



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Self-Evaluation in Performance of Fireman of the Disaster Prevention and Mitigation  
Department, Bangkok Metropolitan Administration

นามผู้วิจัย นายนริศ สีหะรัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนนท์ กลั่นทปฺระ, ร.ด. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S. )

หัวหน้าภาควิชา

( รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาบุญศิลป์, Ph.D. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ \_\_\_\_\_ เดือน \_\_\_\_\_ พ.ศ. \_\_\_\_\_

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Self-Evaluation in Performance of Fireman  
of the Disaster Prevention and Mitigation Department,  
Bangkok Metropolitan Administration

โดย

นายนริศ สีหะรัตน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นริศ สีหะรัตน์ 2556: การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนันท กัลณทัประ, ร.ด. 95 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการศึกษาความสำคัญของห้วคะแนนในการเลือกตั้ง  
และปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญของห้วคะแนนในการเลือกตั้งของจังหวัดสิงห์บุรี ในการศึกษา  
ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใ้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กับ  
กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นห้วคะแนนในจังหวัดสิงห์บุรีจำนวน 140 คน เมื่อเก็บรวบรวมคืนครบถ้วน  
แล้ว จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สถิติในการ  
วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตในการพรรณาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสถิติค่าที่  
และความแปรปรวนทางเดียวทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำคัญของ  
ห้วคะแนนที่มีต่อการเลือกตั้งของจังหวัดสิงห์บุรี ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของห้วคะแนนในการเลือกตั้งของจังหวัดสิงห์บุรีอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด โดยห้วคะแนนมีความสำคัญในการแสดงบทบาทในการช่วยเหลือผู้สมัครรับ  
เลือกตั้งที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การสร้างความนิยมให้กับผู้สมัครที่ตนสนับสนุนด้วยการกล่าวถึงแนว  
ทางการพัฒนาท้องถิ่นของผู้สมัครที่สนับสนุน และปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญของห้วคะแนนที่มี  
ต่อการเลือกตั้งของจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ อายุ อาชีพหลัก และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสำคัญ  
ในการเลือกตั้งของจังหวัดสิงห์บุรี

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Naris Sriharat 2013: Self-Evaluation in Performance of Fireman of the Disaster Prevention and Migration Department, Bangkok Metropolitan Administration. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Assistant Professor Oranun Gluntapura, Ph.D. 95 pages.

The purpose of this research is to examine the importance of “Election Canvassers” and the factors affecting to the importance of election canvassers in election of Sing Buri Province. The research has been conducted in quantitative methods. A survey instrument was used to collect data from a sample group of 140 election canvassers in Sing Buri Province. After collecting all of the questionnaires, the data has been analyzed by statistical analysis program using mean in analyzing the sample group characteristic, T-test and One-way ANOVA for testing the relationship between personal factors and the importance of election canvassers in election of Sing Buri Province with level of significance at 0.05.

Research findings are the importance of election canvassers in election of Sing Buri is at the highest level regarding to their highest significance in playing role as the supporters of election candidate. The role in supporting their election candidates is promoting the candidates’ local development plan in order to gain the candidates’ popularity. The research also finds that the factors affecting the importance of election canvassers in election of Sing Buri Province are age, core career and average income.

---

Student’s signature

---

Thesis Advisor’s signature

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เพราะผู้เขียนได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนันท์ กลั่นทูประ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ จตุพร บานชื่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อปรึกษาต่างๆ ในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ อีกทั้งยังได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ติดตามความก้าวหน้าของการทำวิทยานิพนธ์อันนำมาซึ่งความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระของการศึกษานี้ ผู้เขียนจึงขอถือโอกาสนี้ใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ คือ คุณพ่อ ร้อยตำรวจโท เจริญ สีหะรัตน์ และคุณแม่ นางเฉลิม สีหะรัตน์ ที่เฝ้าติดตามและสอดส่องความก้าวหน้าของการเขียนรายงานอยู่เนืองๆ และขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ สาขาการปกครอง หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาคพิเศษ รุ่น 25 ทุกคนที่ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านตลอดการศึกษา ณ สถาบันเดียวกัน จึงขอกราบขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นริศ สีหะรัตน์

มีนาคม 2556

## สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
สมมติฐานการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
ข้อมูลสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	6
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	38
กรอบแนวคิดการวิจัย	39
สมมติฐานการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลและวิจารณ์	48
ผลการวิจัย	48
ข้อวิจารณ์	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	77
สรุปผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	79
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	81
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	85
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	95

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	41
3	เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน	42
4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป	46
5	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	49
6	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ เป็นรายชื่อ	50
7	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ เป็นรายชื่อ	52
8	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเป็นรายชื่อ	54

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตรายเป็นรายข้อ	56
10	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนานุเคราะห์เป็นรายข้อ	58
11	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ เป็นรายข้อ	60
12	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	62
13	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	63
14	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามระดับการศึกษา	64
16	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	65
17	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ	65
18	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	66
19	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามสังกัด	67
ตารางผนวกที่		
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	93

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 หมวด 3 ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีมติให้รวมหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร คือ กองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัย กองสังคมสงเคราะห์ สำนักงานสวัสดิการสังคม และกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติเข้าเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นรับผิดชอบซึ่งงานดับเพลิง และงานกู้ภัยถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มีหน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร รับไปดำเนินการ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเรื่อง การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยมอบภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2546

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤติต่างๆ ที่สร้างความเสียหายแก่ชีวิต และทรัพย์สินของคนกรุงเทพมหานคร โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

“สาธารณภัย” หมายถึง อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดในสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้

ความหมายรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย จากแนวโน้ม และความถี่ของการเกิดเพลิงไหม้ในกรุงเทพมหานครที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงหลายประการ เช่น ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และปัญหาด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม (กุชพงศ์ สัญญโชติ, 2551)

การเกิดเหตุเพลิงไหม้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถที่จะคาดคิดได้ ฉะนั้นการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเจ้าหน้าที่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในแต่ละครั้งนั้นย่อมนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าจะได้รับความปลอดภัย และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด หากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติย่อมที่จะส่งผลเสียต่อการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนอย่างแน่นอน

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และใช้ความพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้พนักงานดับเพลิงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร รวมถึงเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงทราบถึงศักยภาพในการปฏิบัติของตนเอง เพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะได้นำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิงต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2555-เดือนธันวาคม พ.ศ.2555

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดับเพลิง ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนทั้งชีวิต และทรัพย์สิน
3. เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**เจ้าหน้าที่ดับเพลิง** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่ของกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัย และภัยพิบัติอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร หรือตามที่ร้องขอ มีหน้าที่กู้ภัย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัย และภัยพิบัติอื่นๆ รวมทั้งสำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตราย คูแฉ และรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ให้การช่วยเหลืองาน และบริการประชาชน หน่วยงานราชการ และหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร** หมายถึง หน่วยงานระดับสำนักเทียบเท่ากรมในสังกัดของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

**การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลตามความเป็นจริง แล้วพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ 2) ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ 3) ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย 4) ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะต่างๆ

**การป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ** หมายถึง การดำเนินงานก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ ได้แก่ 1) การตรวจสอบอาคารและพื้นที่เสี่ยงภัย ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) โครงการชุมชนปลอดภัย (ประปาหัวแดง) โดยกรุงเทพมหานครร่วมกับการประสานนครหลวง ติดตั้งหัวจ่ายน้ำดับเพลิง (ประปาหัวแดง) ในพื้นที่ชุมชน 3) โครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟแก่เด็กนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด 4) การอบรมฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟ ได้แก่ ชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ชุมชนเป้าหมายที่มีความเสี่ยงในพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง 5) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เกิดอัคคีภัยและวิธีการปฏิบัติตนเมื่อเกิดอัคคีภัยผ่านสื่อต่างๆ และดำเนินการแจกจ่ายแผ่นพับแผ่นปลิวให้ประชาชนได้รับความรู้ 6) โครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร. เพื่อให้กลุ่มพลังมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยทำ

การฝึกอบรมให้ความรู้สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และ 7) โครงการจัดตั้งสถานีเพิ่มเติม

**การระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ** หมายถึง การเข้าทำการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมทั้งร่วมกับชุมชนต่างๆ ในการจัดทำแผนอพยพหนีไฟ นอกจากนี้ยังรวมถึงการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติของกรุงเทพมหานคร โดยการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและควบคุมภัยพิบัติ โดยเป็นศูนย์ควบคุมสั่งการ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ

**ฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย** หมายถึง การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 50 เขต โดยมอบถุงยังชีพ เครื่องอุปโภคบริโภค เงินทุนประกอบอาชีพค่ารักษาพยาบาล เงินปลอบขวัญเงินค่าจัดการศพ และเงินค่าที่พักชั่วคราว

**การสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย** หมายถึง การดำเนินการสำรวจ และจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน รวมไปถึงเส้นทางตามจุดอันตรายซึ่งจะส่งผลต่อการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในสังกัด เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ

**การดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะต่างๆ** หมายถึง การดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

สำหรับในส่วนของการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

#### ประวัติสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

งานป้องกันและระงับอัคคีภัยสำหรับประเทศไทย ได้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา กล่าวคือ ในรัชสมัยพระราชาธิราช ประมาณ พ.ศ.2057-2071 ได้จัดให้มีหมู่เวรยามรักษาการณ์ระวางภัย มีทั้งการสอดแนมระวางผู้ที่มาบุกรุก การก่อวินาศกรรม และวางเพลิงเผาเมือง ประจักษ์พยานที่เห็นได้อย่างชัดเจน ก็คือ การตั้งหอกลอง ขึ้นภายในกำแพงพระนคร สูงประมาณ 1 เส้น หอกลองที่สร้างขึ้นในสมัยนั้น มีอยู่ 3 ชนิด คือ

1. กองมหาฤกษ์ ใช้ตีเมื่อเวลามีข้าศึกหรือเกิดจลาจล มีขบถขึ้นกลางเมือง
2. กลองพระมหาระงับดับเพลิง ใช้ตีเมื่อเวลาไฟไหม้ในกำแพงเมืองให้ตี 3 รา ไฟไหม้นอกกำแพงเมืองพนักงานจะตีกลองเป็นจังหวะสม่ำเสมอไปจนกว่าไฟจะดับ
3. กลองพระทีพาราตรี ใช้ตีบอกเวลาข่ารุ่งและข่าค่ำ

กลองทั้ง 3 ชนิดนี้ ในสมัยรัตนโกสินทร์ ได้เปลี่ยนเสียใหม่เป็นกลองนำพระสุริยศรี กลอง  
อัคคีพินาศ และกลองพิฆาตไพรี เพิ่งมาเลิกใช้กลองในสมัยรัชกาลที่ 5 นี้เอง

เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม ร.ศ.124 (พ.ศ.2456) จอมพลพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหลวงนครชัยศรีสุ  
ระเดช ขณะ นั้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาการกรมยุทธนาธิการได้กราบบังคมทูลถวายรายงาน  
จัดวิธีการปกครอง และระเบียบการทหารบกใหม่ต่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ว่าจะต้อง  
จัดตั้งขึ้นเป็นแผนกหนึ่งกรมหนึ่งต่างหากฝึกหัดคน ได้เฉพาะหน้าที่ให้คล่องแคล่วและมีหน้าที่  
เฉพาะการดับเพลิง และเตรียมการ การดับเพลิงนั้นจะต้องแยกกันเป็นกองร้อยไปประจำในตำบล  
ต่างๆ อีกชั้นหนึ่งจึงจะได้ผลจริง คุณมีมากลุ่มกับพระราชทรัพย์ที่จะเสียในการตั้ง “กรมดับเพลิง” นี้  
โดยแท้การดับเพลิงนี้จะอยู่ในกระทรวงนครบาล หรือในการปกครองทหารนั้นแล้วแต่จะทรง  
พระราชดำริเห็นสมควรแต่ถ้าหากอยู่ใน ปกครองทหารแล้วจะเป็นเหตุให้นานาประเทศสังเกต  
งบประมาณทหารมากขึ้น และเข้าใจผิดไปเพราะการทั้งนี้ยอมไม่ใช่เป็นหน้าที่ของทหาร ตามสมมติ  
เจ้าใจในเมืองต่างประเทศการที่กราบบังคมทูลพระกรุณาเช่นนี้ หาได้คิดหลีกเลี่ยงหน้าที่โดย  
ประการใดประการหนึ่งไม่เห็นแก่ประโยชน์ของทาง ราชการเท่านั้น แม้มี “กรมดับเพลิง” เช่นนี้  
แล้ว เมื่อเกิดเพลิงใหญ่ทหารก็จำใจต้องไปช่วยอยู่เช่นเดิมนั่นเอง แต่ได้กำลังของ “กรมดับเพลิง” นี้  
เป็นผู้อำนวยความสะดวกและวางแผน

