประเมินผลแผนงาน โครงการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักฯ การศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาการวิชาการและระบบงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การผลิต พัฒนาและเผยแพร่เอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ ทางวิชาการ เป็นศูนย์สารสนเทศทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้ความร่วมมือ และประสานความช่วยเหลือจากองค์กรภายในและต่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ฝ่ายตรวจการและวางแผนป้องกันอัคคีภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบสภาพปัญหาของอาคาร ที่เสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาประมวลวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข และวางแผนป้องกันอัคคีภัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในการตรวจอาคารที่อยู่ระหว่างก่อสร้าง เพื่อป้องกันการเกิดอัคคีภัย ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ การตรวจสอบตามข้อร้องเรียนและตามนโยบายของผู้บริหารหรือแผนงาน โครงการเฉพาะกิจด้านการป้องกันอัคคีภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 กลุ่มงานฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและเผยแพร่วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย การกู้ภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตาม และผู้เกี่ยวข้อง โดยจัดทำแผนงาน โครงการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การประชุมสัมมนาด้านการป้องกันอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ สนับสนุนวิทยากร ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการหรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานครในการฝึกอบรมด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยการกู้ภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนาจการงานสาธารณภัย

การประสานงานกับส่วนราชการ งานเอกชน การกำหนดมาตรการการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย การสื่อสารและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

3.1 งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ การประชุมการควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติและประสานความร่วมมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนสาธารณภัย กำหนดมาตรการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครกรุงเทพมหานคร การสั่งใช้อาสาสมัคร การจัดทำทะเบียนและบัตรประจำตัวอาสาสมัคร การให้การสงเคราะห์อาสาสมัคร การจัดประชุมอาสาสมัคร การควบคุมดูแลการใช้รถอำนาจการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 ฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนที่ประสบภัย และปัญหาเฉพาะหน้าในด้านวัสดุสิ่งของและเงินทุนต่างๆ ตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบสาธารณภัย พ.ศ.๒๕๓๗ การเชิญเกียรติผู้ปฏิบัติงานด้านบรรเทาสาธารณภัยดีเด่น การบำบัดฟื้นฟูผู้ประสบภัย ให้พัฒนาตนเองและชีวิตที่ดีขึ้น เป็นศูนย์กลางรับเรื่องราวผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหาการติดตามและการดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 ฝ่ายสื่อสาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและบังคับข้ายสื่อสารเฉพาะงานด้านป้องกันและระงับอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย การแจ้งเหตุเพลิงไหม้และสาธารณภัยอื่นๆ การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดให้มีข้อมูลด้านแผนที่เส้นทางจราจรในกรุงเทพมหานครข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการระงับอัคคีภัย ข้อมูลเกี่ยวกับแปลนอาคาร ทางเข้า-ออกและทางหนีไฟในอาคาร ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บและการขนส่งวัตถุติดที่เป็นสารเคมีหรือวัตถุไวไฟ ข้อมูลชื่อที่อยู่ของผู้แจ้งเมื่อโทรศัพท์เข้ามาติดต่ออันเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบว่าในบริเวณนั้นมีการเกิดเหตุจริง และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกัน ระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองปฏิบัติการดับเพลิง 1

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ คุ้มภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจสอบป้องกัน อัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย คูแลร์รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงาน ได้ทุกโอกาส ฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานบริการประชาชน ส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในกองปฏิบัติการ ดับเพลิง ๑ มีสถานีที่รับผิดชอบอยู่ ๗ สถานี ดังนี้ สถานีดับเพลิงภูเขาทอง, สถานีดับเพลิงสวนมะลิ, สถานีดับเพลิงบางรัก, สถานีดับเพลิงยานนาวา, สถานีดับเพลิงถนนจันทร์, สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง และสถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ

5. กองปฏิบัติการดับเพลิง 2

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ คุ้มภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจสอบป้องกัน อัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย คูแลร์รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงาน ได้ทุก โอกาส ฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานบริการประชาชน ส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในกองปฏิบัติการ ดับเพลิง ๒ มีสถานีที่รับผิดชอบอยู่ ๘ สถานี ดังนี้ สถานีดับเพลิงบางกะปิ, สถานีดับเพลิงย่อยห้วย ขว้าง, สถานีดับเพลิงบางชัน, สถานีดับเพลิงลาดกระบัง, สถานีดับเพลิงหัวหมาก, สถานีดับเพลิง พระโขนง, สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ และสถานีดับเพลิงคลองเตย

6. กองปฏิบัติการดับเพลิง 3

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ คุ้มภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจสอบ ป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุด อันตรายคูแลร์รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงาน ได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานบริการ ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในกอง ปฏิบัติการดับเพลิง ๓ มีสถานีที่รับผิดชอบอยู่ ๕ สถานี ดังนี้ สถานีดับเพลิงบางโพ, สถานีดับเพลิง สามเสน, สถานีดับเพลิงบางซื่อ, สถานีดับเพลิงลาดยาว, สถานีดับเพลิงบางเขน, สถานีดับเพลิง ลาดพร้าว, สถานีดับเพลิงคูสิต, สถานีดับเพลิงพญาไท และสถานีดับเพลิงสุทธิสาร

7. กองปฏิบัติการดับเพลิง 4

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ คุ้มภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจสอบป้องกัน อัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย คูแลร์รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงาน ได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ให้การช่วยเหลืองานบริการประชาชน ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในกองปฏิบัติการดับเพลิง ๔ มีสถานีที่รับผิดชอบอยู่ ๑๑ สถานี ดังนี้ สถานีดับเพลิงตลาดพลู, สถานีดับเพลิงปากคลองสาน, สถานีดับเพลิงทุ่งครุ, สถานีดับเพลิงบางอ้อ, สถานีดับเพลิงบวรเมกคล, สถานีดับเพลิงดาวคะนอง, สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน, สถานีดับเพลิงบางแค, สถานีดับเพลิงธนบุรี, สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน และสถานีดับเพลิงบางขุนนนท์ (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒๕๕๑) ในบทความเรื่อง“แบ่งส่วนราชการ”สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2556 จาก <http://www.bangkokfire.com>)

สรุปได้ว่า ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย คูแลร์ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งงานเพลิงไหม้ งานรักษาการณ์และถวายความปลอดภัยในด้านอัคคีภัยตามสถานที่ต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงงานบริการประชาชนด้านต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนน้ำใช้เบื้องต้น การจับสัตว์มีพิษต่างๆ ที่เข้ารบกวนที่อยู่อาศัยรวมถึงการช่วยเหลือสัตว์ที่เดือดร้อนต่างๆ

3.6 หลักการบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานคร

ตามพระราชบัญญัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการและการบังคับบัญชา ดังนี้

มาตรา ๓๒ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานครและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ

๒. กำกับดูแลการฝึกอบรมอาสาสมัครของกรุงเทพมหานคร

๓. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ และสิ่งอื่นเพื่อใช้

ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามที่กำหนดในแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

๔. ดำเนินการให้การสงเคราะห์เบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย หรือผู้ได้รับภัยอันตราย หรือเสียหายจากสาธารณภัย รวมตลอดทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยและการปฏิบัติการใดๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับหรือใกล้เคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บัญชาการและผู้อำนวยการกลางมอบหมาย

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครมีอำนาจสั่งการส่วนราชการและหน่วยงานของกรุงเทพมหานครรวมทั้งประสานกับหน่วยงานของรัฐ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อให้เป็นไปตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานและอาสาสมัครของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๓ แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๓๒ (๑) อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญตามมาตรา ๑๒ และสาระสำคัญอื่นดังต่อไปนี้

