



กระบวนการการกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง

ชัยพร สีมธุ*

ธนวิทย์ บุตรอุดม**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง กระบวนการการกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล เสริมงาม มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาสภาพของปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม ในขั้นตอนของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย คือ ลักษณะงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, นโยบายของผู้บริหารขององค์กรที่มีต่องานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย และทัศนคติของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธาณภัย โดยผลการศึกษาพบว่า

ลักษณะการปฏิบัติงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นั้นเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติของการออกบริการสาธารณะ ช่วยเหลือประชาชน ด้านสาธารณภัยต่างๆ ได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย แผ่นดินถล่ม โคลนถล่ม อุบัติภัยต่างๆ ฯลฯ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องให้การพัฒนา ทั้งบุคคล อย่างยิ่ง ในปัจจุบัน แต่สำหรับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลเสริมงาม ยังขาดแคลน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องมือที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสถานที่ที่อยู่เตรียมพร้อมยังไม่สะดวก เท่าที่ควร ตลอดจนทัศนคติที่บุคลากรในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เนื่องจากทั้งปัจจัย ด้านสวัสดิการ การกำกับดูแล และการบังคับบัญชา ที่มีผู้สั่งการหลายคน ทำให้การปฏิบัติงานขาดเอกภาพ ส่วนนโยบายของผู้บริหารขององค์กรนั้นนับได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างค่อนข้างดี ทั้งการให้การส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พัฒนาคิดหาเครื่องมือ เครื่องมือ ในการระงับเหตุสาธารณภัย สนับสนุนกิจการ อปพร. แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารขององค์กร ยังมีทัศนคติที่เป็นไปในทางลบแก่ตัวเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มองเห็นว่าเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ เองยังไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เท่าที่ควร ตลอดจนยังเห็นว่า ทั้ง เครื่องไม้เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายแก่ร่างกาย สวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานของงานป้องกันฯ ได้รับยังมีไม่เพียงพอ สำหรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อสุขภาพและความปลอดภัย ใน การทำงาน ต่อขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารเองก็จะได้มีการสนับสนุน ส่งเสริม



และพัฒนาทั้ง เครื่องไม้ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องมีไว้ป้องกันตนเอง และที่จำเป็นอย่างยิ่ง คือ การให้สวัสดิการแก่ตัวเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเอง ให้เพียงพอ สำหรับครอบครัวของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะสำหรับกระบวนการการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้น เช่น กำหนดให้มีการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเป็นรายเดือนให้แก่พนักงานในงานป้องกันฯ เพิ่มจากเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีความจำเป็นต้องมีไว้ใช้งานสำหรับป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่ตัวของผู้ปฏิบัติเอง และควรมีการจัดตั้งกองทุนในการสงเคราะห์ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในกรณีที่เกิดเจ็บ หรือเสียชีวิต ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนครอบครัวของเจ้าหน้าที่

คำสำคัญ: ความปลอดภัยในการทำงาน, การพัฒนาด้านสุขภาพ

*นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. , สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง



**Health development specifications process and safety in personnel's work, Public Disaster
Prevention and Relief Division, Sermngarm Sub-district Municipality,
Sermngarm district, Lampang province**

Chaiyaporn Seechompu*

Thanawit But-udom**

Abstract

The study titled 'Health development specification process and safety in personnel's work, Public Disaster Prevention and Relief Division (PDPRD), Office of Municipal Administration, Sermngarm Sub-district Municipality (SSM), Sermngarm district, Lampang province' had the objectives to study the conditions of the factors expected to affect the health and safety in the personnel's work, PDPRD, SSM and to study guidelines in the health and safety in the work development PDPRD, SSM in the stage of the 4 factors: aspects of PDPRD, SSM; attitudes of the personnel towards PDPRD; organizational executives' policies on PDPRD and attitudes of the SSM's executives concerning the PDPRD. The results of the study found that:

The aspect of work of PDPRD is the work that goes out for public services, helping people in various kinds of public disasters such as fire, storms, floods, earthquakes, mud-slides and other accidents which are important works and necessary to improve especially the personnel at present. But the SSM's PDPRD still lacked equipment necessary for the works including the work-place where they were prepared to work which was not convenient as it should be. The attitudes of the personnel in the PDPRD were also not motivated enough because of insufficiency in factors, welfare, supervision and control. There were also many commanders so the work lacked unity. For the organization's executives, they placed importance in the PDPRD quite well in supporting the PDPRD, improved and procured equipment for public disaster relief, supported the work of Public Disaster Relief Volunteers. However, the organization's executives still had negative attitudes towards the officers working in the PDPRD and believed that the officers still lacked responsibility towards the PDPRD as they should be and believed that the tools and equipment that prevented physical injury and other welfare that the PDPRD staff received were not enough for the work both for the safety of the health and work and morale of the working officers. The executives would support, encourage and develop the tools, equipment for self-defense and the necessary thing was providing welfare to the working officers and sufficient for their families too.

