

สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการ
ดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
Competency to work according to the administrative policy of the
Fire Brigade Division 3, Fire and Rescue Department,
Bangkok Metropolitan Administration

สุพรรณณี ชัดสาร*

Supanee Kudsarn

supanee.th.com@hotmail.com

Received: 15/01/62 Revised: 13/02/62 Accepted: 16/02/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 จำนวน 209 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ในภาพรวม มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสมรรถนะสูงมากที่สุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมในองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกอง

*เจ้าพนักงานธุรการ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ กรุงเทพมหานคร

ปฏิบัติการดับเพลิง 3 ไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานคือ มีบุคลากรไม่เพียงพอกับการกิจ

คำสำคัญ : สมรรถนะ นโยบายการบริหารงาน กรุงเทพมหานคร

Abstract :

The main purpose of this research was to study the competency to work according to the administrative policy of the Fire Brigade Division 3, Fire and Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration. The questionnaire was employed as a tool in data collection from a sample of 209 civil servants of the Fire Brigade Division 3. The research found that the overall competency of the Fire Brigade Division 3 was very high. When considering the competency of each aspect of the Fire Brigade Division 3, it was found that the top three aspects of very high level of competency were coordination, management and culture in the organization. In addition, it was found that civil servants with different personal status had no different opinion about the competency to work according to the administrative policy of the Fire Brigade Division 3. Also found that the difficulty in working was that there were not enough personnel for the mission.

Keywords : Competency, Administrative Policy, Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

กรุงเทพมหานครได้รับโอนภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติมาอยู่ในความรับผิดชอบ และรวมงานของฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัย กองสังคมสงเคราะห์ สำนักสวัสดิการสังคม และกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และจัดตั้งเป็นสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ สปภ. ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร, 2559)

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริณทลหรือตามที่ร้องขอ การให้การสงเคราะห์และบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ดูแลรับผิดชอบสถานีดับเพลิงจำนวน 9 สถานี ได้แก่ สถานีดับเพลิงลาดยาว สถานีดับเพลิงบางเขน สถานีดับเพลิงลาดพร้าว สถานีดับเพลิงบางซื่อ สถานีดับเพลิงดุสิต สถานีดับเพลิงสามเสน สถานีดับเพลิงสุทธิสาร สถานีดับเพลิงพญาไท และสถานีดับเพลิงบางโพ ภารกิจสำคัญของ สปภ. คือการดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการให้กรุงเทพมหานครเป็น “มหานครแห่งความปลอดภัย” ดังนั้น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงมุ่งพัฒนางานในทุกด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะด้านต่างๆ การเพิ่มความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและวัสดุอุปกรณ์ โดยดำเนินการโครงการก่อสร้างสถานีดับเพลิงและกู้ภัย การติดตั้งประปาหัวแดงเพิ่มเติม และการจัดหายานพาหนะและเครื่องมือให้ครบครัน ทันสมัย และการสร้างเครือข่ายในการป้องกันและ