๑. การจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้น โครงสร้างและผู้มีอำนาจสั่งการด้านต่างๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. แผนและขั้นตอนในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และยานพาหนะ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. แผนและขั้นตอนในการจัดให้มีเครื่องหมายสัญญาณหรือสิ่งอื่นใดในการแจ้งให้ประชาชนได้ทราบถึงการเกิดหรือจะเกิดสาธารณภัย

๔. แผนปฏิบัติการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

๕. แผนการประสานงานกับองค์การสาธาณกุศลในเขตกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๓๔ ในการจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นรองประธานกรรมการ

๓. กรรมการอื่น ประกอบด้วย

ก ผู้แทนส่วนราชการหรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานครตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง

ข ผู้แทนกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ค ผู้แทนองค์การสาธารณกุศลในเขตกรุงเทพมหานครตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง

ง ผู้แทนชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง

ให้แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงกลาโหมและผู้แทนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
เป็นที่ปรึกษาหรือกรรมการตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยกรุงเทพมหานครเพื่อประกาศใช้ต่อไป

การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป
ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

มาตรา ๓๕ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นรองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครมี
หน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปฏิบัติ
หน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครมอบหมายและให้นำความในวรรคสองของมาตรา
๓๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของรองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครด้วยโดยอนุโลม

ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะรองผู้อำนวยการ
กรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง ปลัดกรุงเทพมหานครจะมอบหมายให้รองปลัดกรุงเทพมหานคร
เป็นผู้ช่วยปฏิบัติด้วยก็ได้

มาตรา ๓๖ ให้ผู้อำนวยการเขตในแต่ละเขตของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ช่วย
ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน
เขตของตนและมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ช่วยผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่งให้
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งการสำนักราชการและหน่วยงานของ
กรุงเทพมหานครที่อยู่ในเขตพื้นที่ให้ช่วยเหลือหรือร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจสั่งการ ควบคุม และ
กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานและอาสาสมัครของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม
พระราชบัญญัตินี้

ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเขตในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการ
กรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ผู้อำนวยการเขตจะมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
เขตเป็นผู้ช่วยปฏิบัติด้วยก็ได้

มาตรา ๓๗ เมื่อเกิดหรือคาดว่าจะเกิดสาธารณภัยขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครให้
ผู้ช่วยผู้ว่าการกรุงเทพมหานครมีหน้าที่เข้าดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยเร็ว
และแจ้งให้ผู้ว่าการกรุงเทพมหานครและรองผู้ว่าการกรุงเทพมหานครทราบทันที

ให้นำความในมาตรา ๒๑ วรรคสอง มาตรา ๒๒ วรรคสาม และวรรคสี่มาตรา ๒๔
มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับกับการ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานครด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๘ ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่
ของรัฐผู้ใดหรือหน่วยงานของรัฐใดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในเขต
กรุงเทพมหานครแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นหรือหน่วยงานของรัฐผู้นั้นทราบและเมื่อเจ้าหน้าที่ของ
รัฐผู้นั้นหรือหน่วยงานของรัฐผู้นั้นแล้วแต่กรณีได้รับแจ้งแล้วให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้
ความช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับ
แจ้งโดยเร็ว (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2550 : 22-26)

สรุปได้ว่าหลักการบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ
กรุงเทพมหานคร นั้น ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่า
ราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการบริหารจัดการ และบังคับ บัญชา สั่งการ ทั้งในเรื่องการ
จัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร กำกับดูแล ฝึกอบรม อาสาสมัคร จัดให้
มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สงเคราะห์ผู้ประสบภัย ให้ความช่วยเหลือพื้นที่ใกล้เคียง เกี่ยวกับการ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

3.7 การฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครได้รับ โอนภารกิจจาก
สำนักงานตำรวจแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2547 มีภารกิจหลักในการป้องกันอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณ
ภัยในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียง ในปัจจุบันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานครมีข้าราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านป้องกันอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย
จำนวน 1,800 กว่าคน ซึ่งข้าราชการเหล่านี้ ต้องปฏิบัติงานทางด้านป้องกันอัคคีภัยและบรรเทา
สาธารณภัยต่างๆ เช่น ภัยจากเพลิงไหม้อาคารบ้านเรือน เพลิงไหม้โรงงาน เพลิงไหม้หิ้งค้ากองขยะ
ภัยจากน้ำท่วม พายุ ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมี จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมการด้านป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยในด้านต่างๆ

หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
จึงเป็นการฝึกในแบบที่กระบวนกรฝึกแบบตำรวจตั้งแต่รุ่นแรกที่รับเข้ามาเป็นข้าราชการสำนัก
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเป็นต้นมาเป็นการฝึกที่โรงเรียนตำรวจได้เรียน

วิชาของโรงเรียนตำรวจและวิชาทางด้านดับเพลิงควบคู่กันไปและผู้บริหารระดับต้นจนถึงถึงระดับสูงยังเป็นตำรวจเก่าที่โอนย้ายมา จึงมีแนวคิดที่จึงมุ่งเน้นในการเสริมสร้างความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ มีความกล้าหาญพร้อมเผชิญเหตุและช่วยเหลือผู้ประสบภัยในวิกฤตการณ์ต่างๆ เช่น หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน (ปัจจุบันจัดให้มีการฝึกจำนวน 11 รุ่น) หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม หลักสูตรการปฏิบัติงานในการระงับเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสี หลักสูตรโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการภัยพิบัติสาธารณภัย หลักสูตรเทคนิคการกู้ภัยจากประเทศญี่ปุ่น ฯลฯ เป็นต้น

3.8 ตัวอย่างการฝึกอบรม หลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน

รุ่น 11

กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย:2556.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน รุ่น 11) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับมอบภารกิจจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติในปี พ.ศ.2547 มีภารกิจในการป้องกันอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย และในปัจจุบันกรุงเทพมหานครตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านป้องกันอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 180 คน ซึ่งข้าราชการเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประกอบด้วยคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการดับเพลิง กู้ภัยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีมติเห็นชอบหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการ 24 สัปดาห์ เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานจะเป็นการส่งเสริมความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้เกิดทักษะในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ มีความกล้าหาญพร้อมเผชิญเหตุและช่วยเหลือผู้ประสบภัยในวิกฤตการณ์ต่างๆ รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานกู้ภัย พ.ศ. 2548 ได้กำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานกู้ภัยที่จะมีสิทธิรับเงินเพิ่มรายเดือนต้องสำเร็จหลักสูตรบรรเทาสาธารณภัยและดับเพลิงฯ และเป็นผู้มีสมรรถภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 180 คน ฝึกอบรมระหว่างวันที่ 14 สิงหาคม – 25 กันยายน 2556 รวม 6 สัปดาห์ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการฝึกอบรมโครงการฯ จำนวน 175 คน ฝึกอบรมระหว่างวันที่ 20 ตุลาคม – 19 ธันวาคม 2556 รวม 9 สัปดาห์ ซึ่งยังไม่ เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ ดังกล่าว สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงมีความ จำเป็นต้องขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยขั้นพื้นฐาน (ต่อเนื่อง รุ่นที่ 11 ระยะที่ 3) ให้แก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายเดิมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถอธิบายถึงบทบาท หน้าที่ในงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ทางด้านร่างกาย จิตใจให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผ่านการประเมิน สมรรถภาพร่างกาย
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในการใช้ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในการเผชิญเหตุการณ์การกู้ภัยในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งการทดสอบการ เผชิญเหตุสาธารณภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการสงเคราะห์ ผู้ประสบภัย
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

รายละเอียดหลักสูตร

1. ตรวจสอบสุขภาพร่างกายพลานามัย ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง
2. พลศึกษา ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 138 ชั่วโมง
3. ฝึกสมรรถภาพร่างกายและระเบียบวินัย ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 136 ชั่วโมง
4. ฝึกทำบุญคลมือเปล่าแถวซิด ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 188 ชั่วโมง
5. ระเบียบปฏิบัติพนักงานดับเพลิงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ฝึกอบรม ภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
6. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการประ โยชน์แก่ลูกของ กทม. ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง
7. ความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณ ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง

8. พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ฝึกอบรมทฤษฎี 6 ชั่วโมง
9. พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522/2535/2543 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ฝึกอบรม
ทฤษฎี 6 ชั่วโมง
10. พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง
11. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความ
ปลอดภัย ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง
12. จิตวิทยาและพฤติกรรมฝูงชนเมื่อเกิดวินาศภัย ฝึกอบรมทฤษฎี 6 ชั่วโมง
13. การตรวจสอบตามแบบตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัยในอาคาร (สปก. 1-9)
ฝึกอบรมทฤษฎี 6 ชั่วโมง
14. การปฐมพยาบาล ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง ปฏิบัติ 18 ชั่วโมง
15. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสารเคมีและการเก็บกู้ ฝึกอบรมทฤษฎี 3 ชั่วโมง
16. ฝึกเก็บกู้วัตถุมีพิษและเคมีอันตราย ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 9 ชั่วโมง
17. การจับสัตว์เลื้อยคลาน และสัตว์มีพิษ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
18. การดับเพลิง และกู้ภัยทางน้ำ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
19. ทฤษฎีของไฟและการพัฒนา ฝึกอบรมภาคทฤษฎี ทฤษฎี 6 ชั่วโมง
20. ฝึกการใช้เครื่องดับเพลิงเคมีชนิดยกหัว ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
21. การบรรเทาสาธารณภัย ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 3 ชั่วโมง ปฏิบัติ 15 ชั่วโมง
22. การใช้ SCBA และการบำรุงรักษา ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
23. ฝึกการใช้ SCBA (ในที่มืด) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
24. ฝึกการใช้ SCBA (ในกลุ่มควัน) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
25. ฝึกการใช้ SCBA (ในกลุ่มควันและความร้อน) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
26. ฝึกการใช้ SCBA (ค้นหาผู้ประสบภัยประกอบการใช้ Guide Line) ฝึกอบรม
ภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
27. ฝึกการใช้รถดับเพลิง (03 04 05 06) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 40 ชั่วโมง
28. ฝึกการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการกู้ภัยและบำรุงรักษา ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 32
ชั่วโมง
29. แผนการดับเพลิง (แผนดับเพลิง 20 แผน) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 30 ชั่วโมง

- 30.เทคนิคการผจญเพลิงในอาคารและพื้นที่อับทึบหรือในที่จำกัด ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 31.การระบายควัน ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง
- 32.ชลศาสตร์ในการดับเพลิง ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 33.ทฤษฎีโฟม ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 34.ฝึกการดับไฟด้วยโฟมประเภทต่าง ๆ ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง
- 35.เทคนิคการผจญเพลิงและกู้ภัยในอุโมงค์รถไฟใต้ดิน ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 36.ลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของก๊าซธรรมชาติ LPG CNG NGV ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 37.การผจญเพลิงเกี่ยวกับก๊าซ LPG CNG NGV ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 38.ฝึกการผจญเพลิงและกู้ภัย อุบัติเหตุรถบรรทุกก๊าซ LPG (ไม่มีไฟ) ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง
- 39.ฝึกการผจญเพลิงและกู้ภัย อุบัติเหตุรถบรรทุกก๊าซ LPG (มีไฟ) ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง
- 40.ฝึกเทคนิคการผจญเพลิง/ดับเพลิงในอาคารปิดและพื้นที่อับทึบหรือในที่จำกัด ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 64 ชั่วโมง
- 41.ฝึกการดับเพลิงและกู้ภัยในอุบัติเหตุทางรถยนต์ (Step 1) ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง
- 42.ฝึกการดับเพลิงและกู้ภัยในอุบัติเหตุทางรถยนต์ (Step 2) ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 6 ชั่วโมง
- 43.เทคนิคการผจญเพลิงอาคารสูง ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 44.ฝึกการดับเพลิงและกู้ภัยอาคารสูง ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง
- 45.การเข้าผจญเพลิงและกู้ภัยเหตุแผ่นดินไหวและอาคารถล่ม ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6ภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง
- 46.การผจญเพลิงท่าอากาศยาน ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 47.การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (รูปแบบมาตรฐานการปฏิบัติงาน) ฝึกรอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- 48.ฝึกการกู้ภัยทางน้ำ ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 24 ชั่วโมง
- 49.ฝึกการกู้ภัยสารเคมีอันตราย (สารกัดกร่อน) ฝึกรอบรมภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง

50. ฝึกรักษาภัยสารเคมีอันตราย (สาร Ammonia) ฝึกรวมภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง
51. การผจญไฟไหม้หุงต้ม ฝึกรวมภาคทฤษฎี 4 ภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง
52. การหาสาเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้น ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
53. ทักษะคดีที่ติดต่อวิชาชีพ ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
54. พ.ร.บ. จราจรทางบกและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (การขั้บรถยนต์ที่ถูกต้อง)
- ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
55. ขั้นตอนการผจญเพลิง ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
56. จิตวิญญาณนักดับเพลิง ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
57. วิชาการทหารและการจลาจล ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง
58. นโยบายและวิสัยทัศน์ ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
59. กฎหมายและระเบียบปฏิบัติของพนักงานดับเพลิง ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
60. การสำรวจวางแผนเผชิญเหตุในชุมชนแออัดและพื้นที่เสี่ยงภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
61. การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและระงับสาธารณภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
62. การจัดทำแผนอพยพหนีไฟ ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
63. การเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
64. การสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
65. วิธีการประยุกต์ใช้อุปกรณ์ในการกู้ภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
- ภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง
66. ระบบลิฟท์และการช่วยเหลือ ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
67. ฝึกรวมภาคทฤษฎีระบบลิฟท์และการช่วยเหลือ ฝึกรวมภาคปฏิบัติ 12 ชั่วโมง
68. ภาวะวิกฤตของอาคาร ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
69. ระเบียบและข้อปฏิบัติงานคลังและพัสดุ ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
70. ระบบการป้องกันอัคคีภัยคลังน้ำมัน ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
71. ระบบไฟฟ้ากับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง
72. มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ฝึกรวมภาคทฤษฎี 2 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 5 ชั่วโมง
73. การเขียนบันทึกประจำวัน ฝึกรวมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง

74. ฝึกการใช้ระดับเพลงและท่วงทำนอง (รหัส 01 02 07 14 Cold Cut) ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 18 ชั่วโมง

75. อดุณิคมวิทยา ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง

76. เทคนิคการผจญเพลิง โรงงานอุตสาหกรรม ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง

77. การจัดการภัยพิบัติตามความเสี่ยงของพื้นที่ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 6 ชั่วโมง

78. การพัฒนาทักษะทางการพูด ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 4 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง

79. การใช้วิทยุสื่อสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ฝึกอบรมภาคทฤษฎี 4 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 8 ชั่วโมง

80. สรุปรูป และประเมินการฝึกอบรม 16 ชั่วโมง

81. การจำลองสถานการณ์ 10 ชั่วโมง

82. ศึกษาคู่มือ 9 ชั่วโมง

สรุปการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางการฝึกอบรมทั้งทฤษฎี และปฏิบัติรวม 1,267 ชั่วโมงเป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ในการปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านต่างเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด และสามารถช่วยเหลือประชาชนได้เมื่อเกิดสาธารณภัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาติ ลมูลมี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของ ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธี กองทัพบก จังหวัดลพบุรี การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการของศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการของศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างเป็นทหารกองประจำการของศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี จำนวน 150 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฝึกทางยุทธวิธี กองทัพบก จังหวัดลพบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจที่มีต่อครู

ผู้ฝึกอบรม อยู่ในระดับพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม ,ด้านเครื่องช่วยฝึก, วัสดุอุปกรณ์ หรือเอกสารประกอบการฝึกอบรมเป็นอันดับสาม ด้านหลักสูตร วิชาหรือกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอันดับสี่ และด้านสถานที่ฝึกอบรมเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ ฝึกทางยุทธวิธี กองทัพบก จังหวัดลพบุรี พบว่า ทหารกองประจำการที่มีระดับการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นจะมีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก อาชีพเดิมก่อนเข้ามารับราชการ ทหารกองประจำการในกลุ่มของธุรกิจส่วนตัวและค้าขายมีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก ทหารกองประจำการที่มีภูมิลำเนาถิ่นที่มาจาก หรือที่อยู่อาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้จะมีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก ทหารกองประจำการที่มีสถานภาพสมรสจะมีระดับความ พึงพอใจมากกว่าทหารกองประจำการที่มีสถานภาพโสด ทหารกองประจำการที่สมัครเข้ามารับ ราชการทหารกองประจำการจะมีระดับความพึงพอใจมากกว่าทหารกองประจำการที่จับสลากเข้ามา ทหารกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจะมีระดับความพึงพอใจมากกว่าทหารกอง ประจำการที่ไม่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ และทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรกลุ่มวิชาช่างและเกษตรจะมีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มหลักสูตรอื่น ๆ

วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม นักเรียนนัการทำลายใต้น้ำจู่โจมชั้นต้นหน่วยสงครามพิเศษทางเรือกองเรือยุทธการกองทัพเรือ มี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักเรียนนัการทำลายใต้น้ำจู่โจมชั้นต้น ของโรงเรียน สงครามพิเศษทางเรือ หน่วยสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความเหมาะสมของ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระความเหมาะสมของปัจจัยที่เอื้อต่อการฝึกอบรม การคัดเลือก บุคคลเข้ารับการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การวัดประเมินผลและคุณภาพของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรคือ ครูฝึก จำนวน 12 คน หัวหน้าชุดปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 5 คน และกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่า ร้อยละผลการศึกษาพบว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จำนวนเวลาฝึกอบรมตาม โครงสร้างรายวิชา โครงสร้างเนื้อหาภาคทฤษฎี และการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมาก ที่สุด โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรภาคปฏิบัติ เทคนิคการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลมีความ เหมาะสมในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับน้อย ผู้ ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบ ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคสมัย ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณ

เพิ่มเติมรวมทั้งเพิ่มจำนวนครูฝึก และควรเพิ่มองค์ประกอบการประเมินจิตด้านพิสัย ในเรื่องความรับผิดชอบ และความมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วย

ธีรยุทธ กิจเจริญไชย (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรม ในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการยิงปืนขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาบริษัท วงษ์ดี มีเดีย จำกัด ในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการยิงปืนขั้นพื้นฐานของบริษัท วงษ์ดี มีเดีย จำกัด ซึ่งมีจำนวนประชากรในการศึกษาทั้งสิ้น 120 คน ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนในแต่ละรุ่นจำนวน 4 รุ่น ซึ่งเป็นการทำการศึกษาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน โดยไม่ต้องมีกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตัววัดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยการวัด internal consistency reliability อาศัยสถิติ Cronbach alpha (1990) พบว่า ตัวแปรรวมมีค่าสถิติของตัววัดหรือค่าความเชื่อมั่น มากกว่า .70 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้ต่อไป กล่าวคือ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ .91 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์และข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี อาชีพธุรกิจ เป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีระดับคะแนนที่ได้อยู่ในระดับ 88.68 %-92.84 % ซึ่งมีการสรุปความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการยิงปืนขั้นพื้นฐานของบริษัท วงษ์ดี มีเดีย จำกัด ได้ดังนี้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับพึงพอใจมากต่อด้านเนื้อหาของเรื่องที่ ด้านวิธีการสอนหรือวิธีการอบรม ด้านการใช้สื่อ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรมและด้านความสามารถของวิทยากร

สมมิตร โสภณชีวิน (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรีจำนวน 300 คน โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน ได้รับกลับคืนมา จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 และได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

ในภาพรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X= 3.32$) โดยต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านบุคลิกภาพมากที่สุด ($X= 3.38$) รองลงมาต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($X= 3.27$) และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้ศึกษาได้เสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานโดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญและทันสมัย ทันเหตุการณ์ ให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการฝึกอบรมเนื้อหาหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่มีปลายปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นตัวแทนของ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการฝึกอบรม และใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นอย่างอิสระต่อตัวแทนของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในการฝึกอบรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีข้าราชการอยู่ในตำแหน่งจำนวน 1700 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรตามสถานีดับเพลิง

ลำดับที่	ชื่อสถานี	จำนวนประชากร (คน)
1	สถานีดับเพลิงภูเขาทอง	48
2	สถานีดับเพลิงบางรัก	59
3	สถานีดับเพลิงยานนาวา	52
4	สถานีดับเพลิงถนนจันทร์	54
5	สถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ	42
6	สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง	45
7	สถานีดับเพลิงสวนมะลิ	44
8	สถานีดับเพลิงบางกะปิ	45
9	สถานีดับเพลิงบางชัน	49
0	สถานีดับเพลิงลาดกระบัง	48
11	สถานีดับเพลิงหัวหมาก	46
12	สถานีดับเพลิงพระโขนง	74
13	สถานีดับเพลิงคลองเตย	49
14	สถานีดับเพลิงห้วยขวาง	47
15	สถานีดับเพลิงบ่อนไก่	45
16	สถานีดับเพลิงบางโพ	43
17	สถานีดับเพลิงลาดยาว	45
18	สถานีดับเพลิงบางเขน	47
19	สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	45
20	สถานีดับเพลิงคูสิต	49
21	สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	65
22	สถานีดับเพลิงพญาไท	48
23	สถานีดับเพลิงสามเสน	43
24	สถานีดับเพลิงบางซื่อ	44
25	สถานีดับเพลิงตลาดพลู	45
26	สถานีดับเพลิงทุ่งครุ	46
27	สถานีดับเพลิงบางอ้อ	47
28	สถานีดับเพลิงดาวคะนอง	74
29	สถานีดับเพลิงบางแค	55
30	สถานีดับเพลิงบางขุนนนท์	47

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานี	จำนวนประชากร (คน)
31	สถานีดับเพลิงปากคลองสาน	45
32	สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน	47
33	สถานีดับเพลิงธนบุรี	44
34	สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน	43
35	สถานีดับเพลิงบวรมงคล	46
	รวม	1700

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรการหาจำนวน กลุ่มตัวอย่างประชากรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Finite Population) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) (อ้างในเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2555) “กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง ตอนที่ 4 พิมพ์ครั้งที่ 3 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ .05

$$n = \frac{1700}{1 + 1700(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1700}{5.25}$$

$$n = 324$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 324 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ประชากรแต่ละระดับชั้นได้รับการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังสูตรต่อไปนี้

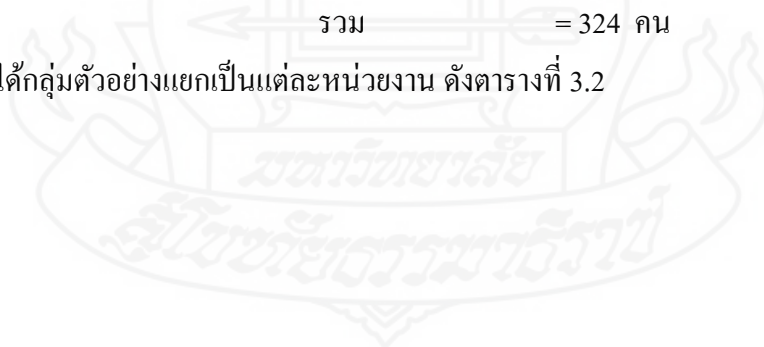
$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทั้งหมดเท่ากับ 400 คน และจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นตัวแทนในการวิจัยเท่ากับ 1720 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 35 ชั้นภูมิ ตามประเภทหน่วยงาน ดังนี้

๑) สถานีดับเพลิงภูเขาทอง	= 9 (325x48/1720)
๒) สถานีดับเพลิงบางรัก	= 12 (325x59/1720)
๓) สถานีดับเพลิงยานนาวา	= 10 (325x52/1720)
๔) สถานีดับเพลิงถนนจันทร์	= 10 (325x54/1720)
๕) สถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ	= 7 (325x42/1720)
๖) สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง	= 9 (325x45/1720)
๗) สถานีดับเพลิงสวนมะลิ	= 8 (325x44/1720)
๘) สถานีดับเพลิงบางกะปิ	= 9 (325x45/1720)
๙) สถานีดับเพลิงบางชัน	= 9 (325x49/1720)
๑๐) สถานีดับเพลิงลาดกระบัง	= 9 (325x48/1720)
๑๑) สถานีดับเพลิงหัวหมาก	= 9 (325x46/1720)
๑๒) สถานีดับเพลิงพระโขนง	= 13 (325x74/1720)
๑๓) สถานีดับเพลิงคลองเตย	= 9 (325x49/1720)
๑๔) สถานีดับเพลิงห้วยขวาง	= 9 (325x47/1720)
๑๕) สถานีดับเพลิงบ่อนไก่	= 9 (325x45/1720)
๑๖) สถานีดับเพลิงบางโพ	= 8 (325x43/1720)
๑๗) สถานีดับเพลิงลาดยาว	= 9 (325x45/1720)

๑๘) สถานีดับเพลิงบางเขน	= 9 (325x47/1720)
๑๙) สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	= 9 (325x45/1720)
๒๐) สถานีดับเพลิงคูสิต	= 9 (325x49/1720)
๒๑) สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	= 12 (325x65/1720)
๒๒) สถานีดับเพลิงพญาไท	= 9 (325x48/1720)
๒๓) สถานีดับเพลิงสามเสน	= 8 (325x43/1720)
๒๔) สถานีดับเพลิงบางซ່อน	= 8 (325x44/1720)
๒๕) สถานีดับเพลิงตลาดพลู	= 9 (325x45/1720)
๒๖) สถานีดับเพลิงทุ่งครุ	= 9 (325x46/1720)
๒๗) สถานีดับเพลิงบางอ้อ	= 9 (325x47/1720)
๒๘) สถานีดับเพลิงดาวคะนอง	= 13 (325x74/1720)
๒๙) สถานีดับเพลิงบางแค	= 10 (325x55/1720)
๓๐) สถานีดับเพลิงบางขุนนนท์	= 9 (325x47/1720)
๓๑) สถานีดับเพลิงปากคลองสาน	= 9 (325x45/1720)
๓๒) สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน	= 9 (325x47/1720)
๓๓) สถานีดับเพลิงธนบุรี	= 8 (325x44/1720)
๓๔) สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน	= 8 (325x43/1720)
๓๕) สถานีดับเพลิงบวรมงคล	= 9 (325x46/1720)
รวม	= 324 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างแยกเป็นแต่ละหน่วยงาน ดังตารางที่ 3.2



ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑	สถานีดับเพลิงภูเขาทอง	48	9
๒	สถานีดับเพลิงบางรัก	59	12
๓	สถานีดับเพลิงยานนาวา	52	10
๔	สถานีดับเพลิงถนนจันทร์	54	10
๕	สถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ	42	7
๖	สถานีดับเพลิงบรรทัดทอง	45	11
๗	สถานีดับเพลิงสวนมะลิ	44	9
๘	สถานีดับเพลิงบางกะปิ	45	9
๙	สถานีดับเพลิงบางชัน	49	9
๑๐	สถานีดับเพลิงลาดกระบัง	48	9
๑๑	สถานีดับเพลิงหัวหมาก	46	9
๑๒	สถานีดับเพลิงพระโขนง	74	13
๑๓	สถานีดับเพลิงคลองเตย	49	9
๑๔	สถานีดับเพลิงห้วยขวาง	47	9
๑๕	สถานีดับเพลิงบ่อนไก่	45	9
๑๖	สถานีดับเพลิงบางโพ	43	8
๑๗	สถานีดับเพลิงลาดยาว	45	9
๑๘	สถานีดับเพลิงบางเขน	47	9
๑๙	สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	45	9
๒๐	สถานีดับเพลิงคูสิต	49	9
๒๑	สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	65	12
๒๒	สถานีดับเพลิงพญาไท	48	9
๒๓	สถานีดับเพลิงสามเสน	43	8

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๒๔	สถานีดับเพลิงบางซ้อ	44	8
๒๕	สถานีดับเพลิงตลาดพลู	45	9
๒๖	สถานีดับเพลิงทุ่งครุ	46	9
๒๗	สถานีดับเพลิงบางอ้อ	47	9
๒๘	สถานีดับเพลิงดาวคะนอง	74	13
๒๙	สถานีดับเพลิงบางแค	55	10
๓๐	สถานีดับเพลิงบางขุนนนท์	47	9
๓๑	สถานีดับเพลิงปากคลองสาน	45	9
๓๒	สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน	47	9
๓๓	สถานีดับเพลิงธนบุรี	44	8
๓๔	สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน	43	8
๓๕	สถานีดับเพลิงบวรมงคล	46	9
รวม		1700	324

และการสุ่มเลือกตัวแทนในแต่ละหน่วยงานเพื่อตอบแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง ตามตารางที่แสดงข้างต้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 23 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. การฝึกอบรมเรียนรู้อย่างมีความสุข	จำนวน 9 ข้อ
2. การฝึกอบรมเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	จำนวน 5 ข้อ
3. การฝึกอบรมเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด	จำนวน 3 ข้อ
4. การฝึกอบรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	จำนวน 3 ข้อ
5. การฝึกอบรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (การฝึกกาย วาจา ใจ)	จำนวน 3 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	23 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

(อ้างถึงใน อรุณ สุทธิพิบูลย์ 2556: 71) โดยแบ่งตามเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert Scale (อ้างถึงใน อรุณ สุทธิพิบูลย์ 2556:71) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาคำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษากรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม และนำมากำหนดเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยที่ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (1) ดร.วัฒนา ถ่วงสี (2) ดร.กิติ ศรีประไพ (3) นางกาญจนา หอมประทุม เพื่อทำการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 0.5 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวมทั้งฉบับ 0.96
6. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาคำเนินการส่งแบบสอบถามตามสถานีดับเพลิง

4.2 ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 324 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 324 ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 324 ของแบบสอบถามที่แจกไป ต่อจากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดทำคู่มือลงรหัสและบันทึกข้อมูลเพื่อทำผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 เปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบที (T - Test)

2.2 เปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งโดยใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F - Test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครต่อการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน แสดงดังตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 – 30 ปี	53	16.4
31 – 40 ปี	199	61.4
41 – 50 ปี	54	16.6
อายุ 51 ปีขึ้นไป	18	5.6
รวม	324	100

จากตารางที่ 4.1 พิจารณาจากอายุผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีจำนวน 199 คนคิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 16.6 อายุระหว่าง 21 - 30 ปีจำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 16.4 และอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	33	10.2
อนุปริญญา/ป.ว.ส.	142	43.8
ปริญญาตรี	122	37.7
สูงกว่าปริญญาตรี	27	8.3
รวม	324	100

จากตารางที่ 4.2 พิจารณาจากระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ป.ว.ส.จำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 122 คนคิดเป็นร้อยละ 37.7 มัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 10.2 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 8.3ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1 – 5 ปี	92	28.4
6 – 10ปี	185	57.1
11 – 15 ปี	17	5.2
มากกว่า15 ปี	30	9.3
รวม	324	100