Recommendations for the process to specify guidelines to develop good health and safety in work of the personnel in the SSM's PDPRD; the executives should specify guidelines in providing better welfare for



the working officers in the PDPRD such as specifying the payment of monthly risk premium for the PDPRD officers on top of the usual salary to boost morale of the officers who constantly risked in their work including providing public disaster training for people in the municipal area to have basic knowledge and be ready for the prevention and relief of public disasters that might occur in the community so they became strong and able to stop public danger at the beginning. There should be survey of necessary tools and equipment used in prevention of danger to the workers and set up compensation fund for officers working in the PDPRD including the Public Disaster Prevention Volunteers in the cases of injury or loss of life while working for good morale of the officers including their families.

Keywords: safety in the personnel's work, the health and safety in the work development PDPRD

*Graduated Student , Master of Public Administration, Urban and Rural Community Administration and Development, Lamapang Rajabhat University .

**Assistant Professor Dr., Urban and Rural Community Administration and Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lamapang Rajabhat University.



ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (strategic human research management) ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (acquiring human resources) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (rewarding human resources) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (developing human resources) การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์ (maintaining and protecting human resources) การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานมาตรฐานระดับสูง (highperformance) จำเป็นอย่างยิ่งต้องดำเนินกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ (labour relation) สุขภาพและความปลอดภัย (health and safety) คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) แนวคิดเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรถือว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งขององค์กร กล่าวคือ เมื่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานเป็นไปอย่างดียิ่งแล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ, 2549, หน้า 13-6)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเสริมงาม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ ให้การช่วยเหลือด้านสาธารณภัยที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นภัยจากธรรมชาติ ได้แก่ วาดภัย อุทกภัย และที่เกิดจากมนุษย์เป็นผู้กระทำให้เกิด ได้แก่ อัคคีภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัยทางถนน เป็นต้น รวมถึงมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเสริมงาม กรณีที่เกิดเหตุสาธารณภัย อันได้แก่ ภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค เป็นต้น ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 27 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 1 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 19 คน จากการกิจและหน้าที่ ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล มีอยู่เป็นจำนวนมาก ดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรภายในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความสุขและมีความคิดที่อยากจะตั้งใจในการทำงาน ให้แก่หน่วยงานเทศบาลตำบลเสริมงาม

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาระบบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ของบุคลากร ภายในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเสริมงาม ในกรณีของการมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีความสุขใน การทำงาน และ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประชาชนที่ควรจะได้รับบริการด้านสาธารณภัย จากพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเสริมงาม



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ เป็นถ้อยคำที่เปลี่ยนแปลงมาจากคำเดิมว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็น “บุคคล” (personnel) ต่อมาเมื่อมุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์การเปลี่ยนแปลงไปจากในฐานะที่เป็นบุคคลไปสู่ฐานะใหม่ที่เป็น “ทรัพยากรบริหาร” ประเภทหนึ่งคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือเปลี่ยนแปลงจาก “personnel” เป็น “human resources” ฉะนั้น การบริหารบุคคลที่เคยใช้มาแต่เดิมว่า “การบริหารงานบุคคล” จึงเปลี่ยนเป็น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” อันเป็นคำที่ถอดความมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า human resource management ซึ่งนอกจากจะแปลว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังมีการใช้ถ้อยคำอื่น ๆ อีกที่แปลมาจากคำว่า human resource management เช่น “การบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” เป็นต้น (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ, 2549, หน้า 5) ดังนั้น การนิยามความหมายของกลุ่มคำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (อ้างใน คำรณศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพูล, 2538, หน้า 2) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการวางแผนนโยบายระเบียบ และกรรมวิธี ในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ดีมีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การที่องค์การจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้อง



รับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

แนวคิดสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

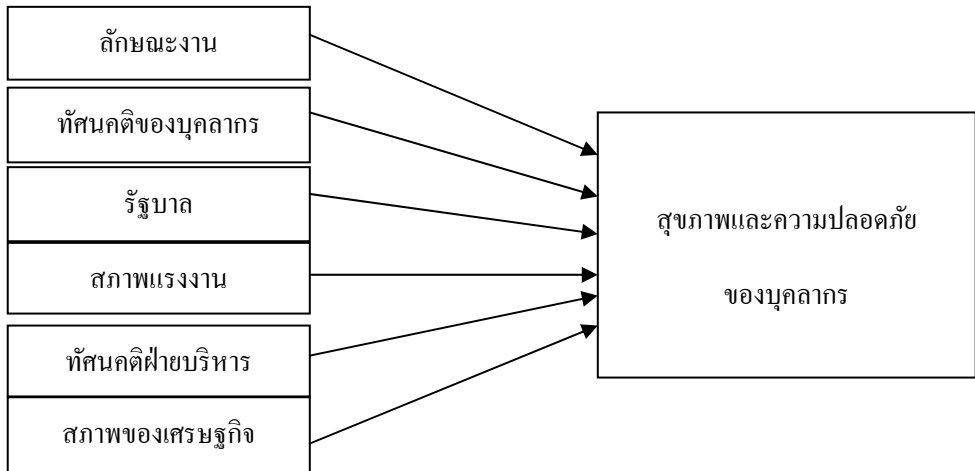
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (strategic human research management) ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ขั้นตอน อีแวนเชอร์วิช (Ivancevich, 2001, p.132 อ้างถึงใน เฉลิมพงศ์ มีสมนัยและคณะ, 2549, หน้า 13-6) ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (acquiring human resources) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (rewarding human resources) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Resources) การป้องกันรักษา

ทรัพยากรมนุษย์ (maintaining and protecting human resources) การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานมาตรฐานระดับสูง (high performance) จำเป็นอย่างยิ่งต้องดำเนินกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ (labour relation) สุขภาพและความปลอดภัย (health and safety) คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) แนวคิดเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรถือว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งขององค์กรกล่าวคือ เมื่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานเป็นไปอย่างดียิ่ง แล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

คำว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในที่นี้หมายถึง ปัจจัยที่มีผลทั้งทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น จึงต้องเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ให้เป็นผลบวกต่อการมีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ในกรณีที่ปัจจัยมีผลลบจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรมี 6 ประการ ดังภาพที่ 1 (เสนาะ ดิยาว, 2544, หน้า 15 อ้างถึงใน เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ, 2549, หน้า 13-7)



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
ที่มา: เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ (2549, หน้า 13-12)

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (attitude)

ทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียงซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติ คือสภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึงลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร
3. ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เป็นต้น
4. ทัศนคติทำใหบุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ



5. ทักษะบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทักษะคิดย่อมมีที่หมายนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

มณีนช รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526, หน้า 63) รายงานวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คือ ระดับ 1-3 ซึ่งมีรายได้ต่ำ และรับราชการไม่ถึง 4 ปี มีอายุ ไม่เกิน 35 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาวะการทำงานรวมทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ของระบบราชการ สำหรับเหตุผลในการลาออกจากราชการ พบว่าเหตุผลที่สำคัญที่สุดคือ เรื่องรายได้ รองลงมาได้แก่ขั้นตอน หรือกระบวนการทำงาน การบริหารงาน และปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมในระบบราชการ ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่พอใจกับงานใหม่เพราะ รายได้ดี และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ตามที่ต้องการ มีโอกาสใช้ความสามารถเต็มที่ เพราะได้งานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา จึงไม่รู้สึกผิดหวังกับงานใหม่ และไม่เสียใจที่ลาออกจากราชการ

ศุภมิตร บัวเสนะ (2546, หน้า 23) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชิวะ-เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับข้างต้น
4. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ทักษะคิดเพื่อนร่วมงานและองค์การความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับข้างต้น