จากเหตุผลดังกล่าว เมื่อได้มีการจัดการทหารมณฑลกรุงเทพมหานคร ขึ้น พระบาทสมเด็จพระ  
พระพุทธเจ้าหลวง จึงได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้แยกหน้าที่การดับเพลิงจากฝ่ายทหารให้มา  
ขึ้นกับ “กรมตระเวน” ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “กรมตำรวจนครบาล” มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ  
ป้องกันและดับไฟอย่างเต็มที่ ในสมัยที่กิจการดับเพลิงได้โอนมาขึ้นอยู่กับกรมตำรวจนี้ ตาม  
หลักฐาน ปรากฏว่าในปี พ.ศ.2451 พ่อค้าประชาชนได้รวมใจกันบริจาคทรัพย์ซื้อรถดับเพลิงให้แก่  
กรมตำรวจ 1 คัน และนับว่าเป็นรถดับเพลิงคันแรกที่มีอยู่ในกรมตำรวจ จน กระทั่งปี พ.ศ.2474 กรม  
ตำรวจมีรถดับเพลิง 5 คัน เรือดับเพลิง 1 ลำ ซึ่งนับว่าเป็นระยะที่กรมตำรวจมีอุปกรณ์ดับเพลิงที่  
ทันสมัยขึ้น อำนาจหน้าที่ในการดับเพลิงจึงตกมาเป็นของตำรวจโดยสมบูรณ์ ทหารและบริษัท ที่  
เคยดำเนินการช่วยเหลืออยู่ก็เลิกกันไป

ถึงแม้ว่ากรมตำรวจจะมีอุปกรณ์ ในการดับเพลิงที่ทันสมัยขึ้นก็ตาม แต่การปฏิบัติงานก็หา  
บรรลุตามเป้า หมายเท่าที่ควร ปรากฏว่าสถิติเพลิงไหม้และความเสียหายมีประมาณสูงขึ้น เพราะยัง  
ขาดข้ออยู่ที่จำนวนเจ้าหน้าที่และการติดต่อสื่อสาร

นับวันที่ประเทศไทย ได้เปลี่ยนการปกครอง รัฐบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากิจการดับเพลิง เป็นงานที่ต้องเร่งปรับปรุงเป็น เรื่องด่วน และถือว่าอภิศักเป็นภัยที่ร้ายแรงของประชาชน ที่ควร ได้รับความคุ้มครองโดยเร็วที่สุด จึงได้ตรวจตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายลักษณะอาญา พุทธศักราช 2475 เพิ่มโทษผู้ทุจริตวางเพลิงให้มากขึ้น โดยมีโทษอย่างแรงที่สุด ถึงการประหารชีวิต ต่อมาคณะรัฐประหารได้จัดตั้งกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนคณะ รัฐมนตรี ผู้แทน กระทรวงมหาดไทย ผู้แทนฝ่ายทหารและผู้แทนฝ่ายตำรวจ เพื่อพิจารณาทางแก้ไขกิจการดับเพลิงที่ ปฏิบัติไม่ได้ผลได้ตามเป้าหมายในขณะ นั้นผลการพิจารณาหารือของกรรมการชุดนี้ มีความเห็นว่า ควรจะจัดตั้งกองดับเพลิงอาชีพหรือประจำขึ้น อย่างที่นานาประเทศปฏิบัติกัน แต่เนื่องจากทาง ตำรวจยังขาดกำลังคนและงบประมาณ กระทรวงกลาโหม จึงได้สั่งโอนเงินเดือนและกำลังคนมา ขึ้นกับกรมตำรวจ โดยจัดรวบรวมหน่วยดับเพลิงที่กระจัดกระจายกันอยู่ มาเข้าเป็นแผนกหนึ่ง ใน ความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกดับเพลิง ขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ

ในปี พ.ศ.2480 ด้วยเหตุผลบางประการ กรมตำรวจได้จัดรูปส่วนราชการใหม่จึงเป็นผลให้ ต้องโอนกิจการบุคคลในแผนกดับเพลิง ไปสังกัดอยู่กับเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร บรรดา เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เปลี่ยนฐานะไปเป็นพนักงานเทศบาล มีสิทธิและหน้าที่ ตามพระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยระเบียบพนักงานเทศบาลสืบไป

แม้หน่วยดับเพลิง จะได้จัดตั้งขึ้นเป็นปีกแผ่นแล้วในสมัยนั้น แต่เหตุการณ์และอุปสรรค หลายประการ ไม่สามารถช่วยกิจการดับเพลิง ให้วิวัฒนาการไปตามสมควร เจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ ได้รับการเอาใจใส่สมัยแรกๆ ต้องประสบปัญหาหนานับประการ ยิ่งกว่านั้นสถานการณ์สงคราม ทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก เจ้าหน้าที่ที่ได้ออกปฏิบัติงานจนเสียชีวิต และได้รับ บาดเจ็บไม่เคยรับค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จพิเศษแต่อย่างใดเลยกิจการดับเพลิงในสมัยวิวัฒนาการ

บทเรียนที่ได้ประสบทั้งในยาม ปกติ จลาจล และสถานการณ์สงคราม ทำให้เจ้าหน้าที่ ดับเพลิงเกิดความอดทน ความมานะบากบั่นและหาทางปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ โดยยึดถืออุดมคติในการทำงานเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพย์สินของประชาชนและ ประเทศชาติในปี พ.ศ.2496 กระทรวงมหาดไทยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ด้านนี้อย่างมาก จึงได้ สั่งโอนกิจการดับเพลิงจังหวัดพระนคร-ธนบุรี กลับเข้ามาขึ้นสังกัดกรมตำรวจ ตามเดิม โดย กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีฐานะเป็นกองกำกับการ ในกองสวัสดิภาพประชาชน เรียกว่า “กองกำกับการดับเพลิง” แบ่งส่วนราชการ เป็น 4 แผนก คือ

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

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

กองกำกับการ 1 มี 2 แผนก คือ แผนกป้องกันเพลิง และแผนกอบอรมการดับเพลิง

กองกำกับการ 2 มี 2 แผนก คือ แผนกผจญเพลิง และแผนกช่าง

### การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของกิจการดับเพลิง

แม้ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการดับเพลิง จะได้รับการยกฐานะเป็น “กอง” ก็ตามแต่สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีอยู่ส่วนมาเป็นของเก่าชำรุดทรุดโทรมเป็นอย่างยิ่ง เมื่อเกิดเพลิงไหม้แต่ละครั้ง เครื่องมือที่มีอยู่ใช้ไม่ใคร่ได้ผลเพราะกองตำรวจดับเพลิง ยังขาดงบประมาณ ขาดเจ้าหน้าที่จะซ่อมแซม การปฏิบัติงานแต่ละครั้งจึงไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควรแต่ก็ยังนับว่าเป็นนิมิตที่ดีของกองตำรวจดับเพลิง และทรัพย์สินของประชาชนที่พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเป็นรองอธิบดีกรมตำรวจ ได้มาตรวจราชการกองตำรวจดับเพลิง เมื่อวันที่ 2 พ.ย. พ.ศ.2500 เวลาประมาณ 11.00 น. และผลของการตรวจราชการของท่านครั้งนั้น ท่านได้พบสภาพชำรุดทรุดโทรม ของเครื่องมือเครื่องใช้อาคารที่ทำการเป็นอย่างมาก และได้สั่งการให้ปรับปรุงกิจการของ กองดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้จัดการให้เพิ่มทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่และ

งบประมาณในการดับเพลิง ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญยิ่งของวงการดับเพลิงของประเทศไทย ก็ว่าได้

เพื่อให้การบริการด้านการ ช่วยเหลือประชาชนได้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างกว้างขวาง กองตำรวจดับเพลิง ได้จัดตั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนี้ขึ้น โดยเฉพาะเรียกว่า “หน่วยบรรเทาสาธารณภัย” หรือชื่อย่อ “บ.ภ.” หมายเลข 199

คณะรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติให้กองตำรวจดับเพลิง ขยายส่วนราชการ เพื่อบริการกิจการที่เพิ่มมากขึ้น โดยอาศัยกฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2514 กองตำรวจดับเพลิง จึงยกฐานะ เป็น กองบังคับการตำรวจดับเพลิง และปฏิบัติงานทางด้านป้องกันระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย เจริญรุดหน้ามาโดยตลอด

จนกระทั่งได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุง โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของ กองบังคับการตำรวจดับเพลิง ให้มีขนาดเล็กลง โดยมีแนวคิดที่จะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง งานด้านดับเพลิงและกู้ภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่มีหน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นควรที่จะ โอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบไปดำเนินการ

ในปี พ.ศ.2546 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ.2546 มติเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2546 และมติเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2546 เรื่องการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจ แห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยให้ภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 และคณะรัฐมนตรีมีความเห็นว่าเมื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติโอนยานพาหนะวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้กรุงเทพมหานครแล้ว กรุงเทพมหานครก็สามารถปฏิบัติภารกิจการรักษาความปลอดภัยแทนสำนักงานตำรวจ แห่งชาติได้เป็นอย่างดี

เพื่อปฏิบัติตาม มติของคณะรัฐมนตรี ที่ให้โอนภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย มาอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ได้มีคำสั่งที่ กำหนดให้ภารกิจดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัย ที่รับโอนมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในความดูแลของ

หน่วยงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีสถานะเป็นสำนักที่ชื่อว่า “สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” และเนื่องจาก มีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจดับเพลิง โอนไปสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพียง 170 นาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีหนังสือที่ ดช. 0006.334/4719 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2546 อนุมัติให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,217 ราย ช่วยราชการที่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมายมีกำหนด 2 ปี นับ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 เป็นต้นไป

กรุงเทพมหานครได้รับมอบภารกิจดับเพลิงจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 พร้อมได้มีพิธีรับมอบภารกิจ เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือที่ ดช. 006.28/11825 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 และหนังสือที่ ดช. 0006.28/3582 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 เชิญประชุมหารือการประสานงานเกี่ยวกับการโอนภารกิจกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับภารกิจการถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยในเขตพระราชฐานที่ประทับ ซึ่งในคราวการประชุมในวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 และวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ.2546 นั้น ได้มีข้อสรุปในเรื่องกำลังพล อาคารสถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์ และยานพาหนะ และในเรื่องการถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยในเขตพระราชฐานที่ประทับทั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการตามมติคณะ รัฐมนตรี โดยจะต้องปฏิบัติภารกิจถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำหรับพื้นที่ต่างจังหวัดในระยะแรกของการรับโอนจะต้องสนับสนุนกำลังเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติภารกิจการถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยระยะหนึ่งจนกว่า กระทรวงมหาดไทยจะมีความพร้อม

## วิสัยทัศน์

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการสาธารณภัยกรุงเทพมหานครให้เข้มแข็ง โดยมีวิสัยทัศน์ คือ สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นองค์กรชั้นนำด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐในเขต พื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ในการสร้างระบบบริหารจัดการสาธารณภัย ที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่พึงปรารถนา มีหลักการ ดังนี้

1. ในขณะที่เกิดเหตุใช้ระบบการบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command System) หรือ ICS โดยมีผู้บัญชาการเหตุการณ์เพียงคนเดียว (Incident Commander หรือ IC)
2. มีการดำเนินงานตั้งแต่การป้องกัน การบรรเทา และการฟื้นฟู โดยเน้นการป้องกันมิให้ภัยเกิดเป็นหลัก
3. ปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน
4. ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชน
5. ผู้นำชุมชนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. ฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการดับเพลิงและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

#### ภารกิจ

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดมาตรการดูแลด้านการป้องกันและบรรเทาอัคคีภัยให้กับประชาชนในเขต ชุมชนต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะต้องดำเนินภารกิจด้านการป้องกัน ระวังเหตุและฟื้นฟูให้การสงเคราะห์

1. ด้านการป้องกันก่อนเกิดเหตุ โดยได้ดำเนินการตามโครงการต่างๆ เพื่อป้องกันอัคคีภัยให้กับประชาชนในชุมชน ดังนี้

1.1 การตรวจสอบอาคารและพื้นที่เสี่ยงภัย ใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการตรวจสอบอาคารสูง อาคารขนาดใหญ่พิเศษ และอาคารชุมนุมคนจำนวน 3,000 แห่ง รวมทั้งพื้นที่ย่านที่มีความเสี่ยงเช่นบริเวณเชิงกวาง ถนนสายไม้ สถานีจำหน่ายและสะสมแก๊สเป็นต้น

1.2 โครงการชุมชนปลอดภัย (ประปา หัวแดง) โดยกรุงเทพมหานครร่วมกับ การประปานครหลวง ติดตั้งหัวจ่ายน้ำดับเพลิง (ประปาหัวแดง) ในพื้นที่ชุมชนจำนวน 2,096 จุดในปี พ.ศ.2549-2550 และติดตั้งไปแล้ว 1,431 จุด

1.3 โครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ แก่เด็กนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 433 แห่ง

1.4 การอบรมฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟ ได้แก่ ชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ชุมชนเป้าหมายที่มีความเสี่ยง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการไปแล้ว 805 ชุมชน

1.5 การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เกิดอัคคีภัยและวิธีการปฏิบัติ ตนเมื่อเกิดอัคคีภัย ผ่านสื่อต่างๆ และดำเนินการแจกจ่ายแผ่นพับแผ่นปลิว ให้ประชาชนได้รับความรู้

1.6 การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในสังกัด เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ

1.7 โครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร. เพื่อให้กลุ่มพลังมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ โดยทำการฝึกอบรมให้ความรู้สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

1.8 โครงการจัดตั้งสถานีเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายการให้บริการให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

การดำเนินการเตรียมการป้องกันอัคคีภัย จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการป้องกันอัคคีภัย ที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการ อย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง สำหรับมาตรการระยะยาวจะพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ โดยการจัดตั้งโรงเรียนดับเพลิงของกรุงเทพมหานคร เพื่ออบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ประชาชนทั่วไป ให้มีความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการระงับเหตุให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้สั่งการให้จังหวัดในแต่ละจังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานคร จัดทำแผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งกำหนดการฝึกซ้อมแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการระงับเหตุ สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินการกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนเผชิญเหตุ โดยสนธิกำลังระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การเข้าทำการดับเพลิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมทั้งร่วมกับชุมชนต่างๆ ในการจัดทำแผนอพยพหนีไฟ นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติของกรุงเทพมหานคร โดยการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและควบคุมภัยพิบัติ โดยเป็นศูนย์ควบคุมสั่งการ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ

3. ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ โดย ให้การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 50 เขต โดยมอบถุงยังชีพ เครื่องอุปโภคบริโภค เงินทุนประกอบอาชีพ ค่ารักษาพยาบาล เงินปลอบขวัญเงินค่าจัดการศพ และเงินค่าที่พัก ชั่วคราว

#### การแบ่งส่วนราชการภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงาน ช่วยอำนวยการและเลขานุการ งานการบริหารงานบุคคลงานการคลัง งานการประชุมงานนิติกรรมและสัญญาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของกองใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

1.1 กลุ่มงานช่วยนักบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบด้านเลขานุการของผู้อำนวยการสำนัก และ รองผู้อำนวยการสำนัก การติดต่อดนัดหมายการประชุม การประสานงาน และอำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการประชุม การประสานงาน งานนิติกรรมและสัญญา การควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และงานอื่นที่ไม่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้างการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งการโอน การย้าย การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพ การประชุม อ.ก.ค. สำนัก การศึกษา ดูงานฝึกอบรม การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การทะเบียนประวัติ การขอรับบำเหน็จบำนาญและเกษียณอายุ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศเกียรติคุณ การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการเงินและงบประมาณ การบัญชี และพัสดุการตรวจสอบใบสำคัญ การจัดซื้อจัดจ้าง การทะเบียนทรัพย์สิน การจำหน่ายทรัพย์สินของสำนักและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาระบบป้องกันสาธารณภัยการตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ที่มีความเสี่ยง และการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบและวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเพลิงไหม้ รวมทั้งเป็นศูนย์สารสนเทศและให้บริการเอกสารสิ่งพิมพ์และสื่อต่างๆ ทางวิชาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนแม่บทการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดฝึกอบรมและเผยแพร่วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งการกู้ภัยการประสานความร่วมมือกับนานาประเทศด้านวิชาการและทรัพยากร ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

2.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่งานการเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ การประชุม การควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ฝ่ายแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนแม่บทแผนเฉพาะกิจ แผนงาน โครงการต่างๆ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสำนักให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บท ระดับชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร การทำแผนปฏิบัติการ การทำแผนงานโครงการด้านป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนการประสานติดตาม และประเมินผลแผนงาน โครงการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักฯ การศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาทางวิชาการและระบบงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การผลิต พัฒนาและเผยแพร่เอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ ทางวิชาการเป็นศูนย์กลางสารสนเทศทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการติดต่อ ประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้ความร่วมมือและประสานความช่วยเหลือจากองค์กรภายใน และต่างประเทศและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ฝ่ายตรวจการและวางแผนป้องกันอัคคีภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบสภาพปัญหาของอาคารสถานที่ ที่เสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัยทั้งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนเพื่อนำข้อมูลมาประมวลวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขและวางแผนป้องกันอัคคีภัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตรวจหรือร่วมตรวจกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตรวจหรือร่วมตรวจกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการตรวจอาคารที่อยู่ระหว่าง ก่อสร้างเพื่อป้องกันการเกิดอัคคีภัยตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 การตรวจสอบและวิเคราะห์หาสาเหตุการเกิดเพลิงไหม้รวมถึงการตรวจสอบตามข้อร้องเรียนและตามนโยบายของผู้บริหารหรือแผนงาน โครงการเฉพาะกิจ ด้านการป้องกันอัคคีภัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 กลุ่มงานฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและเผยแพร่ วิชาการป้องกันและระงับอัคคีภัย การกู้ภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยจัดทำแผนงานโครงการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การประชุมสัมมนาด้านการป้องกันกับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ สนับสนุนวิทยากร ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการหรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ในการฝึกอบรมด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยการกู้ภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การประสานงานกับส่วนราชการและเอกชน การกำหนดมาตรการ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและอาสาสมัคร บรรเทาสาธารณภัย การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัยการสื่อสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

3.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเงินงานการเงินและงบประมาณ การบัญชีและพัสดุ การประชุมการควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติและประสานความร่วมมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากสาธารณภัยกำหนดมาตรการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครกรุงเทพมหานครการใช้อาสาสมัคร การจัดทำทะเบียน และบัตรประจำตัวอาสาสมัคร การให้การสงเคราะห์อาสาสมัครการจัดประชุมอาสาสมัคร การควบคุมดูแลการใช้รถอำนาจการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 ฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนที่ประสบภัย และปัญหาเฉพาะหน้าในด้านวัสดุสิ่งของและเงินทุนต่างๆ ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบสาธารณภัย พ.ศ.2537 การเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานด้านบรรเทาสาธารณภัยดีเด่น การบำบัดฟื้นฟู ผู้ประสบภัยให้พัฒนาตนเองและชีวิตที่ดีขึ้น เป็นศูนย์กลางรับเรื่องราวผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหาการติดตามและการดำเนินงานและปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 ฝ่ายการสื่อสาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและบังคับข้ายสื่อสารเฉพาะงานด้าน ป้องกันและระงับอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย การแจ้งเหตุเพลิงไหม้ และสาธารณภัยอื่นๆ การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดให้มีข้อมูลด้านแผนที่เส้นทางจราจรในกรุงเทพมหานคร ข้อมูลแหล่งน้ำ เพื่อใช้ในการระงับอัคคีภัย ข้อมูลเกี่ยวกับแปลนอาคาร ทางเข้า-ออก และทางหนีไฟ ในอาคารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บและการขนส่งวัตถุอันตรายที่เป็นสารเคมีหรือ วัตถุไวไฟ ข้อมูลชื่อที่

อยู่ของผู้แจ้งเมื่อโทรศัพท์เข้ามาติดต่อกันเป็นประโยชน์ในการ ตรวจสอบว่าในบริเวณนั้นมีการเกิดเหตุจริง และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและระงับ อัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอผู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจสอบป้องกันอัคคีภัยและ ภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางจุดอันตราย คูแฉและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

4.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ การงบประมาณ การเงินและบัญชี การจัดทำบัญชีควบคุมและการดำเนินการเบิก-จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสดุภัณฑ์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ การจัดทำสถิติข้อมูลและรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

4.2 สถานีดับเพลิงภูเขาทอง สถานีดับเพลิงสวนมะลิ สถานีดับเพลิงบางรัก สถานีดับเพลิงยานนาวา สถานีดับเพลิงถนนจันทร์ สถานีดับเพลิงทุ่งมหาเมฆ และสถานีดับเพลิงบรรทัดทองมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้าน ธุรการ ได้แก่ การรับ-ส่ง หนังสือ เวียน หนังสือร่างโต้ตอบ หนังสือ พิมพ์ จัดเก็บและค้นหา แจกเอกสาร การเบิกจ่ายพัสดุ การควบคุมทะเบียนทรัพย์สินจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การตรวจตราเพื่อป้องกันอัคคีภัย อาคาร บ้านเรือน สถานที่ประกอบการค้า โรงงานอุตสาหกรรม สถานที่จำหน่ายแก๊สน้ำมันเชื้อเพลิงหรือสถานที่สะสมสิ่งไวไฟอื่นๆ และสถานที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ระงับอัคคีภัย ภัยช่วยเหลือชีวิตและให้บริการผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนเส้นทางตามจุดอันตราย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการ แก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ เช่น บริการรับ-ส่งผู้ป่วยนำส่งโรงพยาบาลต่างๆ ตามที่ร้องขอ ตลอดจนให้การพยาบาลเบื้องต้น คูแฉและรักษาเครื่องมือ

อุปกรณ์ ยานพาหนะและทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกโอกาส และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอผู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและ ภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำแหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาสฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มี ความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ ประชาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแย่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

5.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ การงบประมาณ การเงินและบัญชี การจัดทำบัญชีควบคุมและการดำเนินการเบิก-จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสตุภัณฑ์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ การจัดทำสถิติข้อมูลและรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

5.2 สถานีดับเพลิงบางกะปิ สถานีดับเพลิงห้วยขวาง สถานีดับเพลิงบางชัน สถานีดับเพลิงลาดกระบัง สถานีดับเพลิงห้วยหมาก สถานีดับเพลิงพระโขนง สถานีดับเพลิงคลองเตย และสถานีดับเพลิงบ่อนไก่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านธุรการ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ เวียนหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือพิมพ์ จัดเก็บและค้นหาแจกเอกสาร การเบิกจ่ายพัสดุ การควบคุมทะเบียนทรัพย์สินจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การตรวจตราเพื่อป้องกันอัคคีภัย อาคาร บ้านเรือนสถานที่ประกอบการค้า โรงงานอุตสาหกรรม สถานที่จำหน่ายแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิงหรือสถานที่สะสมสิ่งไวไฟอื่นๆ และสถานที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบระงับอัคคีภัย ผู้ภัย ช่วยชีวิตและให้บริการผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้การช่วยเหลืองาน ด้านบริการแก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ เช่น บริการรับ-ส่ง ผู้ป่วย นำส่งโรงพยาบาลต่างๆ ตามที่ร้องขอ ตลอดจน ให้การพยาบาลเบื้องต้น ดูแลและรักษาเครื่องมือ

อุปกรณ์ ยานพาหนะและทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกโอกาสและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอผู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

6.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ การงบประมาณ การเงิน และบัญชี การจัดทำบัญชีควบคุมและการดำเนินการเบิก-จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสดุภัณฑ์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ การจัดทำสถิติข้อมูลและรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6.2 สถานีดับเพลิงบางโพ สถานีดับเพลิงสามเสน สถานีดับเพลิงลาดยาว สถานีดับเพลิงบางซื่อ สถานีดับเพลิงบางเขน สถานีดับเพลิงลาดพร้าว สถานีดับเพลิงดุสิต สถานีดับเพลิงพญาไท และสถานีดับเพลิงสุทธิสาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้าน ธุรการ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ เขียนหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือพิมพ์ จัดเก็บและค้นหาแจกเอกสาร การเบิกจ่ายพัสดุ การควบคุมทะเบียนทรัพย์สินจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การตรวจตราเพื่อป้องกันอัคคีภัย อาคาร บ้านเรือน สถานที่ประกอบการค้า โรงงานอุตสาหกรรม สถานที่จำหน่ายแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิงหรือสถานที่สะสมสิ่งไวไฟอื่นๆ และสถานที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ระงับอัคคีภัย ภัยพิบัติ ช่วยชีวิตและให้บริการผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้การช่วยเหลืองาน ด้านบริการแก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ เช่น บริการรับ-ส่งผู้ป่วย นำส่งโรงพยาบาลต่างๆ ตามที่ร้องขอ ตลอดจนให้การพยาบาลเบื้องต้น ดูแลและรักษาเครื่องมือ

อุปกรณ์ ยานพาหนะและทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกโอกาสและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองปฏิบัติการดับเพลิง 4 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอผู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาสฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มี ความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

7.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ การงบประมาณ การเงินและบัญชี การจัดทำบัญชีควบคุมและการดำเนินการเบิก-จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสดุภัณฑ์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ การจัดทำสถิติข้อมูลและรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2 สถานีดับเพลิงตลาดพลู สถานีดับเพลิงทุ่งครุ สถานีดับเพลิงบางอ้อ สถานีดับเพลิงดาวคะนอง สถานีดับเพลิงบางแค สถานีดับเพลิงบางขุนนนท์ สถานีดับเพลิงปากคลองสาน สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน สถานีดับเพลิงธนบุรี สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน และสถานีดับเพลิงบวรมงคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านธุรการ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ เวียนหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือ พิมพ์ จัดเก็บและค้นหา แจกเอกสาร การเบิกจ่ายพัสดุ การควบคุมทะเบียนทรัพย์สินจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

งานด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยได้แก่ การตรวจตราเพื่อป้องกันอัคคีภัย อาคาร บ้านเรือน สถานที่ประกอบการค้า โรงงานอุตสาหกรรม สถานที่จำหน่ายแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิงหรือสถานที่สะสมสิ่งไวไฟอื่นๆ และสถานที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ระงับอัคคีภัย ภัยช่วยเหลือชีวิตและให้บริการผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนเส้นทางตามจุดอันตราย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้การช่วยเหลืองาน ด้านบริการแก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ เช่น บริการรับ-ส่งผู้ป่วยนำส่งโรงพยาบาลต่างๆ ตามที่ร้องขอตลอดจนให้การพยาบาลเบื้องต้น ดูแลและรักษาเครื่องมือ

อุปกรณ์ ยานพาหนะและทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกโอกาส และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน (Self-Evaluation in Performance) ผู้วิจัยขอเสนอ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ความหมายของการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

รัชนิวรรณ สงชู (2544) ให้ความหมายของการประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบตนเอง ในการปฏิบัติงานหรือตัดสินระดับความสามารถของตนว่ามีจุดเด่น หรือจุดด้อยที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง โดยผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลตามความเป็นจริงในการกระทำของตน แล้วพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดหรือตั้งไว้ โดยผู้ถูกวัดอาจอธิบายการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม ความสนใจ ค่านิยมลงในแบบประเมินที่สร้างขึ้นเองหรือแบบประเมินที่เป็นมาตรฐานก็ได้

สุพิชชา แสนผูก (2551) ให้ความหมายของการประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่ใช้ในการพิจารณา และวิเคราะห์ตรวจสอบตนเองในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินระดับความสามารถของตนเอง ด้วยการพิจารณาอย่างไตร่ตรองในการตรวจสอบข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย แล้วนำผลจากพฤติกรรม หรือผลของการกระทำของตนเองมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

พิรุณเทพ เพชรบุรี (2551) การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อตรวจสอบพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

จากความหมายของการประเมินตนเองดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบตนเอง ในการตัดสินระดับความสามารถของตนว่ามีจุดเด่นหรือจุดด้อยอย่างไร โดยผ่านกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลตามความเป็นจริงแล้ว

พิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ถูกวัดสามารถอธิบายการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทางด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพลงในแบบประเมินที่สร้างขึ้นเอง หรือแบบประเมินทางจิตวิทยาก็ได้

### ลักษณะของการประเมินตนเอง

จากกระแสความสนใจของบุคคลต่างสาขา ต่างแวดวง ที่กล่าวถึงการประเมินตนเอง ทำให้เห็นลักษณะที่น่าสนใจของการประเมินตนเอง 3 ประการคือ

1. การประเมินตนเองเป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า สมรรถนะ และความสามารถของบุคคล Judge *et al.* (2005 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินตนเองประการหนึ่งคือการเปิดโอกาสให้บุคคลได้กลับไปทบทวน สำรวจ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองเรื่องภาระหน้าที่ การทำกิจกรรมต่างๆ หาสาเหตุอธิบายถึงปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สะท้อนความคิดเห็นต่อการทำงาน เสนอหาวิธีการและวางแผนพัฒนางาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่า การประเมินตนเองเป็นวิธีการของการพัฒนาโดยตรงทำให้เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลายในหน่วยงานหรือองค์กรที่มุ่งเป้าหมายเรื่องคุณภาพและต้องการลดความผิดพลาดของการดำเนินงานของพนักงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง Dixon & Moorse (2000 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) ในปัจจุบันแนวโน้มของการยอมรับหลักการและความสำคัญของการประเมินตนเองเริ่มแพร่หลายกลุ่มองค์กรหลากหลายสาขาวิชาชีพ ในระยะแรกนั้น การประเมินตนเองมีจุดเน้นที่การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคคลรับรู้เรียนรู้ วางแผนการทำงานที่มีคุณภาพด้วยตนเอง แต่ในปัจจุบันนี้ขอบเขตของการประเมินตนเองกว้างขวางไปสู่ระดับองค์กรขนาดใหญ่ การประเมินตนเองเริ่มปรากฏเป็นแบบแผนของการพิจารณาความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะภาคเอกชนที่ต้องให้พนักงานจัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นประจำทุก 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี ทั้งนี้รายงานการประเมินตนเองที่ระบุภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน ข้อความที่รู้ที่ได้รับจากการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรค จุดเด่นของตนเอง แผนการพัฒนาตนเอง หรือแผนการพัฒนางาน

ในระยะต่อไป จะเป็นส่วนสำคัญต่อการพิจารณาการจ้างงานหรือเลื่อนระดับการทำงาน ดังนั้น การประเมินตนเองจึงเป็นกลไกที่สำคัญต่อบุคคล ทุกระดับตั้งแต่พนักงานไปจนถึงผู้บริหารที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน รวมถึงอนาคต

3. การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มเพื่อน (Peer) กลุ่มผู้บังคับบัญชา (superior) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) หรือจากผู้ปกครอง/ครูผู้สอน ในกรณีที่ผู้ประเมินตนเองเป็นนักเรียน ฯลฯ เป็นต้น การประเมินตนเองที่ดีและเกิดประสิทธิภาพจะต้องได้รับข้อคิดเห็น (comment) หรือข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบข้อมูลผลกระทบจากการทำงานของคุณอย่างครอบคลุมรอบด้าน Strom *et al.* (2002 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความใกล้ชิด ร่วมแรงร่วมใจภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร เสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานในทุกระดับขององค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติ ไปจนถึงระดับนโยบาย Liebovich (2000 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) อย่างไรก็ดี ในขั้นการรับฟังข้อคิดเห็นนี้ ผู้ประเมินตนเองต้องวางตนเป็นกลาง พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ จึงจะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์สูงสุด ในส่วนของการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับหลายเรื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนการสอนที่ครูต้องการพัฒนาทักษะการประเมินตนเองของนักเรียนโดยทดลองให้ข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินตนเองของนักเรียนเป็นระยะ ผลการทดสอบพบว่า นักเรียนที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจะมีทักษะทางวิชาการ และการประเมินตนเองดีกว่านักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Strom *et al.* (1994 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551)

### ประโยชน์ของการประเมินตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง สามารถสรุปประโยชน์ของการประเมินตนเองได้ 7 ประการดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ประเมินตนเองเกิดความพยายามในการทำงาน เกิดการสะท้อนความคิดของตนเองสู่ตนเอง เกิดการยกย่องนับถือตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Arthur, 1995; Dixon &

Morse, 2000; El-Koumy, n.d.; Rolheiser & Ross, 2007 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551)

2. ทำให้ผู้ประเมินตนเองทราบข้อเด่น ข้อบกพร่อง ความชอบ และขอบเขตการพัฒนาตนเองในแต่ละบุคคล (Arthur, 1995; Brigitte, 2000; Liebovich, 2000 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) การประเมินตนเองเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการทำให้ผู้ประเมินตนเองรับทราบถึงความก้าวหน้าของตน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและรู้ว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนางานอย่างไรในอนาคต

3. ทำให้ผู้ประเมินตนเองเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนาของบุคคล Ross, Rolheiser, & Hogaboam-Gray (2000 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองเป็นข้อมูลที่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรับทราบถึงข้อเด่น ข้อบกพร่องในการทำงาน และได้หาวิธีการพัฒนางานตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนางานที่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และเกิดการขยายขอบเขตความสามารถของผู้ประเมินตามไปด้วย

4. การประเมินตนเองทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ Judge *et al.* (2005 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) ผลจากการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การประเมินตนเองช่วยให้ผู้ประเมินเกิดความเคารพนับถือตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ปฏิบัติงานมุ่งสู่ความสำเร็จ และลดภาวะความเครียดในการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและการใช้ชีวิตในที่สุด

5. การประเมินตนเองช่วยให้ผู้ประเมินเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เกิดทักษะและนิสัยในการค้นหาข้อบกพร่องของการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ พยายามหาวิธีการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning) (Arthur, 1995 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551)

6. การประเมินตนเองช่วยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพ (Arthur, 1995; Sherman *et al.*, 2002; Kyriakides & Campbell, 2004; McNamara & O'Hara, 2005 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) นักวิชาการจำนวนมากมีความเห็นสอดคล้องกันสรุปได้ว่า

การประเมินตนเองมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการกิจกรรมของบุคคล ลดความผิดพลาดและปัญหาในการทำงาน ช่วยให้งานมีคุณภาพ จึงเป็นกลไกสำคัญที่หลายองค์กรนำไปใช้ประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งองค์กรผลิตบุคลากรวิชาชีพต่างๆ พยายามปลูกฝังการประเมินตนเองให้เป็นคุณลักษณะสำคัญเบื้องต้น นอกจากนี้ ยังถือเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) ในการพิจารณาผลการดำเนินงานที่มีความเป็นรูปธรรมสูงและตรงไปตรงมาอีกด้วย

7. การประเมินตนเองช่วยสร้างความใกล้ชิด ร่วมแรงร่วมใจภายในกลุ่มหรือภายในองค์กร (Liebovich, 2000 อ้างใน อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551) นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่าการประเมินตนเองช่วยทำให้ปัญหาด้านการปฏิสัมพันธ์และปัญหาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นคลี่คลาย เช่นการประเมินตนเองในบริบททางการศึกษาระหว่างครูและนักเรียน กระบวนการนี้จะช่วยให้ครูและนักเรียนเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ร่วมมือกัน (partner) ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และต่างฝ่ายต่างให้โอกาสในการพัฒนางานตามเป้าหมายของครูและนักเรียนอย่างราบรื่น

### วิธีการประเมินตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการประเมินตนเองไว้หลายขั้นตอนแตกต่างกันซึ่งสามารถสรุปกระบวนการประเมินตนเองเป็น 8 ขั้นตอน (อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551)

ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน (Plan) เป็นขั้นตอนในการวางแผนงานจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน

ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้เขียนไว้

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน (Check) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขงานในขั้นตอนใด ซึ่งในขั้นนี้การประเมินตนเองจะเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญต่อการตรวจการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมของแผนงานดังนี้

3.1 การระบุกิจกรรมในแผนงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินตนเอง เป็นขั้นที่ผู้ประเมินตนเองต้องระบุกิจกรรมในแผนงาน ลักษณะกิจกรรม หรือพฤติกรรมที่ต้องการประเมินในแผนงาน โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เผชิญหรือความต้องการพัฒนาเร่งด่วน อาจมาจากการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมจากตาราง จากนั้นทำการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรมหรือพฤติกรรมในแผนการดำเนินงานนั้นๆอย่างครอบคลุม

3.2 การทบทวนและใช้เกณฑ์ในการประเมินและรวบรวมข้อมูลจากสภาพปัจจุบันของตนเอง หัวใจของเกณฑ์ที่ใช้ต้องเป็นเกณฑ์ที่มีความหมายต่อผู้ประเมินตนเอง เหมาะสมกับบุคคล เนื่องจากการประเมินตนเองเป็นการเน้นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ซึ่งอาจแตกต่างกันไป ดังนั้นเกณฑ์ของแต่ละบุคคลจึงอาจแตกต่างกันได้

3.3 การประเมินตนเอง ในขั้นนี้ผู้ประเมินตนเองต้องอาศัยการสะท้อนความคิด (Reflection) และตีความ (Interpreting) ของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสู่การตัดสินใจดีข้อบกพร่องในการทำงานของตน ผู้ประเมินตนเองต้องทำการพิจารณาตัวบ่งชี้ของกิจกรรมด้วยความซื่อตรงปราศจากอคติ จึงจะช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด

3.4 การปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามแผนงาน โดยใช้ผลจากการประเมินตนเองในกิจกรรมหรือพฤติกรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้แต่แรกประมวลและประเมิน สรุปข้อดีข้อบกพร่องวางแผนการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างถูกต้องสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Act) การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหาหรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

#### เกณฑ์การประเมินตนเอง

การประเมินตนเองจะมีความถูกต้องเพียงใด ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ผู้ประเมินนำมาใช้ ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์การประเมินจึงมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการประเมินตนเอง โดยเกณฑ์

การประเมินที่ดีควรมีลักษณะตามหลักที่เรียกว่า “Start” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรณพานิช, 2551)

1. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) เกณฑ์ที่ใช้ควรสะท้อนถึงสิ่งที่จะต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ (Ambiguous) หรือกล่าวเป็นเกณฑ์ทั่วไป (General)
2. สามารถวัดได้และสามารถทำได้จริง (Measurable and Tractable) ผู้ประเมินตนเองควรระบุสิ่งที่ต้องการประเมินและขอบเขตของการประเมินตนเอง รวมทั้งบรรยายกระบวนการหรือขั้นตอนเชิงปฏิบัติการ (Operationalized) ที่สามารถวัดและสังเกตความสำเร็จจากการปฏิบัตินั้นได้อย่างชัดเจน
3. ทำทายแต่สามารถทำได้ (Challenging but Achievable) เกณฑ์ในการประเมินต้องอยู่ในระดับที่ผู้ประเมินตนเองสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยผู้ประเมินมีโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์นั้นได้ร้อยละ 50
4. ตรงประเด็น (Relevant) เกณฑ์การประเมินควรเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผู้ประเมินตนเองสนใจ ซึ่งจะช่วยให้เกณฑ์นั้นเป็นเกณฑ์ที่มีความหมายต่อการประเมินและเกิดการยอมรับเงื่อนไขของเกณฑ์ในที่สุด
5. เชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Transfer) การเรียนรู้ที่ได้จากการประเมินตามเกณฑ์นั้นๆ ควรก่อให้เกิดผลการประเมินที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้ประเมินตนเอง โดยถือว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในวันนี้จะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงของวันพรุ่งนี้ เกณฑ์การประเมินตนเองประกอบด้วยข้อความที่เป็นสาระ/ตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมินและรายละเอียดของข้อมูลในแต่ละระดับคะแนน

### เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตนเอง

การประเมินตนเองมีการพัฒนาวิธีการประเมินให้เหมาะกับบริบทและระดับของการนำไปใช้กับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรมากมาย ซึ่งผู้เขียนขอเสนอเฉพาะเครื่องมือที่ได้รับความนิยมและใช้มากในปัจจุบันมี 5 ประเภท คือ แฟ้มผลงาน มาตรฐานค่า แบบตรวจสอบ

รายการ อนุทิน และแบบสอบถามปลายเปิด (อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2551)

1. แฟ้มผลงาน (Portfolios) คือแหล่งรวบรวมงานที่ผ่านการพัฒนาจากการใช้ประสบการณ์ ความรู้ แนวคิดของบุคคล อาจเป็นได้ทั้งงานส่วนบุคคลและงานกลุ่มที่ได้มีส่วนพัฒนางานร่วมกัน เพื่อใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ ทักษะ และทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในแฟ้มผลงานนั้นจะประกอบไปด้วยชิ้นงานที่หลากหลาย เช่น ชิ้นงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์ ประกาศนียบัตร บทความหรืองานเขียน โครงการ อนุทิน ภาพถ่าย บทกวี ข้อเขียนสะท้อนความรู้สึกของตนเอง งานกลุ่ม หลักฐานด้านทักษะทางสังคม ภาพถ่ายกิจกรรม ประวัติส่วนตัว ฯลฯ นอกจากนี้ผลงานที่ได้รับการคัดสรรไว้ในแฟ้มผลงานแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความคิดเห็นต่องาน/แฟ้มผลงานทั้งจากเจ้าของแฟ้มผลงานที่ต้องสะท้อนความคิดต่องาน ความภาคภูมิใจ การเรียนรู้ที่ได้รับจากการพัฒนางาน จุดเด่น และจุดด้อยแล้ว เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลสำคัญที่สามารถให้ความเห็นต่อผลงาน/แฟ้มผลงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อีกด้วย ประโยชน์จากการพัฒนาแฟ้มผลงานจะช่วยให้ผู้พัฒนาเกิดการเรียนรู้ แก้ไขข้อบกพร่องของตนเองโดยตรงจากการพิจารณาของตนเอง ช่วยพัฒนากระบวนการคิด การใช้เหตุผล การจัดการและการสื่อสารของบุคคล ทำให้เห็นถึงพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์จากงานชิ้นแรกไปจนถึงชิ้นสุดท้ายได้อย่างชัดเจน บุคคลสามารถพัฒนางานได้หลายครั้งเพื่อให้ได้งานที่ดีที่สุดเพื่อนำไปรวบรวมไว้ในแฟ้ม ทำให้งานแต่ละชิ้นเป็นงานที่มีความหมาย และที่สำคัญคือ แฟ้มผลงานเป็นแหล่งรวบรวมความภาคภูมิใจ และความผูกพันระหว่างเจ้าของและผลงานนั่นเอง ตัวอย่าง เช่น นายวันดี รักดี เป็นแกนนำพัฒนาคุณธรรมระดับตำบลได้พัฒนาโครงการส่งเสริมคุณธรรมในชุมชนมากมาย เช่น การพัฒนาอาชีพในชุมชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง โครงการออมทรัพย์ ฯลฯ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทำให้นายวันดีพัฒนางานที่รับผิดชอบจนประสบความสำเร็จเกิดหลักฐานการพัฒนามากมาย เช่น โครงการพัฒนาที่นายวันดีภาคภูมิใจเป็นพิเศษ บทความที่ได้ลงหนังสือพิมพ์รางวัลเกียรติบัตรที่ได้รับจากศูนย์คุณธรรมและหน่วยงานอื่นๆ ภาพถ่ายกิจกรรมในโครงการ อนุทินที่ตนเองแสดงความรู้สึก ฯลฯ หลักฐานเหล่านี้นายวันดีรวบรวมไว้ในแฟ้มผลงาน และทำการประเมินผลงานในแฟ้มพร้อมทั้งเขียนบรรยายข้อคิดเห็นในการทำงานแต่ละชิ้น จุดดี จุดด้อยของตนเองจากการทำงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน และแนวทางการทำงานนั้นให้ดีขึ้นอีก พร้อมทั้งประเมินผลงานจากความสามารถของตนเองที่ผ่านมา พร้อมทั้งให้เพื่อนสมาชิกเสนอความเห็นต่อผลงานของตนเองไว้ด้วย ทำให้แฟ้มผลงานของนายวันดีเป็นแหล่งรวบรวมหลักฐานผลงานที่ตนภาคภูมิใจและมีความหมายต่อตนเอง สะท้อนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานที่ผ่านมา

2. มาตรฐานค่า (Rating Scale) คือกลุ่มของข้อความที่สะท้อนคุณลักษณะที่ต้องการ วัดมาตรฐานค่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการรวบรวมข้อมูลทั้งในงานวิจัย และงานประเมิน เนื่องจากเชื่อว่าข้อความหรือกลุ่มข้อความที่ใช้จะถ่ายทอดความคิดความรู้สึก เจตคติหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ออกมาทางข้อความที่ช้อยส์ประกอบที่สำคัญ ของมาตรฐานค่าจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อความที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ต้องการวัด และ ส่วนที่ 2 ระดับความมากน้อยของพฤติกรรม/ความเห็นพ้องกับข้อความ ซึ่งอาจแบ่งระดับแตกต่างกันได้ สำหรับการประเมินแต่ละคุณลักษณะ รูปแบบของระดับคะแนนมักเรียงจากน้อยไปมาก เช่น เรียงตามระดับของความถี่ของพฤติกรรม(ไม่เคย-บ่อย) หรือระดับความเห็นพ้องกับข้อความ (ไม่เห็นด้วย-เห็นด้วยอย่างยิ่ง) หรือระดับคุณภาพของกิจกรรมหรือผลงาน(ไม่ดี-ดี) เป็นต้น

3. แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) คือ ข้อรายการที่รวบรวมไว้เพื่อตรวจสอบรายการ พฤติกรรม หรือกิจกรรมเป้าหมายว่ามีการดำเนินการเป็นไปตามข้อรายการนั้นหรือไม่ การพิจารณาข้อความอาจอยู่ในรูปแบบ มี/ไม่มี (present/absent) สมบูรณ์/ไม่สมบูรณ์ (complete/incomplete) หรือใช่/ไม่ใช่ (yes/no) ก็ได้ แบบตรวจสอบรายการช่วยให้การทำงานพบข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข ตามการรับรู้ของตนเอง

4. อนุทิน (Journal) คือ บันทึกข้อความของบุคคลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประสบการณ์ และการแสดงความรู้สึกของตนเอง หรือบันทึกการปฏิบัติงานปกติในแต่ละวัน วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการใช้อนุทิน คือ การหาคำตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สะท้อนออกมาในรูปแบบข้อความเขียนในขอบเขตของสถานการณ์ที่พบเห็น บุคคลที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ วิธีการปฏิบัติในสถานการณ์ที่พบเห็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ผลที่เกิดจากการปฏิบัติครั้งนั้นๆ แต่ในการติดตามพิจารณาประเด็นที่สนใจนั้น ควรที่จะต้องให้ผู้ประเมินตนเองเขียนอนุทินอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยทั่วไป อนุทินมักไม่มีรูปแบบหรือหลักเกณฑ์กำหนดตายตัวในการเขียน เพียงแต่ควรระบุวันที่ทำการบันทึกให้ชัดเจนเนื่องจากเมื่อเขียนอนุทินไปเรื่อยๆ แล้ว ข้อความเหล่านั้นจะเป็นหลักฐานสำคัญทางประวัติศาสตร์ที่ช่วยให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของความคิด ความรู้สึก หรือความก้าวหน้าขึ้นนั่นเอง

5. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-end Questionnaire) คือชุดของคำถามที่มีช่องว่างไว้ให้ผู้ตอบได้เขียนอย่างอิสระตามความต้องการของตน ตามประเด็นคำถามแต่ละข้อที่กำหนดไว้

แบบสอบถามปลายเปิดเป็นแบบสอบถามที่มีความยืดหยุ่นในการตอบสูง เนื่องจากไม่มีการกำหนดกรอบคำตอบที่ตายตัวเกินไป ทำให้ได้ข้อมูลการตอบจำนวนมากและหลากหลาย จึงมักใช้ในบริบทการสอบถามความคิดเห็นที่ไม่มีผิดหรือถูกการประเมินตนเองเป็นการอธิบายถึงมาตรฐานและ/หรือเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานและตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตซึ่งนักเรียนสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยของนิสิต โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์แบบแยกองค์ประกอบหรือแยกมิติ (Analytic Rubrics) และการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า ในวิชาการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือด้านการวางแผนและการออกแบบการวิจัย ด้านสถิติและการวิเคราะห์ และ ด้านการเขียนรายงาน

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามซึ่งมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้พนักงานดับเพลิงพิจารณา และประเมินตนเองว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามข้อคำถามดังกล่าวในระดับใด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรภรณ์ เนินกร่าง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ จันทะสิงห์ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลของการนำนโยบายพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติประสบความสำเร็จค่อนข้างมาก 2) ในกลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายและวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของการนำนโยบายพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนงเงา พูลเพิ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ้ายต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญมณีร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน พรหมวิหาร 4 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญ 2) ผลในเรื่องการทำนาย พบว่า 2.1) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเจตคติต่อการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญชั้ได้ร้อยละ 22 ในกลุ่มรวม 2.2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากประชาชน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 27 ในกลุ่มอายุมาก 2.3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 19 ในกลุ่มอายุน้อย 2.4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 18 ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ 2.5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าจุด สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 29 ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง 2.6) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญชั้ได้ร้อยละ 28 ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับ เจตคติต่อการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ เจตคติต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญชั้ 4) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าจุด และ จากประชาชนกับเจตคติต่อการทำงาน และ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากหัวหน้าจุด จากประชาชน กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกัญชั้

ฉิษากร พยงแสนกุล (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: หญิง และอายุ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ชาย และบุคลิกภาพ 3) ปัจจัยที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี

ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี อายุราชการ และสุขภาพจิต 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต อายุ อายุราชการ และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8

ภูษพงศ์ สัตยัญโชติ (2551) ได้ศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ที่ซับซ้อนและล่าช้าอยู่ในระดับปานกลาง 2) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การนำการสูญเสียที่เกิดจากเพลิงไหม้มาพิจารณาเพื่อหามาตรการและวิธีการป้องกันอยู่ในระดับมาก และ 3) มีความคิดเห็นว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการที่รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลให้แก่สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับมาก

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด โดยศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม การประเมินผลและการเลื่อน ตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎี J ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงานตลอดชีพ ด้านการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ ด้านความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ ด้าน

เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะ ครอบครั  
 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา  
 และด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง  
 ไว้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ด้าน  
 เวลา และด้านคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน  
 ที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การ  
 ปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ  
 สมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับด้านเวลามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน  
 สำหรับด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การ  
 ประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการ  
 ปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทาง  
 เดียวกัน การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ และความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับ  
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทาง  
 เดียวกัน เส้นทางอาชีพไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ  
 ปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและด้านปริมาณของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วนันธิชา สังข์ศักดิ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ศักยภาพของตนเองกับ  
 สถานะด้านการงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเภสัชกร โรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า  
 เภสัชกรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.2) มีการรับรู้ศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยจำนวนเภสัชกรที่  
 รับรู้ในศักยภาพของตนเองด้านความอดทน มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 89.4) และจำนวนเภสัชกรที่  
 รับรู้ในศักยภาพของตนเองด้านความรับผิดชอบมีรองลงมา (ร้อยละ 65.9) ในขณะที่เภสัชกรจำนวน  
 น้อยที่สุดที่รับรู้ในศักยภาพของตนเองด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (ร้อยละ 58.8) สำหรับการรับรู้ของ  
 เภสัชกรเกี่ยวกับสถานะด้านการงาน พบว่า เภสัชกรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.8) รับรู้ว่าตนเองมีอิสระ  
 ในการทำงานหรือหน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ทำได้ โดยเภสัชกรจำนวนมากรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้น  
 เป็นงานที่ต้องการความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ในขณะเดียวกันเภสัชกรจำนวนไม่  
 มากนักที่รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้น มีโอกาสเข้ารับการศึกษาบ่อยครั้ง และผลการวิจัยยังพบว่าเภสัช  
 กรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97.6) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าเภสัชกร

(ร้อยละ 9.4) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงมาก นอกจากนี้ยังพบว่า เกษ็ชกรจำนวนไม่มากนักมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ร้อยละ 10.6) และไม่พบว่า มีเกษ็ชกรคนใดที่มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ศัคยภาพของตนเองกับสถานะ ด้านการงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเกษ็ชกร โรงพยาบาล พบว่า หากเกษ็ชกรมีการรับรู้ ศัคยภาพของตนเองสูง และรับรู้สถานะด้านการงานสูง จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

วรรณวิมล บุญเต็มแล้ว (2551) ได้ศึษาการประเมินภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีการศึษา ระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา 2) ภาวะผู้นำพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการประเมินภาวะผู้นำมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุม ซึ่งมีระดับการประเมินภาวะผู้นำในระดับ ดี รองลงมา พนักงานมีระดับการ ประเมินภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมีคุณธรรม โดยรวมอยู่ใน ระดับดี 3) คุณลักษณะของผู้นำที่พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้นำมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งมีระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้นำ โดยรวม ในระดับ ดี รองลงมา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ซึ่งมีระดับการประเมิน คุณลักษณะของผู้นำโดยรวมในระดับ ดี 4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน มากที่สุด ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับดี รองลงมา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในมิติของ กระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งพบว่า มีระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับดี 5) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเพิ่มผลประกอบการให้กับธนาคาร และความสามารถ ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) พนักงานที่มีระดับ การศึษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจ ของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเพิ่มผล

ประกอบการให้กับธนาคารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) การประเมินภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมและด้านความมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ 9) คุณลักษณะของผู้นำ ด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ใจนวล พรหมมณี (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142-0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชกร ถาวรสันต์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของ ตำรวจคอมมานโด ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด 2) เจตคติต่อการเป็นตำรวจคอมมานโดและบรรยากาศในองค์กรไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด 4) อิทธิบาท 4 และบรรยากาศในองค์กร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด 5) ในกลุ่มรวมตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.3 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมากที่สุดได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด และ อิทธิบาท 4 ตามลำดับ

วาราลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองโดย ภาพรวมในระดับมากนอกจากนี้ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ย 70.02 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่า การพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6 ตำแหน่งปัจจุบัน

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.8 สังกัด

2. ตัวแปรตาม คือ การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ตำแหน่งปัจจุบัน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
8. สังกัด

#### การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

1. ด้านการป้องกันก่อนเกิดอุบัติเหตุและสาธารณภัยอื่นๆ
2. ด้านการระงับอุบัติเหตุและสาธารณภัยอื่นๆ
3. ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
4. ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะต่างๆ

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานดับเพลิงที่มีเพศต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานดับเพลิงที่มีอายุต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานดับเพลิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานดับเพลิงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานดับเพลิงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานดับเพลิงที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. พนักงานดับเพลิงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. พนักงานดับเพลิงที่มีสังกัดต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 456 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน โดยมีขั้นตอนกำหนดขนาดตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

##### ขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยโดยคำนวณจากสูตรหาขนาดตัวอย่างเมื่อทราบค่าของประชากร ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม

ผู้วิจัยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มเท่ากับ 0.05

แทนค่า 
$$n = \frac{456}{1 + 456(0.05)^2} = 213.08$$

#### การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stages random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จากกองปฏิบัติการดับเพลิง 1-4 สุ่มได้ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อสุ่มได้กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยความน่าจะเป็นได้สัดส่วนกับขนาด (stratified probability proportional to size sampling) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง
สถานีดับเพลิงบางโพ	48	22	26
สถานีดับเพลิงสามเสน	48	22	34
สถานีดับเพลิงลาดยาว	48	22	41
สถานีดับเพลิงบางซื่อ	48	22	21
สถานีดับเพลิงบางเขน	48	22	25
สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	48	22	20
สถานีดับเพลิงคูสิต	52	26	34
สถานีดับเพลิงพญาไท	48	22	20
สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	68	33	29
<b>รวม</b>	<b>456</b>	<b>213</b>	<b>250</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	เลขที่ (ข้อ)
ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ	5	1 – 5
ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ	5	6 – 10
ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	5	11 – 15
ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย	5	15 – 20
ด้านการพัฒนาบุคลากร	5	21 – 25
ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ	5	26-30
<b>รวม</b>	<b>30</b>	

#### การให้คะแนนและการตีความหมายคะแนน

การให้คะแนน และแปลความหมายของคะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นข้อความสำหรับเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงตามระดับความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับใด ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด โดยให้คะแนนดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้ค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยแบ่งช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของต่างประเทศ และในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามให้เหมาะกับบริบท ระดับของตัวอย่างในการวิจัย และใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย โดยไม่ใช้ภาษาเขียนที่สลับซับซ้อน จากนั้นจึงนำข้อคำถาม

ทั้งหมดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบ แล้วปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น พัฒนาเป็นเครื่องมือในการวิจัยฉบับร่าง

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยฉบับร่างพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาในด้าน ความครอบคลุมตามเนื้อหาสาระ ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของรูปแบบการวัดตัวแปร ความเหมาะสมของสัดส่วนการวัดในแต่ละตัวแปร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การทดลองใช้แบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือวิจัยฉบับร่างตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานดับเพลิงที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.915

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2555 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2555 เป็นระยะเวลา 3 เดือน และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 2 ตอน  
ได้แก่

### 1. สถิติพรรณนา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน

1.2 วิเคราะห์ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนัก  
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 2. สถิติอนุมาน

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย  
สถิติที (Independent Samples t-tests) และสถิติเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ  
ทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (multiple comparison test) ด้วยวิธีของ  
เชฟเฟ้ (Scheffe)

## บทที่ 4

### ผลและวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป

(n=250)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	242	96.80
หญิง	8	3.20
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	53	21.20
ระหว่าง 31-40 ปี	129	51.60
ระหว่าง 41-50 ปี	50	20.00
ระหว่าง 51-60 ปี	18	7.20
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	80	32.00
สมรส	157	62.80
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	13	5.20
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย	54	21.60
ปวส./อนุปริญญา	66	26.40
ปริญญาตรี	116	46.40
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	14	5.60
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน+รายได้พิเศษ)</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	8	3.20
10,001-15,000 บาท	79	31.70
15,001-20,000 บาท	105	42.20
20,001-25,000 บาท	32	12.90
25,001-30,000 บาท	11	4.40
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	14	5.60

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=250)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ลักษณะงานที่รับผิดชอบ</b>		
งานธุรการ	4	1.60
งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	246	98.40
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	193	81.10
10-20 ปี	23	9.70
21-30 ปี	15	6.30
มากกว่า 30 ปี	7	2.90
<b>สังกัด</b>		
สถานีดับเพลิงบางโพ	26	10.40
สถานีดับเพลิงสามเสน	34	13.60
สถานีดับเพลิงลาดยาว	41	16.40
สถานีดับเพลิงบางซื่อน	21	8.40
สถานีดับเพลิงบางเขน	25	10.00
สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	20	8.00
สถานีดับเพลิงดุสิต	34	13.60
สถานีดับเพลิงพญาไท	20	8.00
สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	29	11.60

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายลักษณะของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 96.80 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.60 รองลงมามีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ

21.20 มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 20.00 และมีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่สมรสแล้วมากที่สุด ร้อยละ 62.80 รองลงมามีสถานภาพโสดร้อยละ 32.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 46.40 รองลงมามีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 26.40 มีระดับการศึกษาปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 21.60 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน+รายได้พิเศษ) พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 42.20 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 31.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 12.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 4.40 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร้อยละ 98.40 รองลงมารับผิดชอบงานธุรการ ร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 81.10 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ร้อยละ 9.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 6.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

สังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ที่สถานีดับเพลิงลาดยาว ร้อยละ 16.40 รองลงมาสถานีดับเพลิงสามเสน และ

สถานีดับเพลิงคูสิต ร้อยละ 13.60 สถานีดับเพลิงสุทธิสาร ร้อยละ 11.60 สถานีดับเพลิงบางโพ ร้อยละ 10.40 สถานีดับเพลิงบางเขน ร้อยละ 10.00 สถานีดับเพลิงบางซ้อ ร้อยละ 8.40 และสถานีดับเพลิงลาดพร้าว สถานีดับเพลิงพญาไท ร้อยละ 8.00

### ผลการวิเคราะห์ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(n=250)

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ	4.41	0.40	มากที่สุด
ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ	4.47	0.42	มากที่สุด
ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	4.20	0.50	มาก
ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน	4.41	0.43	มากที่สุด
เส้นทางตามจุดอันตราย	4.41	0.43	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.44	0.48	มากที่สุด
ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ	4.54	0.38	มากที่สุด
รวม	4.42	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.42) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.54) รองลงมา ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.47) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.44) ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตาม จุดอันตราย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.41) และด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ เป็นรายชื่อ

(n=250)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<b>ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ</b>								
1. ท่านตรวจสอบอาคาร และพื้นที่เสี่ยงภัยในกรุงเทพมหานครอย่างสม่ำเสมอ	154	88	3	1	2	4.57	0.62	มากที่สุด
	(62.10)	(35.50)	(1.20)	(0.40)	(0.80)			
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีโครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟแก่ประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดอัคคีภัย	148	91	9	-	-	4.56	0.56	มากที่สุด
	(59.70)	(63.70)	(3.60)					
3. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบแนวทางปฏิบัติ และวิธีการปฏิบัติตนเมื่อเกิดอัคคีภัยขึ้น	105	128	11	3	-	4.35	0.62	มากที่สุด
	(42.50)	(51.80)	(4.50)	(1.20)				

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	4. หน่วยงานมี โครงการพัฒนา ศักยภาพ อบรม ให้ เข้ามามีส่วนร่วมใน การสนับสนุนการ ปฏิบัติงานเมื่อเกิด อุบัติเหตุ	84 (33.90)	132 (53.20)	30 (12.10)	2 (0.80)			
5. หน่วยงานมีการ อบรมให้ประชาชนมี ความชำนาญและ ทักษะในการ ปฏิบัติงานด้านการ ระงับอุบัติเหตุ	104 (42.40)	125 (51.00)	15 (6.10)	1 (0.40)	-	4.35	0.61	มากที่สุด
รวม						4.41	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันก่อนเกิดอุบัติเหตุ และสาธารณภัยอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 1 ท่านตรวจสอบอาคาร และพื้นที่เสี่ยงภัยในกรุงเทพมหานคร อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าหน่วยงานมีโครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟแก่ประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ข้อที่ 3 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบแนวทางปฏิบัติ และวิธีการปฏิบัติตนเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.35 ข้อที่ 5 หน่วยงานมีการอบรมให้ประชาชนมีความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการระงับอัคคีภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ เป็นรายชื่อ

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
(n=250)								
<b>ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ</b>								
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ระงับอัคคีภัยในทันทีเมื่อเกิดเหตุ	126 (50.80)	116 (46.80)	5 (2.00)	1 (0.40)		4.47	0.56	มากที่สุด
7. ท่านปฏิบัติหน้าที่ระงับอัคคีภัยทันทีที่ได้รับคำสั่ง แม้จะเป็นเวลานอกราชการ	126 (50.80)	107 (43.10)	12 (4.80)	1 (0.40)	2 (0.80)	4.42	0.68	มากที่สุด
8. ท่านมีความพยายาม และทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการรักษาชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนและผู้ประสบภัย	133 (53.60)	109 (44.00)	6 (2.40)	-	-	4.51	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	9. ในการระงับ อค์สิทธิ์ทุกครั้ง ท่าน ทำงานอย่างมีสติ ละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงชีวิตของ ตนเอง และ ผู้ประสบภัย	142 (57.30)	100 (40.30)	5 (2.40)	1 (0.40)			
10. ท่านเต็มใจที่จะ ร่วมปฏิบัติงานกับ หน่วยงานอื่น เมื่อได้รับการร้องขอ	115 (46.70)	120 (48.80)	10 (4.10)	-	1 (0.40)	4.41	0.61	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.47</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการระงับอค์สิทธิ์และสาธารณภัยอื่นๆ  
อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหา  
น้อยดังนี้ ข้อที่ 9 ในการระงับอค์สิทธิ์ทุกครั้ง ท่านทำงานอย่างมีสติ ละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงชีวิต  
ของตนเอง และผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาเป็นข้อที่ 8 ท่านมีความพยายาม และ  
ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.51 ข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติหน้าที่ระงับอค์สิทธิ์ในทันที เมื่อเกิดเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ข้อที่ 7  
ท่านปฏิบัติหน้าที่ระงับอค์สิทธิ์ทันทีที่ได้รับคำสั่ง แม้จะเป็นเวลาออกราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42  
และข้อที่ 10 ท่านเต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อได้รับการร้องขอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเป็นรายชื่อ

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(n=250)							
ด้านฟื้นฟูและ สงเคราะห์ ผู้ประสบภัย								
11. หน่วยงานมีการ ฟื้นฟูและสงเคราะห์ ผู้ประสบภัย	89 (36.30)	119 (48.60)	35 (14.30)	2 (0.80)	-	4.20	0.70	มาก
12. ท่านเต็มใจที่จะ ลงพื้นที่ไปมอบถุงยัง ชีพ เครื่องอุปโภค บริโภคแก่ ผู้ประสบภัย	98 (39.70)	131 (53.00)	18 (7.30)			4.32	0.60	มากที่สุด
13. ผู้ประสบภัย ได้รับการฟื้นฟูและ สงเคราะห์อย่าง เพียงพอ	104 (42.30)	126 (51.20)	16 (6.50)	-	-	4.35	0.60	มากที่สุด
14. หน่วยงานจัดหาที่ พักชั่วคราวให้ ผู้ประสบภัย	71 (28.70)	107 (43.30)	62 (25.10)	5 (2.00)	2 (0.80)	3.97	0.83	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n=250)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
15. หน่วยงานมีการ มอบเงิน (ค่า รักษาพยาบาล, ค่าทำ ศพ เป็นต้น) ให้กับ ผู้ประสบภัยจะเป็น การฟื้นฟู และ สงเคราะห์ ให้แก่ ผู้ประสบภัย	90 (36.60)	116 (47.20)	37 (15.00)	2 (0.80)	1 (0.40)	4.18	0.74	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.20</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย อยู่ใน  
ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้  
ข้อที่ 13 ผู้ประสบภัยได้รับการฟื้นฟู และสงเคราะห์อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมา  
ข้อที่ 12 ท่านเต็มใจที่จะลงพื้นที่ไปมอบถุงยังชีพ เครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.32 ข้อที่ 11 หน่วยงานมีการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อที่  
15 หน่วยงานมีการมอบเงิน (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าทำศพ เป็นต้น) ให้กับผู้ประสบภัยจะเป็นการ  
ฟื้นฟู และสงเคราะห์ ให้แก่ ผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และข้อที่ 14 หน่วยงานจัดหาที่พัก  
ชั่วคราวให้ผู้ประสบภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตรายเป็นรายข้อ

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	ด้าน การสำรวจและ จัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทาง ตามจุดอันตราย							
16. หน่วยงานมีการ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ	129 (52.20)	104 (42.10)	14 (5.70)	-	-	4.46	0.60	มากที่สุด
แหล่งชุมชนอยู่เสมอ								
17. หน่วยงานมีการ สำรวจเส้นทางตามจุด อันตรายอยู่เสมอ	137 (55.50)	101 (40.90)	9 (3.60)	-	-	4.51	0.56	มากที่สุด
18. หน่วยงานมีการ วางแผนก่อนที่จะทำ การสำรวจแหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และ เส้นทางตามจุด อันตราย	117 (47.40)	107 (43.30)	22 (8.90)	1 (0.40)	-	4.37	0.66	มากที่สุด
19. หน่วยงานมีการ วางแผนในการจัดทำ แผนที่แหล่งน้ำ แหล่ง ชุมชน และเส้นทาง ตามจุดอันตราย	96 (38.70)	134 (54.00)	18 (7.30)	-	-	4.31	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=250)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	มาก			ความ คิด เห็น
	ที่สุด	กลาง	น้อย	ที่สุด	ที่สุด			
20. หน่วยงานให้ความสำคัญ กับการสำรวจ และ จัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทาง ตามจุดอันตราย	112 (45.20)	129 (52.00)	7 (2.80)	-	-	4.42	0.54	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.41</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 17 หน่วยงานมีการสำรวจเส้นทางตามจุดอันตรายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาเป็นข้อที่ 16 หน่วยงานมีการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ข้อที่ 20 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสำรวจ และจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ข้อที่ 18 หน่วยงานมีการวางแผนก่อนที่จะทำการสำรวจแหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และข้อที่ 19 หน่วยงานมีการวางแผนในการจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรายข้อ

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
(n=250)								
<b>ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>								
21. ท่านพยายามที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองในการระงับอัคคีภัย	122 (49.60)	116 (47.20)	8 (3.30)	-	-	4.46	0.56	มากที่สุด
22. ท่านตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย	124 (50.00)	116 (46.80)	8 (3.20)			4.49	0.69	มากที่สุด
23. ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่เสมอ	130 (52.60)	107 (43.30)	10 (4.00)	-	-	4.48	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	24. ท่านเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญในการ ปฏิบัติหน้าที่	128 (51.60)	109 (44.00)	11 (4.40)	-			
25. ท่านได้รับการ ศึกษาดูงานทั้งใน และนอกประเทศ สามารถเพิ่มความรู้อ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	115 (46.90)	100 (40.80)	29 (11.80)	1 (0.40)	-	4.34	0.69	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.44</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคูคลากร อยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่  
22 ท่านตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาเป็นข้อที่ 23 ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่มีความจำเป็นที่จะต้อง  
พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ข้อที่ 24 ท่านเข้ารับการ  
ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ  
ข้อที่ 21 ท่านพยายามที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองในการระงับอัคคีภัย  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และข้อที่ 25 ท่านได้รับการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศสามารถเพิ่ม  
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ เป็นรายชื่อ

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการดูแลและ รักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และ ยานพาหนะต่างๆ								
26. ท่านพยายามดูแล และรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมใช้ งานเสมอ	118 (47.80)	120 (48.60)	7 (2.80)	2 (0.80)	-	4.43	0.59	มากที่สุด
27. ยานพาหนะได้รับ การบำรุง และดูแลให้ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	146 (58.90)	96 (38.70)	5 (2.00)	1 (0.40)	-	4.56	0.55	มากที่สุด
28. เครื่องมือ และ อุปกรณ์ดับเพลิงได้รับ การจัดหาให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	164 (66.70)	78 (31.70)	4 (1.60)	-	-	4.65	0.51	มากที่สุด
29. ยานพาหนะมี ความทันสมัย ทำให้ เกิดการประเมิน ตนเองในการ ปฏิบัติงาน	164 (66.90)	81 (33.10)	-	-	-	4.66	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n=250)

การประเมินตนเองใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	มาก	ปานกลาง		น้อย	น้อย			
	ที่สุด	มาก	น้อย	ที่สุด				
30. เครื่องมือ อุปกรณ์มีความ ทันสมัยทำให้การ ปฏิบัติงานมีการ ประเมินตนเองมาก ยิ่งขึ้น	156 (63.40)	78 (31.70)	12 (4.90)	-	-	4.58	0.58	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.54</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 29 ยานพาหนะมีความทันสมัย ทำให้เกิดการประเมินตนเอง ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาเป็นข้อที่ 28 เครื่องมือ และอุปกรณ์ดับเพลิงได้รับการจัดทำให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ข้อที่ 30 เครื่องมือ อุปกรณ์มีความทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานมีการประเมินตนเองมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ข้อที่ 27 ยานพาหนะได้รับการบำรุง และดูแลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และข้อที่ 26 ทานพยายามดูแล และรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด

ในส่วนของกรวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ  
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
และสังกัด ใช้สถิติที (Independent Samples t-test) และสถิติเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่  
(multiple comparison test) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

### สมมติฐานที่ 1

พนักงานดับเพลิงที่มีเพศต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n=250)

เพศ	$\bar{X}$	t	p-value
ชาย	4.41	-1.914	.057
หญิง	4.58		

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่  
ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีระดับการประเมิน  
ตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 2

พนักงานดับเพลิงที่มีอายุต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 13** การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=250)

อายุ	$\bar{X}$	F	p-value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.39	1.460	.226
ระหว่าง 31-40 ปี	4.41		
ระหว่าง 41-50 ปี	4.43		
ระหว่าง 51-60 ปี	4.57		

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 3

พนักงานดับเพลิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 14** การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=250)

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	F	p-value
โสด	4.39	.432	.650
สมรส	4.43		
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.42		

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 4

พนักงานดับเพลิงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=250)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	F	p-value
ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.44	.242	.867
ปวส./อนุปริญญา	4.39		
ปริญญาตรี	4.43		
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	4.39		

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 5

พนักงานดับเพลิงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 16** การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
(n=250)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	F	p-value
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4.44	.326	.897
10,001-15,000 บาท	4.41		
15,001-20,000 บาท	4.41		
20,001-25,000 บาท	4.41		
25,001-30,000 บาท	4.44		
ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	4.53		

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 6

พนักงานดับเพลิงที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 17** การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน  
ที่รับผิดชอบ

(n=250)

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	t	p-value
งานด้านธุรการ	4.60	1.054	.293
งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.42		

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 7

พนักงานดับเพลิงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n=250)			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	F	p-value
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี	4.41	.689	.560
11-20 ปี	4.41		
21-30 ปี	4.49		
มากกว่า 30 ปี	4.56		

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 8

พนักงานดับเพลิงที่มีสังกัดต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด

(n=250)

สังกัด	$\bar{X}$	F	p-value
สถานีดับเพลิงบางโพ	4.44	1.295	.247
สถานีดับเพลิงสามเสน	4.43		
สถานีดับเพลิงลาดยาว	4.48		
สถานีดับเพลิงบางซ้อ	4.34		
สถานีดับเพลิงบางเขน	4.47		
สถานีดับเพลิงลาดพร้าว	4.47		
สถานีดับเพลิงคูสิต	4.47		
สถานีดับเพลิงพญาไท	4.30		
สถานีดับเพลิงสุทธิสาร	4.31		

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อวิจารณ์

ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

## การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ดับเพลิง มีหน้าที่ตรวจตราเพื่อป้องกันอัคคีภัย อาคารบ้านเรือน สถานที่ประกอบการค้า โรงงาน อุตสาหกรรม สถานที่จำหน่ายแก๊ส น้ำมันเชื้อเพลิงหรือสถานที่สะสมสิ่งไวไฟอื่นๆ และสถานที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ระงับอัคคีภัย กู้ภัย ช่วยชีวิตและให้บริการผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สำรวจและจัดทำแผนที่ แหล่งน้ำ แหล่งชุมชนเส้นทางตามจุดอันตราย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการ แก่ประชาชนส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นๆ เช่น บริการรับ-ส่งผู้ป่วยนำส่ง โรงพยาบาลต่างๆ ตามที่ร้องขอ ตลอดจนให้การพยาบาลเบื้องต้น ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะและทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกโอกาส และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะงานนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับมากเพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับทั้งชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาจันทร์ธรรม อินทรีเกิด (2552) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาสาสมัครที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอาสาสมัครที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานน้อย แสดงให้เห็นว่าหากบุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถ งานนั้นมีคุณค่าต่อทั้งชีวิต และทรัพย์สินก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ จันทะสิงห์ (2553)

ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานดับเพลิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความสำเร็จของการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รองลงมา ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำหรับระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่อยู่ในระดับมาก ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ คือ หน่วยงานมีโครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร. ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเมื่อเกิดอัคคีภัย การพัฒนาศักยภาพของอปพร. นั้น ไม่ได้อาศัยเพียงสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังมีหน่วยงานอื่นๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น จึงส่งผลให้พนักงานดับเพลิงประเมินตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ในระดับมาก

และด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย พนักงานดับเพลิงได้ประเมินตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก ในข้อ หน่วยงานมีการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยหน่วยงานจัดหาที่พักชั่วคราวให้ผู้ประสบภัย หน่วยงานมีการมอบเงิน (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าทำศพ เป็นต้น) ให้กับผู้ประสบภัยจะเป็นการฟื้นฟู และสงเคราะห์ให้แก่ผู้ประสบภัย การฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยนั้นเป็นภารกิจของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แต่เนื่องจากลักษณะวัฒนธรรม และวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย ที่มีลักษณะเอื้ออาทร ช่วยเหลือ และแบ่งปันผู้ที่ประสบความทุกข์ยากลำบากอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อเกิดอัคคีภัย หรือสาธารณภัยต่างๆ จะมีหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น สภากาชาดไทย ส่วนราชการต่างๆ รวมไปถึงมูลนิธิต่างๆ เข้ามาฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้พนักงานดับเพลิงดำเนินการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยไม่เท่ากับด้านๆ ของภารกิจสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงทำให้ด้านมีพนักงานดับเพลิงประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในระดับมากนั่นเอง

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานดับเพลิงที่มีเพศต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะเป็นเพศชาย หรือเป็นเพศหญิง ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานเฉพาะด้าน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหน้าที่และการใช้เครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนั้นแม้ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีเพศที่ต่างก็ตามแต่ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกันนั่นเองสอดคล้องกับงานวิจัย พิศาล สระบัว (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า เพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานดับเพลิงที่มีอายุต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี หรือช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี หรือช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี หรือช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น เจ้าหน้าที่ดับเพลิงทุกคนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งความรู้นี้จะทำให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงเข้าใจเกี่ยวกับงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ดังนั้นแม้ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีอายุที่ต่างก็ตามแต่ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกันนั่นเองสอดคล้องกับงานวิจัย พิศาล สระบัว (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานดับเพลิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีสถานภาพสมรส โสด หรือสมรสแล้ว หรือหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้รู้สึกว่าคุณเองนั้นมีความสามารถ เมื่อมีความสามารถก็จะรู้สึกว่าตนเองเป็นใหญ่และเหนือกว่า เมื่อมีความรักความสัมพันธ์กับต่างประเทศไม่ว่าจะแต่งงานหรือยังไม่แต่งงาน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงก็จะอยู่ในสถานะที่เหนือกว่า ทั้งนี้ด้วยความยินดี และเต็มใจของฝ่ายหญิงส่วนมากด้วย คนรัก หรือภริยาจึงมีความสำคัญน้อยกว่าการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีสตรีนิยมที่ว่า เพศชายถูกกำหนดให้เป็นชนชั้นเหนือกว่าเพศหญิงผู้หญิง และเด็กมีสถานะทางสังคมด้อยกว่าเป็นค่านิยมทางสังคมที่ผู้ชายเป็นผู้กุมอำนาจสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา ทองอยู่เย็น (2547) ที่ศึกษา การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานดับเพลิงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีระดับการศึกษาปวช./มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวส./อนุปริญญา หรือปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าการศึกษาจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ลักษณะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถ นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสามารถแสวงหาข้อมูลเพื่อนำมาเป็นความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั่นเองสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัย พิศาล สระบัว (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานดับเพลิงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท หรือ 10,001-15,000 บาท หรือ 15,001-20,000 บาท หรือ 20,001-25,000 บาท หรือ 25,001-30,000 บาท หรือตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีไว้เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลต้องการ รวมไปถึงการแสวงหาสิ่งที่ชอบ และมีประโยชน์ต่อตนเองอีกด้วย โดยภาพรวมแล้วรายได้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นการมีรายได้มาก หรือรายได้น้อยจึงไม่มีผลทำให้การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั่นเอง

สมมติฐานที่ 6 พนักงานดับเพลิงที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะรับผิดชอบงานด้านธุรการ หรือรับผิดชอบงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก งานส่วนใหญ่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ว่าจะทำหน้าที่ธุรการ หรือมีหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความรับผิดชอบก็ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันจึงไม่มีผลทำให้การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั่นเอง

สมมติฐานที่ 7 พนักงานดับเพลิงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี หรือ 11-20 ปี หรือ 21-30 ปี หรือมากกว่า 30 ปี ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นลักษณะงานของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่สูง ต้องการประสบความสำเร็จ และต้องการทักษะ ความรู้ ความสามารถ เมื่อต้องพบกับสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ดังนั้น พนักงานดับเพลิงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากก็ไม่ได้ทำให้การประเมินตนเองในการทำงานมากตามไปด้วย หรือพนักงานดับเพลิงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยจะมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานน้อยไปด้วย เพราะพนักงานดับเพลิงจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก หรือน้อยก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัย พิศาลสระบัว (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานดับเพลิงที่มีสังกัดต่างกันมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่สังกัดสถานีดับเพลิงบางโพ หรือสถานีดับเพลิงสามเสน หรือสถานีดับเพลิงลาดยาว หรือสถานีดับเพลิงบางซ้อ หรือสถานีดับเพลิงบางเขน หรือสถานีดับเพลิงลาดพร้าว หรือสถานีดับเพลิงคูสิต หรือสถานีดับเพลิงพญาไท หรือสถานีดับเพลิงสุทธิสาร ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่มีลักษณะของการเสียสละ ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงเป็นกลุ่มคนที่มุ่งเน้นการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ดังนั้นพนักงานดับเพลิงที่มีสังกัดต่างกันก็ไม่ได้ทำให้การประเมินตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stages random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (Independent Samples t-tests) สถิติเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (multiple comparison test) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

### สรุปผลการวิจัย

ข้อสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ข้อมูลการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน และ 3) ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ข้อมูลทั่วไป

เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 96.80 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.60 สมรสแล้วมากที่สุด ร้อยละ 62.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 46.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 42.20 รับผิดชอบงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร้อยละ 98.40

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 81.10 และสังกัดอยู่ที่สถานีดับเพลิงลาดยาว ร้อยละ 16.40

### ข้อมูลการประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน

ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้กำหนดสมมติฐานไว้ 8 ข้อ มีตัวแปรอิสระ จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด โดยคาดว่าน่าจะมีผลต่อระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับการ

ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นตามผลการวิจัยที่พบ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน รวมถึงการให้ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัสประจำปี จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงมีระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดต่อไป

2. สำหรับระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่อยู่ในระดับมาก ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ คือ หน่วยงานมีโครงการพัฒนาศักยภาพ อบรม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเมื่อเกิดอัคคีภัย การพัฒนาศักยภาพของอบรม ดังนั้นควรเพิ่มการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ อบรม รวมไปถึงอาสาสมัครที่จะสามารถสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานดับเพลิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเป็นด้านที่มีระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นภาพกิจหนึ่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่ต้องดำเนินการกิจด้านการป้องกัน ระวังเหตุ และฟื้นฟูให้การสงเคราะห์ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะส่งเสริม และผลักดันให้เกิดกิจกรรมการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยให้เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานมุ่งสู่ระดับมากที่สุดต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 กองปฏิบัติการดับเพลิง

2. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อต่อยอดประเด็นที่สำคัญ ที่นักวิจัยต้องการข้อมูลเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะสามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันได้ อันจะนำมาซึ่งคำตอบที่สามารถอธิบายถึงตัวแปรที่สามารถทำนายการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ต่อไป

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ไฉนวล พรหมมณี. 2550. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชากร พยุงแสนกุล. 2551. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2543. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธกร ถาวรสันต์. 2550. ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาจันทร์ธรรม อินทร์เกิด. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิร่วมกตัญญูในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. 2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูซพงษ์ สัญญโชติ. 2551. การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. 2551. การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชনীวรรณ สงชู. 2544. การพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระพี แก้วเจริญ และ ชิตยา สุวรรณะชญ. 2541. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในระดับนักบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

วนันธิยา สังข์ศักดิ์ดา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ศักยภาพของตนเองกับสถานะด้านการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเภสัชกรโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วราลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร. 2550. การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.

วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ. 2538. เอกสารประกอบการอบรมและสัมมนา เรื่องการพัฒนางานพัฒนาตนด้วย 5 ส และ QC Circle สำหรับผู้เริ่มต้น. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมพงษ์ เกษมสิน. 2541. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.

สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วรรณกิจเทรดดิ้ง.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

สุพิชชา แสนผูก. 2551. การประเมินตนเองสำหรับนักเรียนวิชาเปียโนแบบบูรณาการ กรณีศึกษา: นักเรียนวิชาเปียโน ระดับชั้นกลางตอนต้นของสถาบันดนตรีสยามกลการยามาฮ่า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนงเงา พูลเพิ่ม. 2552. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อวยพร เรืองตระกูล และ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช. 2551. เต็มเต็มความรู้: รู้คิด-รู้ทำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์คุณธรรม.

อภิชาติ จันทะสิงห์. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉรา เนตรล้อมวงศ์. 2531. ผลการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนนทรีวิทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง**  
**สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง**

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานดับเพลิง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้เพราะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น ที่จะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อการวิจัย ข้อความในแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบผิด หรือถูก และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวม และใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นริศ สีหะรัตน์  
ผู้วิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ปวช./มัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ปวส./อนุปริญญา

3.ปริญญาตรี

4.ปริญญาโทขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... บาท (เงินเดือน + รายได้พิเศษ)
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,000 – 15,000 บาท
3. 15,001 – 20,000 บาท  4. 20,001 – 25,000 บาท
5. 25,001 – 30,000 บาท  6. 30,001 บาทขึ้นไป
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
1. งานธุรการ
2. งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... ปี
8. สังกัด
1. สถานีดับเพลิงบางโพ  2. สถานีดับเพลิงสามเสน
3. สถานีดับเพลิงลาดยาว  4. สถานีดับเพลิงบางซื่อ
5. สถานีดับเพลิงบางเขน  6. สถานีดับเพลิงลาดพร้าว
7. สถานีดับเพลิงดุสิต  8. สถานีดับเพลิงพญาไท
9. สถานีดับเพลิงสุทธีสาร

**ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่เกิดขึ้น และกรุณาตอบทุกข้อ

- มากที่สุด** หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมากที่สุด
- มาก** หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมาก
- ปานกลาง** หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับปานกลาง
- น้อย** หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อย
- น้อยที่สุด** หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อยที่สุด

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... บาท (เงินเดือน + รายได้พิเศษ)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 2. 10,000 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 – 25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 25,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 30,001 บาทขึ้นไป    |

6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1. งานธุรการ
2. งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... ปี

8. สังกัด

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. สถานีดับเพลิงบางโพ    | <input type="checkbox"/> 2. สถานีดับเพลิงสามเสน   |
| <input type="checkbox"/> 3. สถานีดับเพลิงลาดยาว   | <input type="checkbox"/> 4. สถานีดับเพลิงบางซื่อ  |
| <input type="checkbox"/> 5. สถานีดับเพลิงบางเขน   | <input type="checkbox"/> 6. สถานีดับเพลิงลาดพร้าว |
| <input type="checkbox"/> 7. สถานีดับเพลิงดุสิต    | <input type="checkbox"/> 8. สถานีดับเพลิงพญาไท    |
| <input type="checkbox"/> 9. สถานีดับเพลิงสุทธิสาร |   |

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่เกิดขึ้น และกรุณาตอบทุกข้อ

มากที่สุด	หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการป้องกันก่อนเกิดอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่น ๆ ท่านคิดว่าการตรวจสอบอาคาร และพื้นที่เสี่ยงภัย ในกรุงเทพมหานครเป็นสิ่งจำเป็น และควรตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านคิดว่าโครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ แก่ประชาชนจะช่วยให้เกิดความเตรียมพร้อม เมื่อเกิดอัคคีภัยได้					
3	ท่านพยายามที่จะรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้ทราบแนวทางปฏิบัติ และวิธีการปฏิบัติตนเมื่อเกิด อัคคีภัยขึ้น					
4	ท่านคิดว่าโครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร. ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเมื่อเกิด อัคคีภัยจะเป็นประโยชน์สำหรับการทำงานของท่าน					
5	ท่านคิดว่าการอบรมให้ประชาชนมีความชำนาญและ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านการระงับอัคคีภัยเป็นสิ่ง สำคัญ และเร่งด่วน ด้านการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ระงับอัคคีภัย ในทันที เมื่อเกิดเหตุ					
6	ท่านพร้อมปฏิบัติหน้าที่ระงับอัคคีภัยทันทีที่ได้รับคำสั่ง					
7	แม้จะเป็นเวลาออกราชการ					
8	ท่านมีความพยายาม และทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการรักษา ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนผู้ประสบภัย					
9	ในการระงับอัคคีภัยทุกครั้ง ท่านทำงานอย่างมีสติ ละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงชีวิตของตนเอง และผู้ประสบภัย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านเต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น เมื่อได้รับการร้องขอ <b>ด้านฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</b>					
11	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความจำเป็นที่จะต้อง ฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย					
12	ท่านคิดเต็มใจที่จะลงพื้นที่ไปมอบถุงยังชีพ เครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย					
13	ท่านคิดว่าผู้ประสบภัยควรที่จะได้รับการฟื้นฟู และสงเคราะห์					
14	ท่านคิดเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องจัดหาที่ พักชั่วคราวให้ผู้ประสบภัย					
15	ท่านคิดว่าการมอบเงิน (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าทำศพ เป็น ต้น) ให้กับผู้ประสบภัยจะเป็นการฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้ประสบภัยได้อีกทางหนึ่ง <b>ด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตราย</b>					
16	ท่านคิดว่าการสำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่ง ชุมชนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของท่าน					
17	ท่านคิดว่าการสำรวจเส้นทางตามจุดอันตรายเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของท่าน					
18	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนก่อนที่จะ ทำการสำรวจแหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทาง ตามจุดอันตราย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตราย					
20	ท่านคิดว่าการสำรวจ และจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน เส้นทางตามจุดอันตรายมีความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
	<b>ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>					
21	ท่านพยายามที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองในการระงับอัคคีภัย					
22	ท่านตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย					
23	ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอยู่เสมอ					
24	การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้					
25	การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศสามารถเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านได้					
	<b>ด้านการดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะต่างๆ</b>					
26	ท่านพยายามดูแล และรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ					
27	ท่านคิดว่าการบำรุง และดูแลยานพาหนะให้พร้อมใช้งานเป็นสิ่งจำเป็นมาก					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	เครื่องมือ และอุปกรณ์ดับเพลิงมีความจำเป็นต้องดูแลและรักษาให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา					
29	หากอุปกรณ์ดับเพลิงไม่มีความพร้อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
30	เครื่องมือ อุปกรณ์และยานพาหนะที่ทันสมัยจะทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

\*\*\*\*\*



ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	125.70	100.63	.42	.91
2	125.70	100.97	.38	.91
3	126.13	97.43	.54	.91
4	126.33	96.64	.45	.91
5	126.00	100.00	.37	.91
6	125.86	98.87	.43	.91
7	125.83	95.31	.70	.90
8	125.83	94.48	.77	.90
9	125.83	99.31	.34	.91
10	125.90	100.57	.44	.91
11	126.20	98.30	.46	.91
12	126.10	97.88	.53	.91
13	125.86	99.36	.48	.91
14	126.60	93.14	.62	.91
15	126.30	93.87	.60	.91
16	125.76	99.84	.49	.91
17	125.70	98.49	.56	.91
18	126.23	101.77	.27	.91
19	126.30	101.59	.29	.91
20	126.03	97.55	.65	.91
21	125.83	100.14	.47	.91
22	125.76	98.04	.59	.91
23	125.60	100.45	.46	.91
24	125.76	101.22	.31	.91
25	126.13	99.01	.35	.91
26	125.96	95.82	.69	.90

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
27	125.56	98.32	.71	.91
28	125.46	100.67	.53	.91
29	125.53	100.67	.47	.91
30	125.86	96.39	.50	.91

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

## ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นายนริศ สีหะรัตน์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 8 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2506
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ วิชาการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานีดับเพลิงและกู้ภัย ลาดยาว