จากตารางที่ 4.3 พิจารณาจากระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับ 6 – 10ปีจำนวน 185 คนคิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปีจำนวน 92 คนคิดเป็นร้อยละ 28.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า15 ปีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 9.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	231	71.3
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	93	28.7
รวม	324	100

จากตารางที่ 4.4 พิจารณาจากตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 231 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครแสดงดังตารางที่ 4.5 – 4.12

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข	3.6800	.66722	มาก	3
2.ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม	3.7360	.69080	มาก	1
3.ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	3.7233	.67233	มาก	2
4.ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย(ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.3767	.86767	ปานกลาง	5
5.ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย(การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.6600	.74967	มาก	4
รวม	3.6352	.72954	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยรวม 5 ด้านมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา

คือ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผ่านมา	3.36	0.780	ปานกลาง	9
2. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมา มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่สอน	3.87	0.529	มาก	2
3. วิทยากรมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ	3.75	0.591	มาก	4
4. วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาทำให้เข้าใจได้ง่าย	3.60	0.648	มาก	6
5. วิทยากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.88	0.680	มาก	1
6. วิทยากรใช้เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนาน	3.57	0.729	มาก	8
7. วิทยากรใช้คำพูดหรือกิริยาท่าทางที่เน้นการให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.75	0.709	มาก	5
8. วิทยากรสร้างทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.77	0.645	มาก	3
9. วิทยากรใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้หลากหลายวิธีทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อ	3.57	0.694	มาก	7
รวม	3.6800	.66722	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมามีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่สอน ($\bar{X} = 3.87$) วิทยากรสร้างทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.77$) วิทยากรมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.75$) มีค่าเท่ากับ วิทยากรใช้คำพูดหรือกิริยาท่าทางที่เน้นการให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.75$) วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาทำให้เข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 3.60$) วิทยากรใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้หลากหลายวิธีทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อ ($\bar{X} = 3.57$) มีค่าเท่ากับ วิทยากรใช้เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ($\bar{X} = 3.57$) และท่านมีความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผ่านมามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การฝึกอบรมที่ผ่านมามีได้ใช้ กิจกรรมการแบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม ต่างๆ	3.75	0.705	มาก	2
2.การฝึกอบรมที่ผ่านมามีเปิด โอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นใน มุมมองต่างๆ กับเพื่อนร่วมฝึกอบรม	3.71	0.674	มาก	4
3.การฝึกอบรมที่ผ่านมามีเปิด โอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	3.73	0.706	มาก	3
4.การฝึกอบรมที่ผ่านมามีเปิด โอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	3.69	0.636	มาก	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5.การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือ ซึ่ง กันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	3.80	0.733	มาก	1
รวม	3.7360	.69080	มาก	

จากตารางที่ 4.7พบว่า ระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ผ่านมาได้ใช้ กิจกรรมการแบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม ต่างๆ ($\bar{X} = 3.75$) การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.73$) การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในมุมมองต่างๆ กับเพื่อนร่วมฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.71$) และท่านมีความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.วิทยากรได้ใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ ท่านฝึกคิดในเรื่องต่างๆ	3.71	0.617	มาก	3
2.การฝึกอบรมที่ผ่านมาใช้การแบ่งกลุ่มระดม ความคิดของผู้เข้ารับการอบรม	3.72	0.675	มาก	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3. วิทยากรใช้แบบฝึกหรือกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิด	3.74	0.725	มาก	1
รวม	3.7233	.67233	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรใช้แบบฝึกหรือกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ผ่านมาใช้ในการแบ่งกลุ่มระดมความคิดของผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 3.72$) และวิทยากรได้ใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ท่านฝึกคิดในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย(ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำศิลปะ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การวาดภาพ เป็นต้น)	3.16	0.871	ปานกลาง	3
2. การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำดนตรี มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การร้องเพลง เป็นต้น)	3.33	0.920	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

3.การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ กีฬา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การจัด กิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมกาย บริหารในตอนเช้า หรือตอนเย็น เป็นต้น)	3.64	0.812	มาก	1
รวม	3.3767	.86767	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำกีฬา มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำดนตรี มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.33$) และการฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำศิลปะ มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ
และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย(การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่าน ได้นำ การฝึกฝนกาย มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การพัฒนา กริยา มารยาท การแสดงออกในโอกาส ต่างๆ เป็นต้น)	3.74	0.697	มาก	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย(การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	ลำดับ
2.การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนวาจา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกอบรมการพูดไม่โกหกหลอกลวง มธุรสวาจาที่พูดจาไพเราะน่าฟัง หรือ การพูดจาได้ว่าที่ธรรมมะ เป็นต้น)	3.53	0.800	มาก	3
3.การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนใจ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง เป็นต้น)	3.71	0.752	มาก	2
รวม	3.6600	.74967	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนกาย มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนใจ มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.71$) และการฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนวาจา มาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแสดงดังตารางที่ 4.11 – 4.14

**3.1 สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน**

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ

การฝึกอบรมของ ข้าราชการสำนัก ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	อายุ								F	Sig
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การฝึกอบรมอย่าง มีความสุข	3.6289	0.79622	3.6933	0.65867	3.6667	0.58544	3.73	0.56189	0.67511	0.63322
2.การฝึกอบรมอย่าง มีส่วนร่วม	3.674	0.8064	3.77	0.667	3.64	0.6814	3.854	0.5556	1.4262	0.31475
3.การฝึกอบรม เพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.6967	0.801	3.7467	0.66267	3.66	0.62167	3.7433	0.46067	0.857	0.5995
4.การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.39	0.93367	3.3667	0.84467	3.4067	0.90733	3.3167	0.82333	0.24167	0.85833

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การฝึกอบรมของ ข้าราชการสำนัก ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	อายุ								F	Sig
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5.การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจาใจ)	3.66	0.81233	3.65	0.72867	3.69	0.758	3.6867	0.73367	0.526	0.667
รวม	3.6099	.82992	3.6453	.71233	3.6126	.71076	3.6661	.62703	.74519	.61456

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 21-30 ปีมีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย(การฝึกฝนกาย วาจาใจ) ($\bar{X} = 3.66$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.69$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจาใจ) ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.66$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.85$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.31$)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมของ ข้าราชการสำนัก ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การฝึกอบรม อย่างมีความสุข	3.7322	0.71144	3.68	0.65956	3.4767	0.55567	3.6611	0.58389	1.65822	0.30344
2.การฝึกอบรม อย่างมีส่วนร่วม	3.84	0.6558	3.71	0.719	3.61	0.48	3.672	0.6758	1.7294	0.2458
3.การฝึกอบรม เพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.8233	0.74733	3.6867	0.666	3.7833	0.46167	3.6367	0.49667	1.957	0.2
4.การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.4233	0.85067	3.3733	0.86667	3.9	0.781	3.2133	0.93767	1.082	0.41333
5.การฝึกอบรม เพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.7967	0.78267	3.5933	0.70767	3.49	0.79667	3.7667	0.80167	2.408	0.171
รวม	3.7231	0.74958	3.6086	0.72378	3.652	0.615	3.5899	0.69914	1.76692	0.26671

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของ
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.42$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.37$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.49$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.66$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.21$)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สมมุติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

การฝึกอบรมของ ข้าราชการสำนัก ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	ระดับการศึกษา								F	Sig
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย		อนุปริญญา/ ป.ว.ส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การฝึกอบรม อย่างมีความสุข	3.6444	0.74633	3.67	0.72144	3.6889	0.60578	3.7667	0.48067	1.08267	0.44911
2.การฝึกอบรม อย่างมีส่วนร่วม	3.76	0.6824	3.67	0.7378	3.796	0.6384	3.814	0.6528	1.1482	0.4598
3.การฝึกอบรม เพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.77	0.621	3.6733	0.76433	3.7733	0.58367	3.7167	0.53433	1.29933	0.47167
4.การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.2733	0.73067	3.4367	0.89267	3.3233	0.867	3.4067	0.89267	0.75133	0.633
5.การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจาใจ)	3.66	0.70033	3.7	0.83067	3.61	0.67333	3.7067	0.68967	0.646	0.59067
รวม	3.6215	.69614	3.63	.78938	3.6383	.67363	3.6821	.65002	.98550	.52085

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.66$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.27$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.67$) และเท่ากันกับด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.32$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.71$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะ นิสัย (ศิลปะ คนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สมมุติฐานที่ ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง

การฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	ตำแหน่ง				F	Sig
	พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การฝึกอบรมอย่างมี ความสุข	3.6333	0.70167	3.75	0.56544	1.95711	0.315
2.การฝึกอบรมอย่างมีส่วน ร่วม	3.688	0.7204	3.86	0.5934	4.5046	0.0824
3.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.71	0.711	3.7667	0.56233	0.82067	0.54333
4.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะ นิสัย(ศิลปะ คนตรี กีฬา)	3.4033	0.85267	3.2967	0.90067	1.46733	0.2405

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	ตำแหน่ง				F	Sig
	พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.68	0.778	3.62	0.67333	1.025	0.549
รวม	3.6229	0.75274	3.6586	0.65903	1.95494	0.34604

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีความคิดเห็นต่อระดับ การฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.76$)

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62$)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าระดับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการในสำนักป้องกันการและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อการฝึกอบรม

จำนวน 324 ชุด มีข้าราชการตอบ จำนวน 75 ชุด เป็นร้อยละ 23.15 สรุปได้ดังนี้

1. ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญเฉพาะทางมาสอนให้มากขึ้นกว่าเดิม
2. ควรมีช่วงเวลาให้ทำกิจกรรมนันทนาการมากขึ้น เช่น ดนตรี กีฬา
3. ควรจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยนำเทคนิค และเครื่องมือใหม่มาถ่ายทอดความรู้
4. ควรมีโรงเรียนดับเพลิงที่มีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า จบหลักสูตรมารับเข้าทำงานต่อได้เลย

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยจะนำเสนอ 3 ตอนคือสรุปการวิจัยอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1.2.1 ประชากรประกอบด้วยข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครจำนวน 1,700 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 324 คน
- 1.2.2 เครื่องมือสำหรับการวิจัยคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบด้วยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเกี่ยวข้องกับอายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 5 ด้านคือ 1) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข 2) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม 3) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด 4) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) 5) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามที่แจกไปแล้วนำมาลงในระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาวิเคราะห์แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าที (t - Test) และสถิติเอฟ (f - Test)

1.3 ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปีและมากกว่า 15 ปีตามลำดับ

การศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาตรี/ป.ว.ศ. รองลงมาคือการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย และสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ

ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน รองมาตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการตามลำดับ

1.3.2 ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อการฝึกอบรมในการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ตามลำดับ

1.4 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครในภาพรวมจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มี ระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครในภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อการฝึกอบรม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ทั้งนี้เป็นเพราะการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้นำวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีเทคนิคที่หลากหลาย ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทีม สามารถสร้างอารมณ์ร่วม อารมณ์ขัน ดึงดูดใจ มีการแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ได้ฝึกคิด ทำงานเป็นทีม และได้้นำการฝึกฝนกาย วาจา ใจ ศิลปะ ดนตรี กีฬา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ผลรวมของการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นดังนี้

2.1.1 ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งน่าจะเป็นเพราะการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ สร้างความสนุกในบทเรียน สร้างความศรัทธา ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความอยากเข้ารับการฝึกอบรมเพราะ การฝึกอบรม มีบทเรียนที่สนุกแปลกใหม่ จูงใจตลอดเวลาในการอบรมตลอด เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานรุ่นที่ 11 ได้นำทีมวิทยากร

จากผู้ชำนาญการด้านต่างๆมาให้ความรู้ เช่น ทีมวิทยากรจากตำรวจตระเวนชายแดนจากค่ายนเรศวร ที่มีความรู้ความชำนาญระเบียบแถว และระเบียบวินัยมาถ่ายทอดความรู้

2.1.2 ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เนื่องมาจากการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด การฝึกอบรมที่นำการฝึกอบรมกระบวนการกลุ่ม และได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มาใช้ในระดับมากเช่น การฝึกอบรมจัดทีมดับเพลิงเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ จะมีการรวมกลุ่มในการวางแผนเสนอความคิด ความรู้ซึ่งกันและกันทำให้มีการรวมกันทำงานเป็นทีม

2.1.3 ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด การฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมกลุ่มจัดกิจกรรมระดมความคิดเพื่อให้กระตุ้นทักษะความคิด มาใช้ในระดับมากเช่น การรวมทีมเพื่อแก้ปัญหาจากการจำลองสถานการณ์เหตุเพลิงไหม้

2.1.4 ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง นั้นมาจากการฝึกอบรมที่ผ่านมานำ ศิลปะ ดนตรี กีฬา มาใช้เพียงระดับปานกลาง เช่น กายบริหารตอนเช้าตอนเย็น

2.1.5 ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในระดับมาก นั้นมาจากการฝึกอบรมได้นำ การฝึกฝนกาย วาจา ใจ มาใช้ในการฝึกอบรมในระดับมาก เช่น การฝึกระเบียบวินัย การฝึกจิตใจให้มีความอดทนเข้มแข็งในการทดสอบจิตใจ ให้มีการทำความเคารพวิทยากร และผู้อาวุโส อบรมนั่งสมาธิ

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อไปนี้

2.2.1 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมจำแนกตามอายุพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานหรือปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการฝึกอบรมที่มาตรฐานการฝึกอบรมใกล้เคียงกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานหรือปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าเพราะว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้รับการฝึกอบรมที่มาตรฐานการฝึกอบรมใกล้เคียงกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานหรือปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันได้รับการฝึกอบรมที่มาตรฐานการฝึกอบรมใกล้เคียงกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานหรือปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันได้รับการฝึกอบรมที่มาตรฐานการฝึกอบรมใกล้เคียงกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรปรับปรุงวิทยากรในด้านการนำเทคนิคที่หลากหลายมาใช้สร้างอารมณ์ขัน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนาน มากขึ้น

3.1.2 ควรปรับปรุงวิทยากรให้ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกคิดมากขึ้น

3.1.3 ควรปรับปรุงหลักสูตรด้านการมีส่วนร่วมให้เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม มากขึ้น

3.1.4 ควรปรับปรุงหลักสูตรให้นำ ศิลปะ ดนตรี กีฬา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม มากขึ้น

3.1.5 ควรปรับปรุงหลักสูตรให้นำ การฝึกฝนวจา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม มากขึ้น

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กับหน่วยงานอื่นๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในครั้งต่อไปโดยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้รู้ถึงปัญหาให้ครบทุกด้าน และลงลึกมากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (2550) “พระราชบัญญัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา
- กองวิชาการและแผนงานสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2556) “โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน รุ่น 11”
- คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (๒๕๕๕) “เรื่องโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง”
<http://www.bangkok.go.th/csc/>
- เครือข่าย ลีหมอกิชาติ (2531) “หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา กรุงเทพฯ” ภาควิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูชัย สมितिไกร (2542) “การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- คนัย เทียนพุด (2540) “กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2554) “การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4 พิมพ์ครั้งที่ 1 สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เทพศักดิ์ บุญขรรค์พันธุ์ (2555) “กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง ตอนที่ 4 พิมพ์ครั้งที่ 3 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีรยุทธ กิจเจริญไชย (2549) “ความพึงพอใจของเข้าผู้เข้าฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการยิงปืนขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาบริษัทวงษ์ดีมีเดียจำกัด ศึกษากรณีสถานีตำรวจอำเภอเมือง ปทุมธานี” การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) “จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล” กรุงเทพฯ ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2556) “กรอบอัตรากำลังของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย”
- วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ (2549) “การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักเรียนนักทำลายใต้น้ำจู่โจมขั้นต้น หน่วยสงครามพิเศษทางเรือกองเรือยุทธการกองทัพเรือ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา

- สมคิด บางโพ (2551) “เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม” พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์วิทย์พัฒน์
- สมมิตร โสภณชีวิน (2549) “การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
- สุชาติ ลมูลมี (2550) “ความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของ
ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธี กองทัพบก จังหวัดลพบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2556) “ความเป็นมา” <http://www.bangkokfire.com/>
- เสนาะ ดิยาวี (2537) “การบริหารงานบุคคล” พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพ คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสน่ห์ จัยโต (2554) “การฝึกอบรมเชิงระบบ ทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่” พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อรุณ สุทธิพิบูลย์ (2556) “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ของสำนักงานที่ดิน
จังหวัดเชียงราย” การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533) “คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรมกรุงเทพ”
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ดร. วัฒนา ล่วงลือ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร
2. ดร. กิรติ ศรีประไพหม เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
3. นางกาญจนา หอมประทุม หัวหน้ากลุ่มงานฝึกอบรม กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ





ที่ ศอ 0522.17/บ 1255

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา สว่างสี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายเจษฎา สกุลเขียว นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การฝึกอบรมของ
ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมา
พร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 086-006-0874

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศิริศม - วัฒนา)

(รองศาสตราจารย์สุชาติ สดาร์วงศ์)

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 32 5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ น 125๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพลี อําเภอบางบาล
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญบัณฑิตวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนวิชาวิจัย

เรียน นางกาญจนา ทอมประทุม

(นักบริหารการบุคคลชำนาญการพิเศษ สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาชั้นควํ่าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายเจนฎา สกลเชียว นักศึกษามัธยมศึกษาปีที่๒๕ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำการศึกษาชั้นควํ่าอิสระ เรื่อง "การฝึกอบรมของ
ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร" ตามโครงการการศึกษาชั้นควํ่าอิสระที่ส่งมา
พร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาชั้นควํ่าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นควํ่าอิสระไว้เรียบร้อยแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยที่ได้ไปตรวจความตรงของ
และให้ความเห็นคัดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมไปติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 086-006 0874

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจะได้รับคำแนะนำหรือความเห็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุชาติ สกาวรงค์)

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งระดับวัดออกเป็น ๕ ด้าน คือ การฝึกอบรมอย่างมีความสุข การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

- ๕ มีระดับมากที่สุด
- ๔ มีระดับมาก
- ๓ มีระดับปานกลาง
- ๒ มีระดับน้อย
- ๑ มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบเปิด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

นายเจษฎา สกุลเขียว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ

วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. อายุ

() อายุ ๒๑ - ๓๐ ปี

() อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี

() อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี

() อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป

๒. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนปลาย

() อนุปริญญา/ป.ว.ส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๓. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ๑ - ๕ ปี

() ๖ - ๑๐ ปี

() ๑๑ - ๑๕ ปี

() มากกว่า ๑๕ ปี

๔. ตำแหน่ง

() พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

() เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของการดำเนินการฝึกอบรม				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑) การฝึกอบรมอย่างมีความสุข						
๑.	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผ่านมา					
๒.	วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมา มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่สอน					
๓.	วิทยากรมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ					
๔.	วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาทำให้เข้าใจได้ง่าย					
๕.	วิทยากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
๖.	วิทยากรใช้เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนาน					
๗.	วิทยากรใช้คำพูดหรือกิริยาท่าทางที่เน้นการให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
๘.	วิทยากรสร้างทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของการดำเนินการฝึกอบรม				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๕.	วิทยากรใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ หลากหลายวิธีทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เบื่อ					
๒) การฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม						
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านไปได้ใช้ กิจกรรม การแบ่งกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรม ต่างๆ					
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิด โอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในมุมมองต่างๆ กับเพื่อนร่วมฝึกอบรม					
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิด โอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม					
๔.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิด โอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและ กันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม					
๕.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิด โอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม					
๓) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด						
๑.	วิทยากรได้ใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ ท่านฝึกคิดในเรื่องต่างๆ					
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาใช้การแบ่งกลุ่มระดม ความคิดของผู้เข้ารับการอบรม					
๓.	วิทยากรใช้แบบฝึกหัดหรือกิจกรรมที่มุ่ง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับของการดำเนินการฝึกอบรม				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๔) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย(ศิลปะ ดนตรี กีฬา)						
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำศิลปะ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การวาดภาพ เป็นต้น)					
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำดนตรี มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การร้องเพลง เป็นต้น)					
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำกีฬา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสี การจัดกิจกรรมการบริหารในตอนเช้า หรือตอนเย็น เป็นต้น)					
๕) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย(การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)						
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำการฝึกฝนกาย มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การพัฒนา กริยา มารยาท การแสดงออกในโอกาส ต่างๆ เป็นต้น)					
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำการฝึกฝนวาจา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกอบรมการพูดไม่โกหกหลอกลวง มรรยาทวาจาที่พูดจาไพเราะน่าฟัง หรือการพูดจาได้ว่าที่ธรรมมะ เป็นต้น)					
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมานักเรียนท่านได้นำการฝึกฝนใจ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง เป็นต้น)					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมที่ต้องการให้สำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยปรับปรุง การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเป็นไปตามแนวทางของท่าน เช่น
(วิทยากร วิธีการถ่ายทอดความรู้ เนื้อหาวิชา)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC



ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๑.	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผ่านมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๒.	วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการฝึกอบรมที่ผ่านมา มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๓.	วิทยากรมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๔.	วิทยากรจัดลำดับเนื้อหาทำให้เข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๕.	วิทยากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๖.	วิทยากรใช้เทคนิคการสร้างอารมณ์ขันทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสนุกสนาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๗.	วิทยากรใช้คำพูดหรือกิริยาท่าทางที่เน้นการให้เกียรติผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๘.	วิทยากรสร้างทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๙.	วิทยากรใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้หลากหลายวิธีทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาได้ใช้กิจกรรมการแบ่งกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรม ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในมุมมองต่างๆ กับเพื่อนร่วมฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๔.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน กับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๕.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้รับ การฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่ร่วมฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๑.	วิทยากรได้ใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ ท่านฝึกคิดในเรื่องต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาใช้การแบ่งกลุ่มระดม ความคิดของผู้เข้ารับการอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๓.	วิทยากรใช้แบบฝึกหัดหรือกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมฝึกคิด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ ศิลปะ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การวาดภาพ เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ ดนตรี มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การร้องเพลง เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ กีฬา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดการกิจกรรม กายบริหารในตอนเช้า หรือตอนเย็น เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)		ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
๑.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนกาย มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การพัฒนา กริยา มารยาท การแสดงออก ในโอกาส ต่างๆ เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๒.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนวาจา มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกอบรมการพูดไม่โกหกหลอกลวง มธุรสวาจาที่พูดจาไพเราะน่าฟัง หรือ การพูดจาได้ว่าที่ธรรมมะ เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
๓.	การฝึกอบรมที่ผ่านมาหน่วยงานท่านได้นำ การฝึกฝนใจ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น (การฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง เป็นต้น)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายเจษฎา สกุลเขียว
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายแผนงาน กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ