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเสริมงาม อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยวิธีการสัมภาษณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเทศบาล ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลเสริมงาม ซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง จำนวน 1 คน
2. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่บริหารหน่วยงานเทศบาล ควบคุมการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภายในเทศบาล ได้แก่ ปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
3. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ ผู้ช่วยกำกับ ดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ได้แก่ หัวหน้างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
4. ผู้ปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง ลูกจ้างประจำของเทศบาลเมืองตำบลเสริมงาม จำนวน 3 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 1 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 19 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์โดยกำหนดการประเด็นสัมภาษณ์และกลุ่มสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตามประเด็นสัมภาษณ์ มีประเด็นการสัมภาษณ์ 8 คือ 1.ลักษณะงาน 2. ทัศนคติของบุคลากร 3. นโยบายของผู้บริหารองค์กร 4. ทัศนคติของฝ่ายบริหารองค์กร 5. แนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน 6. แนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านทัศนคติของบุคลากร 7.แนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายของผู้บริหารองค์กร 8.แนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานด้านทัศนคติของฝ่ายบริหารองค์กร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลเสริมงาม โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โครงสร้าง
- 2) ผู้ศึกษานำข้อมูลการสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ผลการสัมภาษณ์ตามประเด็นสัมภาษณ์ของกระบวนการประเมินผล จากประชากรกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด หลังจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม เพื่อจัดหมวดหมู่ตามความสัมพันธ์ ตามกรอบแนวคิด แล้วเรียบเรียงอภิปรายผลการศึกษาวิจัย เชิงพรรณนา

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยที่ 1 ลักษณะงาน ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งได้แยกประเด็นสัมภาษณ์ ได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติมีการทำงานผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยว่าเป็นงานที่ออกปฏิบัติงานช่วยเหลือ ประชาชนด้านสาธารณภัย
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นั้นมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสามารถป้องกันความเสี่ยงต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. สถานที่ที่อยู่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความเหมาะสม ต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสถานที่ที่อยู่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานของ

ปัจจัยที่ 2 ทักษะของบุคลากร ซึ่งได้แยกประเด็นสัมภาษณ์ ได้ 5 ส่วนดังนี้

1. ความเห็นเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ทักษะที่มีต่องานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นไปในทางเชิงลบ บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่อยากที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หากเลือกได้
2. ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ผู้บริหาร มีให้แก่พนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพียงพอหรือไม่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ทักษะที่มีต่อสวัสดิการที่ผู้บริหารที่มีให้แก่พนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสวัสดิการที่จะให้แก่พนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ค่อนข้างน้อย
3. ความเห็นเกี่ยวกับผู้สั่งการ ที่ได้สั่งให้ท่านออกปฏิบัติหน้าที่ ว่ามีความเหมาะสม และคำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพ ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ทักษะที่มีต่อสั่งการให้ท่านออกปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่าง เหมาะสม และคำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ว่าผู้บังคับบัญชา ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ใน การสั่งงาน



4. ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่ง ที่ได้สั่งให้ออกปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ว่าเป็นไปตามขั้นตอน และและคำนึงถึงสุขภาพ และความปลอดภัยของท่านเมื่อได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาพบว่าไม่เป็นไปตามขั้นตอน เพราะมีการข้ามขั้นตอน 5. ความเห็นเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ว่ามีความจำเป็นที่ต้องรายงานผลให้ ผู้สั่งการทราบ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ทัศนคติที่มีต่อการรายงานผลการปฏิบัติงาน ว่ามีความจำเป็นที่ต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 3 นโยบายของผู้บริหารองค์กร ที่มีเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งได้สรุปประเด็นสัมภาษณ์ ได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงาม นั้นได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ ส่งเสริมพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดหาวัสดุ ป้องกันร่างกาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีเพียงพอต่อความต้องการ และเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ แว่นตานิรภัย หมวกดับเพลิง ถุงมือนิรภัย รองเท้าเซฟตี้ ชุดผจญเพลิง ชุดกัน ความร้อน

ปัจจัยที่ 4 ทัศนคติของฝ่ายบริหารองค์กร ซึ่งได้แยกประเด็นสัมภาษณ์ ได้ 6 ส่วนดังนี้

1. ความเห็นของ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงาม ว่าได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ตอบแบบ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่านายกเทศมนตรีให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ของบุคลากรในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างดี

2. ทัศนคติเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับความเห็นในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ว่างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่ดี

3. ทัศนคติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับความเห็นในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังขาดความรักในอาชีพของพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังขาดความรับผิดชอบ

4. ทัศนคติเกี่ยวกับสถานที่ที่อยู่เตรียมพร้อมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับความเห็นของสถานที่ที่อยู่เตรียมพร้อมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ายังไม่มีความสะดวกเหมาะสมเท่าที่ควร สถานที่ยังคับแคบ



5. ทศนคติเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องมือในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องมือในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ายังไม่มีความเหมาะสม ยังมีสภาพที่ชำรุดอีก

6. ทศนคติเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการของพนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลเสริมงามเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการของพนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ายังไม่มีความเหมาะสม และเพียงพอ ต่อเจ้าหน้าที่ มีแต่สิทธิประกันสังคม แต่ควรจะให้มีการประกันชีวิตแก่เจ้าหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการการกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเสริมงาม สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามขั้นตอนได้ดังนี้

