

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถานีดับเพลิงบางขุนเทียน

จัดทำโดย นายจิรวุฒิ ม่วงนวล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
สังกัด สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

คำนำ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับต้น รุ่นที่ ๓๔ ได้ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีดับเพลิงบางขุนเทียน

กระผมขอขอบพระคุณอาจารย์ไพโรจน์ จันเจือ หัวหน้าสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ที่รับเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการจัดทำรายงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และหวังว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

นายจิรวุฒิ ม่วงนวล

๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ความรู้ที่ใช้ในการจัดทำรายงาน	
- ทฤษฎี 4 M	๓
- ทฤษฎี SWOT	๔
- ทฤษฎี การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖
กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๘
ระยะเวลาการดำเนินการ	๘
งบประมาณ	๘
แนวทางการติดตามและประเมินผล	๙
ข้อเสนอแนะ	๙

๑. ชื่อเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานีดับเพลิงบางขุนเทียน

๒. หลักการและเหตุผล

สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน เป็นส่วนราชการของกองปฏิบัติการดับเพลิง ๔ สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลรักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนให้บริการด้านสาธารณภัยต่างๆที่ประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบ(เขตบางขุนเทียนและเขตบางบอน) ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ ๑๕๕.๔๔ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๒๙๐,๗๙๗ คน(๑๘๓,๘๗๘+๑๐๖,๙๑๙) มีโรงงานอุตสาหกรรม ชุมชน ป่ารก้าง รวมถึงเป็นเขตติดทะเลฝั่งอ่าวไทย อันเป็นเขตพื้นที่เสี่ยงที่จะเกิดสาธารณภัย อัคคีภัย และภัยพิบัติ ทั้งจากการกระทำของมนุษย์และเกิดจากธรรมชาติ สถานีดับเพลิงจึงควรมีความพร้อมในการวางแผน พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้พร้อมกับภัยต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่

ตารางอันดับประเทศที่มีการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับมาตรฐานสากล (Word Class Disaster Management)

อันดับ	ประเทศ	อันดับ	ประเทศ
๑	สวีเดน	๑๙	สหราชอาณาจักร
๒	นอร์เวย์	๒๐	สโลวีเนีย
๓	ออสเตรเลีย	๒๑	สหรัฐอเมริกา
๔	ไอซ์แลนด์	๒๒	สเปน
๕	ฟินแลนด์	๒๓	เกาหลีใต้
๖	สวีเดน	๒๔	สาธารณรัฐเช็ก
๗	เนเธอร์แลนด์	๒๕	บาร์เบโดส
๘	เยอรมัน	๒๖	อิตาลี
๙	เดนมาร์ก	๒๗	สหรัฐอเมริกาฮับเอมิเรตส์
๑๐	ลักเซมเบิร์ก	๒๘	โปรตุเกส
๑๑	นิวซีแลนด์	๒๙	กาตาร์
๑๒	ออสเตรเลีย	๓๐	เอสโตเนีย
๑๓	เบลเยียม	๓๑	กรีซ
๑๔	ฝรั่งเศส	๓๒	โปแลนด์
๑๕	ญี่ปุ่น	๓๓	ลิทัวเนีย
๑๖	แคนาดา	๓๔	สโลวาเกีย
๑๗	ไอร์แลนด์
๑๘	สิงคโปร์	๓๗	ไทย

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังนักดับเพลิงในเมืองหลวงที่เป็นกรณีศึกษา

ดัชนีชี้วัด	กรุงโตเกียว/ญี่ปุ่น	กรุงโซล/เกาหลีใต้	สิงคโปร์	กรุงเทพฯ/ไทย
ประชากร	๑๓,๒๑๖,๐๐๐	๙,๗๙๔,๐๐๐	๕,๓๙๙,๒๐๐	๕,๖๘๖,๒๕๒
นักดับเพลิง	๑๗,๗๒๘	๖,๖๐๓	๕,๘๔๙	๑,๙๑๖
ต่อประชากร ๑ แสนคน	๑๓๕	๖๘	๑๐๙	๓๔