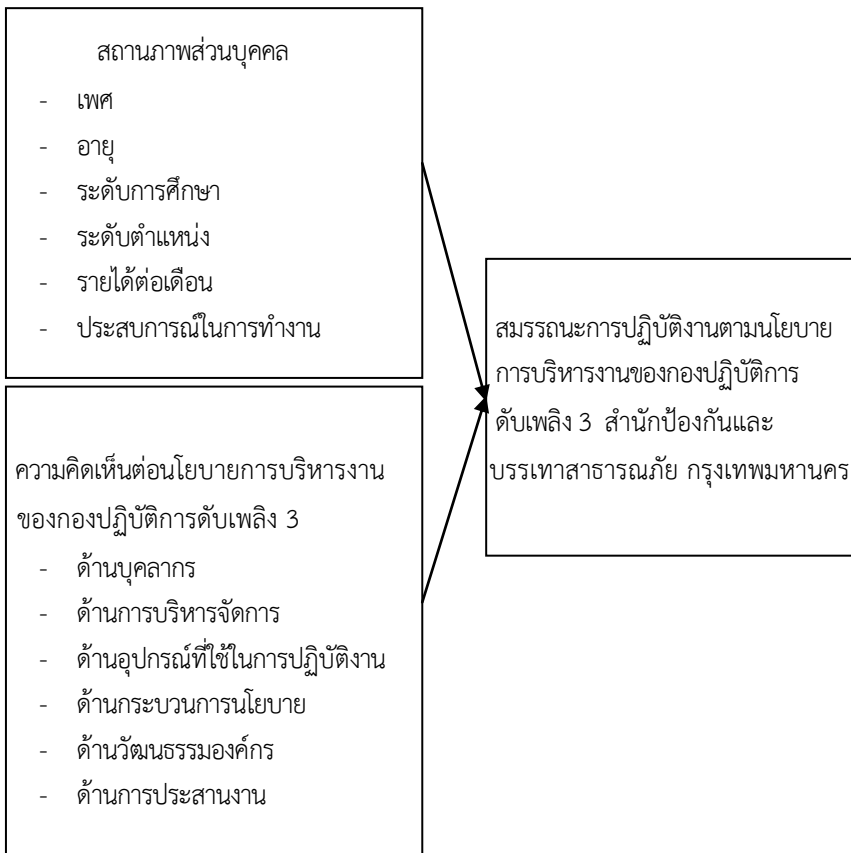
บรรเทาสาธารณภัย ด้วยการจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยระดับชุมชน การให้ความรู้แก่ประชาชน ตลอดจนการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟให้แก่ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร, 2559)

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ต้องเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำเป็นต้องวางระบบและบริหารจัดการงานด้านสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรต้องมีจิตวิญญาณของนักดับเพลิงและกู้ภัยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอโดยอยู่บนพื้นฐานการร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเน้นป้องกันไม่ให้เกิดเหตุเป็นประการสำคัญตามนโยบาย แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมากแม้ว่าจะเป็นเรื่องเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพไม่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายของนโยบายที่ตั้งไว้ เพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย และยังมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานยังขาดสมรรถนะอย่างมากซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการตามนโยบายของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ทุกคน เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายที่กำหนดออกมาจึงนำมาสู่การทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ในครั้งนี้

ผู้วิจัยซึ่งเล็งเห็นความสำคัญด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการ ขั้นตอน

การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าจากการทำงาน กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากนโยบายที่เคยปฏิบัติมีปัญหาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การพิจารณาความดีความชอบ การบริหารตามหลักปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎระเบียบแห่งการบริหารบ้านเมืองที่ดี ซึ่งปัญหาที่กล่าวมายังไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น จนทำให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์กันภายในองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ และทำให้บุคลากรในองค์กรที่ได้รับผลจากการบริหารองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบเกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีในการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ขาดหายไปจากหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จนทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัย สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่แท้จริงว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารนั้นว่า การบริหารงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน รายได้จากประเภทเงินเดือนและความก้าวหน้าจากการทำงานมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานเช่นไร เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอปรับปรุง แก้ไขการบริหารองค์กร และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีสมรรถนะ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและสามารถนำเสนอผลวิจัยที่ได้รับต่อผู้บริหารเพื่อมาเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันอาจส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน

2. การวิจัยสำรวจ (survey research) โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (population) ได้แก่ ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 23) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) แจกให้กับข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 209 คน ตอบแบบสอบถาม ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกชุดแล้วผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ทั้ง 3 ตอนในแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (closed ended question) โดยแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

(1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ระดับตำแหน่ง (5) รายได้ต่อเดือน (6) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษา เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวในการสร้างข้อคำถาม

2.2 กำหนดขอบเขต และประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดของการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแนวทางในการเขียนคำถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ระดับตำแหน่ง (5) รายได้ต่อเดือน (6) ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ

2.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 29 ข้อ ดังนี้

2.3.2.1 ด้านบุคลากร ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ

2.3.2.2 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ

2.3.2.3 ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

2.3.2.4 ด้านกระบวนการนโยบาย ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ

2.3.2.5 ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ

2.3.2.6 ด้านการประสานงาน ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ

เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้วิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 62-63)

ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกสมรรถนะการปฏิบัติงาน 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

2.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นคำถามปลายเปิด

วิธีการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations)

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 62-63) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน สูงมาก	
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 เห็นด้วย	หมายถึง มีสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน สูง	
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 ไม่น่าใจ	หมายถึง มีสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 ไม่เห็นด้วย	หมายถึง มีสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน ต่ำ	
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน ต่ำมาก	

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ระหว่างกลุ่มข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน โดยใช้ t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA ในกรณีที่เปรียบเทียบเกินกว่า 2 กลุ่ม และถ้าพบความแตกต่าง จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยและการอภิปราย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1 เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำแนกตามอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 จำแนกตามระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร ใน

ภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ช่วยสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรให้มีการพัฒนาเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ พัฒนาวีธีการทำงานเพื่อผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีที่สุด อยู่ในระดับสูง

2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน และหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้พร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกัน

ภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2.4 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการนโยบาย ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินนโยบายมีการติดตามผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2.5 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงาน ของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในองค์กรมีแบบแผนและค่านิยมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมในองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง

2.6 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน ใน

ภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน และสามารถขอความร่วมมือเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ การประสานงานแบบเป็นทางการแบบพิธีที่ต้องปฏิบัติมีหนังสือติดต่อกำเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการอย่างไม่มีพิธีต้องเพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปในจุดประสงค์เดียวกัน อยู่ในระดับสูง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และการทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการ 2 กลุ่มที่มีเพศต่างกันโดยใช้ t- test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปว่าข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่างกัน เกินกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่า เกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ สรุปว่าข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตาม นโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีระดับ การศึกษาต่างกันเกินกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ สรุปว่าข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตาม นโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีระดับ ตำแหน่งต่างกันเกินกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธ สมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปว่าข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทา

สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเกินกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปว่าข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเกินกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปว่า ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีปัญหา อุปสรรค ดังนี้

4.1.1 ด้านบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจ บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และการปฏิบัติงานมีความล่าช้า

4.1.2 ด้านการบริหารจัดการ มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ขาดการคัดกรองความเหมาะสมของงานบางประเภทที่นอกเหนือภารกิจหลัก ทำให้สูญเสียกำลังคนในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการควรมีความเสมอภาค

4.1.3 ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ไม่มีคุณภาพระดับเพลิงและกู้ภัยยังไม่สามารถใช้งานได้ อุปกรณ์ที่มีการจัดซื้อโดยองค์กรมาจากการคาดการณ์ของฝ่ายบริหารด้านเดียว ทำให้เกิดปัญหา อุปกรณ์ไม่ตรงตามความต้องการและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.1.4 ด้านกระบวนการนโยบาย ไม่ควรมีนโยบายรายวัน และรูปแบบการประเมินผลการทำงานโดยผู้มีอำนาจยังมีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีรูปแบบในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

4.1.5 ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร และบุคลากรขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่

4.1.6 ด้านการประสานงาน การมอบหมายงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และการประสานงานไม่ชัดเจนทำให้ ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.2.1 ด้านบุคลากร ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละสถานีดับเพลิง ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะด้านดับเพลิงให้ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และควรเพิ่มสถานีดับเพลิงให้ ครบทั้ง 50 เขต เพราะ ปัจจุบันมีเพียง 35 สถานีเท่านั้น

4.2.2 ด้านการบริหารจัดการ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ควรพิจารณาความเหมาะสมของงาน และจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม หรือ สมเหตุสมผลต่อสถิติของหน่วยงานที่ผ่านมาควรมีการนำระบบบัญชาการเหตุการณ์เข้ามา ใช้อย่างเป็นทางการ

4.2.3 ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดหาและอุปกรณ์ ควรเน้นเรื่องคุณภาพ ควรจัดให้มีอุปกรณ์การใช้งานให้เหมาะสม ควรตรวจสอบอุปกรณ์เพื่อเตรียมพร้อมในการใช้งาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการดูแล บำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน ควรมีชุด SCBA เป็นของส่วนบุคคลมากกว่า ง่ายต่อการบำรุง และเก็บรักษา สะดวกต่อการใช้งาน และควรจัดอุปกรณ์ให้ตรงกับความต้องการและความเหมาะสมกับพื้นที่

4.2.4 ด้านกระบวนการนโยบาย ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และควรเน้นนโยบายการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง

4.2.5 ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น และควรมีการจัดรูปแบบการทำงานให้มีแบบแผน และสามารถปฏิบัติงานได้จริง

4.2.6 ด้านการประสานงาน ควรมีการจัดประชุมปรึกษาเรื่องการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า มอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ และวัตถุประสงค์

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

1.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร จิมากรณ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลใน

การปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกด้านการให้บริการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา และจากแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ช่วยสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรให้มีการพัฒนาเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนัพธ์ ไม้พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัด

ภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ภาพสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน และมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข พิทักษ์สิน และศุภรัตน์ แจ่มแจ่ม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับรุ่นที่ 24/2557 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหารของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

1.4 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา ความ

เพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณี ล้วนประเสริฐ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.5 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการนโยบาย ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ และการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนพัทธ์ ไผ่พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.6 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการ

บริหารงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร บุคลากรในองค์กรมีแบบแผน ค่านิยมในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน จากผล การศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ใน ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการ ดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน ในภาพรวม ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานและสามารถขอความร่วมมือเพื่อ ตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน และการประสานงานแบบเป็นทางการแบบพิธีที่ ต้องปฏิบัติมีหนังสือติดต่อ ทำเป็นลายลักษณ์อักษร จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ งานวิจัยของศรีณนัพัชร์ ไม้พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณัษ์พัทธ์ ไผ่พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา ทัดพินิจ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่นำมาปฏิบัติในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน ทุกหมวด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนพัชร์ ไผ่พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนพัชร์ ไผ่พูล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา ทัดพิณีจ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่นำมาปฏิบัติในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติการ พบว่า หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านบุคลากร กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละสถานีดับเพลิง และควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะด้านดับเพลิงให้ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

1.2 ด้านการบริหารจัดการ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น พิจารณาความเหมาะสมของงาน และจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม และควรมีการนำระบบบัญชาการเหตุการณ์เข้ามาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรจัดหาและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ จัดให้มีอุปกรณ์การใช้งานให้เหมาะสม ควรตรวจสอบอุปกรณ์เพื่อเตรียมพร้อมในการใช้งาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน

1.4 ด้านกระบวนการนโยบาย กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และควรเน้นนโยบายการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง

1.5 ด้านวัฒนธรรมในองค์กร กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการประสานงาน กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ควรมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า มอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงาน เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการดำเนินงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการทำงานมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับสมรรถนะของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครหรือไม่

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครกับข้าราชการการกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการและเครื่องมือเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้สามารถดำเนินงานให้มีคุณภาพ

2.4 ควรศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานของกองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำ

ข้อมูลที่ได้จากการติดตาม และประเมินผลมาใช้ในการตัดสินใจ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะ

เอกสารอ้างอิง

- จิตาภา ทัดพินิจ. (2555). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ญาณิ ล้วนประเสริฐ. (2553). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดวงแข พัทธ์ศิลา และศุภรัตน์ แจ่มแจ้ง. (2558). รายงานวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหารและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 24/2557 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี, สถาบันพระบรมราชชนก, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ศรัณน์พัชร ไร่พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศศิธร จิมากรณ์. (2556). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม*. การศึกษาอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. (2559). ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2561, จาก <http://www.bangkokfire.com/organization/structure-unit.html>
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.