1. ลักษณะงาน ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะการปฏิบัติงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลเสริมงาม ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นว่า เป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบเหตุสาธารณภัย เช่น การให้การช่วยเหลือด้านอสังหาริมทรัพย์ อุทกภัย วาตภัย และอุบัติเหตุทางถนน ตลอดจนงานที่ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเสริมงาม โดยสภาพของลักษณะการปฏิบัติงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นการเฉพาะ จึงจะทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความปลอดภัยแก่สุขภาพของตนเอง ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกมิตร์ บัวเสนาะ (2546, หน้า 66) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชิวะ-เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยที่พนักงานเพศชายจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 51 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับข้างต้น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การความรู้ที่ตัวตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับข้างต้น

2. ทศนคติของบุคลากร เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลเสริมงาม โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นว่า เป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง และเป็นงานที่ต้องอาศัย ทักษะ



ความสามารถ และความเสียสละอย่างมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ยากที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และส่งผลให้บุคลากรไม่มีความทุ่มเทให้แก่องค์กร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีชัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2556, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คือ ระดับ 1-3 ซึ่งมีรายได้ต่ำ และรับราชการไม่ถึง 4 ปี มีอายุ ไม่เกิน 35 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนั้น ยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3. นโยบายของผู้บริหารองค์กร ที่มีเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

นโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงามที่มีต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม โดยผู้บริหารของเทศบาลตอบแบบสัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นว่าได้ให้ความสำคัญแก่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ตามนโยบายที่ได้ให้ไว้ในวันที่ได้แถลงต่อสภาเทศบาล เมื่อครั้งเข้าดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบล เสริมงาม ได้แก่ ส่งเสริมพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดหาวัสดุป้องกันร่างกาย เพื่อให้ การปฏิบัติงานของพนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีเพียงพอต่อความต้องการ และเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ แวนตานิรภัย หมวกดับเพลิง ถุงมือนิรภัย รองเท้าเซฟตี้ ชุดผจญเพลิง ชุดกันความร้อน ชุดป้องกันสารเคมี เป็นต้น และให้การสนับสนุนสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันบรรเทาสาธารณภัยหรือ อปพร. โดยมีการตั้งงบประมาณในการจัดซื้อรถยนต์กู้ชีพไว้สำหรับใช้ในงานช่วยเหลือผู้ประสบภัย ผู้ป่วยฉุกเฉินและงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนแก่ อปพร. ในการออกปฏิบัติงานเมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศรา ปาดแมน (2543, หน้า 3) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ สภาพ การทำงานที่เป็นอันตรายกับพฤติกรรม การทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี จำนวน 260 คน พบว่า การที่จะธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีความรักต่อองค์กร และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้น ตั้งแต่ตัวผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรระดับรอง จนถึงหัวหน้ากอง/ฝ่าย/งาน ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพของปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ทัศนคติของฝ่ายบริหารองค์กร

ทัศนคติของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงาม ที่มีต่อบุคลากร ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นว่างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นั้นมีความสำคัญ เป็นงานที่มีความเสี่ยงอย่างสูง และเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง บุคลากรในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องมีความกระตือรือร้น และตื่นตัวอยู่เสมอ และต้องให้ความเอาใจใส่ ทั้งสถานที่ที่ให้อยู่เตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ตลอดจน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงสวัสดิการที่จำเป็นต้องมิให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่พอใจ และไม่มีสภาวะที่กังวลในการออกปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย ผลิตนนท์ เกียรติ และคณะ (2551, หน้า 1295-1304) ที่ศึกษาการจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของ



แรงงาน จากอุตสาหกรรมขนาดเล็กในชนบท กรณีศึกษาโรงงานเฟอร์นิเจอร์ในจังหวัดเลย ซึ่งพบว่ามีแนวโน้มการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ และวิธีการศึกษา เชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารประกอบ ผลการศึกษาแสดงถึงกระบวนการผลิตโดยเฉพาะการปฏิบัติงานท่ามกลางเสียงดัง โดยขาดอุปกรณ์ป้องกันสภาพแวดล้อมของการทำงานในภาวะที่เสี่ยงต่อมลพิษทั้งฝุ่น ควันและเสียงดัง นอกจากผลต่อสุขภาพของแรงงานโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง กระบวนการการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบล เสริมงาม เพื่อศึกษาโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพของปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอแนะสำหรับกระบวนการการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

กระบวนการวิเคราะห์สภาพของปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงาน ของบุคลากร ซึ่งเมื่อนำมาผลการศึกษาสภาพปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีสุขภาพกาย และใจที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถนำแนวคิดด้านการพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไปเป็นกรอบการศึกษากับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลเสริมงาม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า การศึกษากระบวนการวิเคราะห์สภาพของปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ของบุคลากร จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบ โดยควรนำทฤษฎีทางการบริหารความเสี่ยง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพราะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นั้นเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่สามารถที่จะคาดการณ์ได้ จึงต้องนำทฤษฎีทางการบริหารความเสี่ยง มาเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติด้วยจึงจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงาม ควรกำหนดแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้น เช่น กำหนดให้มีการจ่ายค่าเบี้ย เลี้ยงภัยเป็นรายเดือนให้แก่พนักงานในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มจากเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานด้วย ความเสี่ยงภัยตลอดเวลา

2.2 ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงาม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล ด้านป้องกันเหตุสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ในเบื้องต้นและเตรียมความพร้อมในการป้องกัน



และบรรเทาเหตุ สาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นแก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และสามารถระงับเหตุสาธารณภัยในเบื้องต้นได้

2.3 ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเสริมงาม ควรมีการจัดตั้งกองทุนในการสงเคราะห์ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในกรณี ที่บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนครอบครัวของเจ้าหน้าที่

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เข้ารับการฝึกอบรมด้าน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แก่หน่วยงานภายนอก อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านป้องกันสาธารณภัย

3.2 ควรมีการปรับปรุงสถานที่ที่อยู่เตรียมความพร้อม ในการออกปฏิบัติหน้าที่ ให้มีสถานที่ที่เป็น สดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบตามความจำเป็น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีสุขภาพกายที่พร้อมในการออกปฏิบัติ หน้าที่

3.3 ควรมีการตั้งงบประมาณให้เพียงพอในการจัดซื้อ จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ ที่มี ความจำเป็นในการ ป้องกันอันตรายแก่ร่างกาย ของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่มี ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย และ จิตใจ

4. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

การศึกษากระบวนการการกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเสริมงาม ควรขยายขอบเขตเครื่องมือใน การศึกษาวิจัยให้กว้างยิ่งขึ้น นอกเหนือจากการสัมภาษณ์พนักงานจ้าง ข้าราชการ และผู้บริหารของเทศบาล ควร มีการสัมภาษณ์ กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้วย เพราะกลุ่มเจ้าหน้าที่ อปพร. นั้น เป็น เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ใน การปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วย ซึ่ง อุปกรณ์ที่เจ้าหน้าที่ อปพร.จำเป็นต้องใช้ หรือใช้ร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันฯ ยังมีได้ รับ การสนับสนุนจากหน่วยงานเทศบาล ดังนั้น หากผู้ศึกษาที่มีความสนใจในเรื่องกระบวนการ การกำหนด แนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร ควรทำการศึกษา เจ้าหน้าที่กลุ่มของ อปพร. ด้วย จะทำให้การปฏิบัติงานที่มีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความปลอดภัย ทั้งเจ้าหน้าที่หลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกลุ่มเจ้าหน้าที่ เสริม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ อปพร. เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพที่สูงสุด และเกิดความผิดพลาด ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ด้วย



รายงานการอ้างอิง

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ. (2549). *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 1-7.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คำรงค์คี ชัยสนิท และประสาน หอมพูล. (2538). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒอักษร.

มณีชัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์. (2526). รายงานวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.

วิชัย พลิตนันทเกียรติ และเสกสรร อรรถวไลย์. (2550). การจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย
ของแรงงานจากอุตสาหกรรมขนาดเล็กในชนบท กรณีศึกษาโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้. วารสารวิจัย
ระบบสาธารณสุข, 2(5), 1295-304.

ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์*
ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด.

วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริศรา ปาดมนั. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารรัฐสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย* ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โรงแท่งบุงา แห่ง ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.

Covey, Stephen R.(1989).The Seven Habits of Highly Effective People.New York:A Fireside Book.

Hanlon, J.J. (1974). Public Health Administration and Practice. Saint Louis, The C.V. mosby.

Ivancevich, John M. (2001). Human Resource Management. New York: Mcoraw-Hill.

Wilson, R.N. (1970). *The Sociology of Health: An Introduction*. New York: Random, House.