สถานีดดับเพลิงบางขุนเทียนมีพนักงานดับเพลิงทั้งสิ้น ๔๘ คนเมื่อนำมาคิดดัชนีชี้วัดได้ ๑๖ คนต่อประชากร ๑ แสนคน ซึ่งต่ำมากกว่ามาตรฐานของสถานีดดับเพลิงในเมืองหลวงในภูมิภาคเอเชียเป็นอย่างมาก ควรยกระดับมาตรฐานให้สู่สากล หากต้องการให้อัตรากำลังของพนักงานดับเพลิงทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ซึ่งจะต้องทำให้อัตราร่วมพนักงานดับเพิ่มขึ้นเป็น ๖๘ คนต่อประชากร ๑ แสนคนซึ่งสามารถนำไป บรรจุในโครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่ได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้เมื่อการปรับโครงสร้างอาจจะดำเนินการในระยะแรกไม่ได้ในทันทีอาจจะต้องมีการนำเรื่องของการปรับโครงสร้างหลักในด้านพัฒนาภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีแบบแผนหรือความชัดเจน รวมไปถึงมีการติดตามและรับฟังแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อเสนอให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครจัดตั้งเป็นระเบียบเฉพาะเพื่อรองรับการดำเนินงานต่อไป

ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรข้างต้นมีความสอดคล้องตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๗๕) ด้านที่ ๑ มหานครปลอดภัย และด้านที่ ๗ การบริหารจัดการ

๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังของพนักงานดับเพลิงบางขุนเทียน ยกระดับสู่มาตรฐานสากล
- เพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน (Put the right man on the right Job)

๔. เป้าหมาย

- ยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างความอุ่นใจ ความปลอดภัยให้ประชาชน
- ผู้บริหารเห็นชอบผลกักตันออกระเบียบเฉพาะเพื่อรับรองการดำเนินงาน

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงาน

โดยนำหลักวิชาการที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้คือ

๕.๑ ทฤษฎี 4M เป็นทฤษฎีการบริหารโครงการที่ต้องคำนึงถึง ๔ องค์ประกอบ คือ

MAN (คน) เลือกคนให้ถูกกับงาน ให้เหมาะสมกับเนื้องาน คือวางแผนกำหนดกำลังคนในการบริหารจัดการงานให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายได้ งานทางด้านดับเพลิงเป็นงานทางปฏิบัติ ต้องการผู้ปฏิบัติที่มีความเข้มแข็ง มีจิตวิญญาณของการเป็นนักกู้ภัย

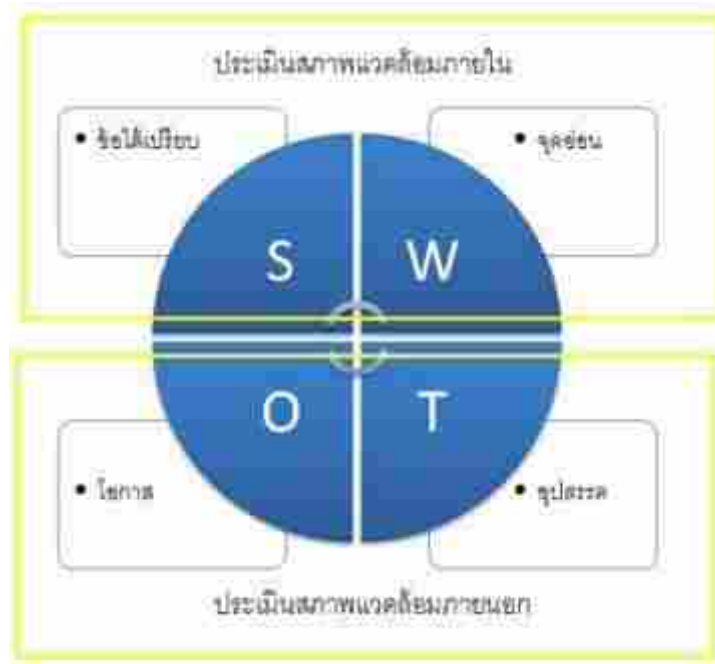
MONEY (งบประมาณใช้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์) คือ กำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อความคุ้มค่าในการใช้จ่าย สามารถควบคุมกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

MATERIAL (ทรัพยากร) วัสดุ หรือวัตถุดิบ คือ บริหารจัดการการใช้ให้เกิดความคุ้มค่า

MENAGEMENT (การเลือกวิธีการบริหาร) การวางแผนกลยุทธ์ คือ การวางแผนการบริหารจัดการโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้ความเสี่ยงที่ควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินการที่ชัดเจนควบคุมได้ กำหนดตัวชี้วัดและนิยาม รวมถึงค่าเป้าหมาย เพื่อสามารถติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ได้



๕.๒ ทฤษฎี SWOT เป็นวิธีการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการระบุปัญหาที่ควรแก้ไข หรือปรับปรุง



Strengths – จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses – จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities – โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัดหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์ สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ ตนเอง(รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม(รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการ เปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร ธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กร ระดับ องค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัย เหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาส เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน
ปัจจัยภายใน

Strengths – จุดแข็ง	Weaknesses – จุดอ่อน
๑.บุคลากรมีความกล้าหาญ ๒.บุคลากรที่มีศักยภาพด้านการปฏิบัติการ มีทักษะในการทำงาน	๑. บุคลากรเป็นข้าราชการมากเกินไป ๒. บุคลากรอายุมาก ร่างกายไม่แข็งแรง ๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ๔. บุคลากรย้าย โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นจำนวนมาก ๕. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน
ปัจจัยภายนอก

Opportunities – โอกาส	Threats - อุปสรรค
๑.แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ ๒.พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๕๕๐	๑.มีเหตุบริการสาธารณภัยมาก ๒.พื้นที่รับผิดชอบมาก ๓.การแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างยากผ่านขั้นตอนมาก

๕.๓ ทฤษฎีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง กระบวนการที่จะได้ข้อมูลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งแบ่งออกได้เป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล และการรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิและปฐมภูมิโดยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์ การสำรวจ การสังเกต การกรอกแบบสอบถาม รายงาน และเอกสารต่าง ๆ

ลักษณะสำคัญของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีต่อการวิจัย มีดังนี้

๑. จะต้องสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างครบถ้วน โดยหลังจากผู้วิจัยวางแผน การเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ควรพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่
๒. จะต้องสนองตอบต่อการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้อย่างครบถ้วน
๓. จะต้องมีการดำเนินการด้วยความระมัดระวัง รอบคอบในการเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

การเตรียมการสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยอาจใช้เครื่องมือประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือสองประเภท เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์มากที่สุด
๒. ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยใด ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่วางแผน และรู้เรื่องข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมได้ดีที่สุด แต่ถ้าในการวิจัยมีผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องให้คำแนะนำ หรือคำชี้แจงให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลได้เข้าใจวิธีการ และข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและปราศจากความลำเอียง
๓. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องทราบว่าเป็นใคร จำนวน เท่าไร อยู่ที่ไหน ที่จะปรากฏในแผนการดำเนินการวิจัยที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หรือจัดส่งทางไปรษณีย์ หรือใช้ผู้ช่วยผู้วิจัย
๔. ลักษณะเฉพาะของผู้ให้ข้อมูล เป็นลักษณะของผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยจะต้องรับทราบว่าเป็นอย่างใด โดยเฉพาะเวลาที่จะให้แก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องทราบว่า จะเก็บข้อมูลในช่วงใดที่สอดคล้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะต้องมีการวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่าไร ใช้งบประมาณและแรงงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากน้อยเพียงใด
๖. จำนวนข้อมูลที่ได้รับคืนจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะจากการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จะต้องได้รับกลับคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด

และถ้ารวมกับจำนวนข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยตนเองจะมีการสูญหายของข้อมูลได้ไม่เกินร้อยละ ๕ จึงจะเป็นข้อมูลที่เพียงพอและน่าเชื่อถือที่จะนำมาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย

๗. การตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนแล้วจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลว่ามีความครบถ้วนตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการไม่ตอบในบางประเด็นอาจจะต้องมีการติดตามเป็นการเฉพาะรายบุคคลอย่างเร่งด่วน แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการได้หรือพิจารณาแล้วว่ามีข้อมูลไม่สมบูรณ์ของข้อมูลให้นำข้อมูลชุดนั้นออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็นขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดข้อมูลและตัวชี้วัด เป็นการกำหนดว่าข้อมูลที่ต้องการมีอะไรบ้าง โดยการศึกษาและวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์หรือปัญหาของการวิจัยว่ามีตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และจะใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดจึงจะได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

๒. กำหนดแหล่งข้อมูล เป็นการกำหนดว่าแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลเป็นใครอยู่ที่ไหน มีขอบเขตเท่าไร ที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน และเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ แล้วจะต้องพิจารณาว่าแหล่งข้อมูลนั้น ๆ สามารถที่จะให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนหรือไม่

๓. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเหมาะสม และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

๔. เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม (แหล่งข้อมูล/ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/การวิเคราะห์ข้อมูล) ประหยัด ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนมีมากเพียงพอ และเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

๕. นำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปทดลองใช้ เป็นการทดลองใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือนำของคนอื่นมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพที่จะต้องปรับปรุงและแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้และปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้รับข้อมูลกลับคืนมา มากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลือกเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ลักษณะของปัญหาการวิจัยที่จะต้องชัดเจน ที่จะช่วยให้ทราบประเด็นสำคัญ กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นกฎเกณฑ์เบื้องต้นในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

๒. กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้เห็นแนวทางของการวิจัยในประเด็นใด ๆ ในอดีตว่าใช้ระเบียบการวิจัยอย่างไรในการดำเนินการวัดตัวแปรนั้น ๆ

๓. ระเบียบวิธีวิจัยที่แต่ละรูปแบบจะมีหลักการ ประเด็นคำถามและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่แล้ว

๔. หน่วยการวิเคราะห์ ได้แก่ บุคคล กลุ่มบุคคล วัตถุ ที่ใช้เป็น “เป้าหมาย” ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรที่กำหนดตามเครื่องมือและวิธีการที่สอดคล้องกับหน่วยการวิเคราะห์

๕. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพิจารณาการใช้เวลาและงบประมาณในการวิจัย

๖. คุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง อาทิ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กเล็กจะต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตแทนการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ลำดับ	กิจกรรม	ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒						
		มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	วิเคราะห์ปัญหา	←→						
๒	แต่งตั้งคณะทำงานประจำ ประเภทงานและกำหนดหน้าที่ งาน	←→						
๓	แต่งตั้งคณะทำงานกำหนด คุณสมบัติบุคลากรให้ตรงตาม ประเภทงานและหน้าที่งาน			←→				
๔	ออกแบบโครงสร้าง					←→		
๕	เสนอสำนักฯเพื่อพิจารณา							←→

๗. ระยะเวลาการดำเนินงาน

ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๘. งบประมาณ

ไม่มีงบประมาณ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
๑. เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังของพนักงานดับเพลิงบางขุนเทียน ๒. เพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน(Put the right man on the right job)	-สถานีดับเพลิงบางขุนเทียนมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังพล	-แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนกำลังคนของสถานี -การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีที่มีต่อแผนกำลังพล

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ การวางแผนกำลังคนในสถานีดับเพลิงบางขุนเทียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และอาจ ไม่จบในครั้งเดียวขึ้นอยู่กับข้อมูลที่มี และข้อมูลใหม่ที่ได้รับ จึงต้องทบทวนผลการศึกษาวิเคราะห์ซ้ำๆ หลายครั้ง และปรับแนวทางการดำเนินการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การจัดทำแผนกำลังคนมีความ เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพเนื้องาน หน่วยงานของหน่วยงาน หรือส่วนราชการในขณะนั้นให้มากที่สุด จำเป็นต้องมีการติดตามทบทวนและประเมินผลแผนกำลังคนอยู่เป็นประจำ

๑๐.๒ การวางแผนกำลังคน สามารถทำได้ในหลายระดับ เช่น ในระดับกรุงเทพมหานคร ระดับหน่วยงาน ระดับส่วนราชการ หรือแม้แต่ในระดับกลุ่มเฉพาะ เช่น สายอาชีพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการวางแผนกำลังคนในภาพรวมกรุงเทพมหานคร จะช่วยให้มองเห็นทิศทางและ ภาพกว้าง แต่มักจะประสบปัญหาเรื่องข้อมูล สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการซึ่งมักเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา สภาพองค์กรและการปฏิบัติงานซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย รวมทั้งอาจมีหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จึงทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการนำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็น รูปธรรม การวางแผนกำลังคนอาจประสบความสำเร็จได้ง่าย หากดำเนินการในองค์กรย่อย เช่น สำนัก หรือกำลังคนเฉพาะกลุ่มหรือสายงาน เป็นต้น เพราะหน่วยงานสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ได้เองเป็น ส่วนใหญ่ แต่ที่ต้องระวังคือ ต้องวางแผนกำลังคนในระดับหน่วยย่อย ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทาง เดียวกับแผนกำลังคนในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

๑๐.๓ กระบวนการที่ถือว่ายากและต้องใช้เวลาในการดำเนินการ คือ กระบวนการวิเคราะห์กำลังคน กล่าวคือ ในกาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนมักจะต้องใช้เวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริง หรือในการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่(workforce Demand) หากกรุงเทพมหานครไม่มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่เหมาะสม ก็ยากที่จะได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ เกี่ยวข้องกับผลงานและขีดความสามารถของกำลังคน ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการให้การวางแผน กำลังคนของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้งานได้จริง จึงไม่ควร เร่งรัดให้

ดำเนินการวางแผนกำลังคนในช่วงเวลาที่ฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่พร้อมใช้ แต่ควรเร่งรัดให้มี การดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง