

แบบรายการประกอบการขอประเมินผลงาน
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่
ทำงาน
นำอยู่ นำทำงานศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

ของ
นางสาวชนิสรา เครือไชย
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6ว. ตำแหน่งเลขที่ 2168
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี กรมอนามัย

เพื่อขออนุมัติตัวบุคคลแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7วช. ตำแหน่งเลขที่ 2168
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี กรมอนามัย

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- 1.ชื่อผลงานเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน
ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
- 2.ระยะเวลาที่ดำเนินการ มีนาคม 2551 – พฤษภาคม 2551
- 3.สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ 70 %
- 4.ผู้ร่วมจัดทำผลงาน นางสาวสุนทรีย์ แก้วเนตร 10 %
นางสาวพูนทรัพย์ จันทร์เรือง 10 %
นางสาวมนฤดี แสงวงษ์ 5 %
นางสาวรัชดาพร จันทบุตร 5 %

5.บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 108 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ชนิดตอบด้วยตนเอง ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 21 – 25 เมษายน 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบเชิงพรรณนาและหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ ไค สแควร์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้การดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ในรายชื่ออยู่ในระดับมาก ภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.6) มีทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงานในรายชื่ออยู่ในระดับมาก ภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 69.4) และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานในรายชื่ออยู่ในระดับมาก ภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 70.4) เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาและการรับรู้การดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p - value < .05$) นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและการรับรู้แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุ เพศ สถานภาพ ประเภทการจ้าง แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ คือ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมรณรงค์ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้บุคลากรรับทราบ ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง เน้นให้บุคลากรได้มีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน และควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมจำแนก ระหว่างกลุ่มงานภายในองค์กร

6.บทนำ

จากการเจริญเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจบริการต่างๆ ที่มีการขยายตัว อย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้มีผู้เข้าสู่ระบบการจ้างงานมากขึ้น ข้อมูลรายงานผลการ สสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2544 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 33.5 ล้านคนจากประชากร 63.0 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน ภาคเกษตรกรรม 15.4 ล้านคน ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง 5.4 ล้านคน ภาคกิจการขนส่งและธุรกิจ บริการอื่นๆ 5.1 ล้านคน ภาคเกษตรกรรม 4.8 ล้านคน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต 1.4 ล้านคน และ อยู่ในภาคธุรกิจการค้าและการธนาคาร 1 ล้าน คน ประชากรวัยแรงงานเหล่านี้จัดเป็นทรัพยากร บุคคลที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติให้ดียิ่ง ขึ้น ดังนั้นการส่งเสริม สุขภาพในกลุ่มคนทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงอย่างยิ่งที่ควรจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมและรักษาไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตของคนทำงาน

กระบวนการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการเพิ่มคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร ได้ร่วมกันพัฒนาองค์กรอันจะส่งผล ต่อการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน โดยการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาสังคม ด้านองค์กรการทำงาน และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ กระบวนการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานดังกล่าวมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (สำนัก อนามัยสิ่งแวดล้อม : หน้า 2)

1. การส่งเสริมสุขภาพ
2. การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
3. การจัดการทรัพยากรบุคคล
4. การพัฒนาแบบยั่งยืน (ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม)

โดยมีเป้าหมายคือ การมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน และการเพิ่มคุณภาพ ชีวิตของคนทำงานและชุมชนโดยรอบซึ่งจะส่งผลถึงสังคมโดยรวม

การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน จัดเป็นสินค้าและมาตรฐานรูปแบบ การส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชากรวัยทำงาน ที่สำคัญอย่างหนึ่งของกรมอนามัย สถานที่ทำงาน

นำอยู่นำทำงานคือคำตอบหนึ่งของการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งเป็นโครงการที่กรมอนามัยจัดทำขึ้น อันเกิดจากการเล็งเห็นความสำคัญของคนทำงานว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เป็นขุมพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และในสถานที่ทำงานบางแห่งคนทำงานต้องทำงานในสถานที่ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ ดังนั้นการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ด้วยการจัดให้สถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สืบเนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตคนเรา เพราะเวลาหนึ่งในสามของช่วงชีวิตวัยทำงานมักจะต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการหรือแม้แต่ในสำนักงานทั่วไป การได้ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีอนามัยสิ่งแวดล้อมดี และทุกคนมีชีวิตชีวา ย่อมส่งเสริมให้คนทำงานเกิดความสุขกาย สบายใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน

ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี เป็นหน่วยงานระดับกองในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ในพื้นที่ 8 จังหวัดได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ มุกดาหาร นครพนม กาฬสินธุ์ และสกลนคร โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมถึงหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นเครือข่ายร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสำหรับประชาชนในพื้นที่ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ได้ดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน มาตั้งแต่ปี พ. ศ. 2549 มีการบริหารจัดการทีมเพื่อผลักดันให้ทุกคนร่วมด้วยช่วยกัน มีการกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จและห้วงเวลาที่ต้องดำเนินการชัดเจน กำหนดแต่งตั้งทีมงานสนับสนุนผลักดันในด้านต่างๆ และมีการติดตามประเมินผลการทำงานของทีมงานแต่ละทีมอย่างจริงจังด้วยการอำนวยความสะดวกของทีม Facilitator และผู้อำนวยการศูนย์ฯ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของคนทั้งองค์กรด้วยการด้วยการอบรมและศึกษาดูงาน มีการประเมินผลตรวจเยี่ยมด้วยทีมประเมินภายในองค์กร และการตรวจเยี่ยมจากที่ปรึกษาภายนอกองค์กร โดยที่ปรึกษาภายนอกนั้นสามารถป้อนกลับข้อมูลส่วนขาดทำให้องค์กรรู้ว่าต้องทำ ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งใดเพิ่มเติม เพื่อบรรลุตามสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ในที่สุดศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ก็สามารถดำเนินการผ่านเกณฑ์มาตรฐานเป็นสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ระดับดีมากของกรมอนามัยอย่างต่อเนื่อง 2 ปี ซึ่งนับเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานภาคีเครือข่ายและประชาชนทั่วไป

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่

ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งยังสามารถนำกระบวนการ มีส่วนร่วมมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการดำเนินงาน อันจะส่งผลต่อสุขภาพอนามัยที่ดีของบุคลากรและสามารถเป็นองค์กรแบบอย่างสร้างความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถือ ในการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ มีสุขภาพแก่ประชาชนและภาคีเครือข่ายต่อไป

7.วัตถุประสงค์

7.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

7.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

8.วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน

8.1รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

8.2ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

8.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่มีการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 153 คน

8.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ถูกสุ่มมาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 108 คนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

8.3เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทการจ้างงาน แผนกปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน การศึกษา ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน จำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scal) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้

4 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก เท่านั้น

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินแบบอิงเกณฑ์โดยประยุกต์จากแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด(2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 - 3.49	มาก
3.50 - 4.00	มากที่สุด

เกณฑ์การแบ่งกลุ่มภาพรวมของคะแนนการรับรู้

การรับรู้ดี	=	> X - SD
การรับรู้ไม่ดี	=	< X - SD

ส่วนที่ 3 ทศนคติของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scal) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้ 4 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก เท่านั้น

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินแบบอิงเกณฑ์โดยประยุกต์จากแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด(2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	มาก
3.50 – 4.00	มากที่สุด

เกณฑ์การแบ่งกลุ่มภาพรวมของคะแนนทัศนคติ

ทัศนคติดี	=	> X – SD
ทัศนคติไม่ดี	=	< X – SD

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน จำนวน 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scal) กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้ 4 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก เท่านั้น

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินแบบอิงเกณฑ์โดยประยุกต์จากแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด(2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	มาก
3.50 – 4.00	มากที่สุด

เกณฑ์การแบ่งกลุ่มภาพรวมของคะแนนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมดี	=	> X – SD
การมีส่วนร่วมปานกลาง	=	X – SD
การมีส่วนร่วมไม่ดี	=	< X – SD

ชุดที่ 2 แบบสอบถามของคณะกรรมการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงานในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ประกอบด้วย 1 ส่วน คือ

ความคิดเห็นต่อกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

8.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

8.4.1 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเอกสารวิชาการ นำเนื้อหา มาสร้างเป็นแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญของศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี พิจารณาข้อคำถาม นำไปปรับแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำจากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่าง

8.4.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่จะศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่า ความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่า ความเที่ยงของทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 โดยแยกตามส่วน ดังนี้

- การรับรู้ของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.88

- ทักษะของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.72

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ได้ค่า ความเที่ยง เท่ากับ 0.76

8.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 21-25 เมษายน 2551 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด โดยชุดที่หนึ่งแบบสอบถามเก็บรวบรวม ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้การดำเนินงาน ทักษะการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ชุดที่สอง แบบสอบถามเก็บรวบรวม ข้อมูลความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานต่อการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ทางสถิติต่อไป

8.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ และทักษะกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงานโดยใช้ค่าสถิติ chi-square test

9.ผลการดำเนินงาน / ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรที่ถูกสุ่มมาจำนวน 108 คนจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี และ 31-45 ปี ด้วยสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 46.3 และ 41.7 ตามลำดับส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.5 ปฏิบัติงานในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาอยู่ในฝ่ายบริหารทั่วไปและกลุ่มสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.5 สำหรับรายได้มีรายได้ระหว่าง 10,001-25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 62 และมีการศึกษาในระดับอนุปริญญา และ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่นำทำงาน พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานในรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.09 ภาพรวมคะแนนการรับรู้การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.6 โดยรายข้อที่บุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามข้อแรกคือ บุคลากรทราบว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.35 รองลงมาคือ บุคลากรทราบว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้วยค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนประเด็นที่บุคลากรรับรู้ด้วยค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรรู้ว่าหน่วยงานมีการติดตาม/ทบทวน/ประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ และบุคลากรทราบถึงวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.87

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน พบว่าบุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานในรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.09 ภาพรวมบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 69.4 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานจะช่วยให้คุณคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นหากดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.31 รองลงมา คือ การดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงานเป็นโครงการที่ดี และมีประโยชน์ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ประสบความสำเร็จได้นั้นยุ่งยากมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 2.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่นำทำงาน ในรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.05 ภาพรวมคะแนนบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70.4 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ บุคลากรให้ความร่วมมือในการตรวจสอบสภาพประจำปีเป็นประจำ และเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.34 ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพการใช้งานของเครื่องดับเพลิงให้ติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้งานได้ทันที ด้วยค่าเฉลี่ย 2.58

ผลการศึกษาระบบการสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานฯ จะเห็นได้ว่าการวางแผนทางในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการนัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดให้มีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลัก และมีการกระจายคณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ แต่ละเกณฑ์ (การสนับสนุนการนำองค์กร เกณฑ์สะอาด เกณฑ์ปลอดภัย เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี เกณฑ์มีชีวิตชีวา) รวมทั้งผู้รับผิดชอบย่อยของแต่ละเกณฑ์ในแต่ละแผนกที่ เรียกว่า 4 ทหารเสือ มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานฯ และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานฯ ด้านงบประมาณที่ขออนุมัติใช้ในการดำเนินงานฯ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ก็มีเพียงพอ และที่สำคัญบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จากการดำเนินงานที่ผ่านมาย่อมมีปัญหาและอุปสรรคแต่ก็สามารถคลี่คลายได้โดยการประสานระหว่างคณะกรรมการฯ ด้วยกัน อย่างต่อเนื่อง มีการแจ้งข่าวสารให้รับทราบโดยถ้วนกันอย่างทั่วถึง และมีการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติในแผนกงานย่อยมีส่วนร่วมโดยการตรวจเช็ค และตรวจสอบแผนกที่ตัวเองปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ การ มีการจัดประชุมและติดตามการดำเนินงานเป็นระยะๆ ทั้งในส่วนของคณะกรรมการฯเองและในส่วนของผู้รับผิดชอบย่อยของแต่ละเกณฑ์ รวมทั้งมีการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนรับทราบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฯอย่างต่อเนื่องทุกปี มีองค์กรภายนอกมาประเมินผลการดำเนินงานฯ ปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและบุคลากรในองค์กรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านระดับการศึกษาและบุคลากรที่มีการรับรู้ดีมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value = .00 และ .00 ตามลำดับ) นั่นก็คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงและการรับรู้แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานแตกต่างกัน

10. การนำไปใช้ประโยชน์

10.1 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

10.2 เพื่อพัฒนาในการเป็นองค์กรต้นแบบในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

11. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสาธารณสุขเขต 11 และเขต 14 เช่น การออกนิเทศติดตามเพื่อพัฒนางานตามตัวชี้วัดของกรมอนามัย ในพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด การออกเป็นวิทยากรให้กับพื้นที่รับผิดชอบ การออกประเมินรับรองมาตรฐานในสถานที่ต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในเบื้องต้นจึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ติดภาระงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานบ่อยนัก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ขาดการประสานงานกันระหว่างบุคลากรภายในศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี และ คณะกรรมการบางคนขาดการมีส่วนร่วม เช่น วาระการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการฯ

12. ข้อเสนอแนะ/อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ในรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก แสดงว่าหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน ด้านทัศนคติการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน พบว่ามีทัศนคติในเชิงบวกรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก นั้นแสดงว่าการรับรู้ดังกล่าวทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรภา เจริญขำ (2546 : 30 – 31) ที่กล่าวว่า การรับรู้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการสื่อสาร ทัศนคติ และความคาดหวังของผู้สื่อสาร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน คือระดับการศึกษาและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน นั่นก็คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารดีมีประสิทธิภาพย่อมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยหรือต่ำและการรับรู้ไม่ดีหรือน้อยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองสุขภาพกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2545) ซึ่งได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการค้าอาหาร

เจ้าหน้าที่และผู้บริโภค ต่อโครงการ Clean food good test และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์ศักดิ์ เชาวนาศิริ (2543) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของกรมการพัฒนาศรีตำบลในการบริหาร โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ที่พบว่า กรมการพัฒนาศรีตำบลมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพที่ดี ทำให้การบริหารงานโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี มีความก้าวหน้าและราบรื่น ตามลำดับ

จากผลการศึกษาและการอภิปรายผลดังกล่าว การวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานที่ทำงาน นำอยู่นำทำงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมเชิงบวกในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพการณ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน มากขึ้น ต่อไป

13.กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ยิ่ง คุณมลลณี แสนใจ นักวิชาการสาธารณสุข 8ว. และคุณตติยา สารธิมา นักวิชาการสาธารณสุข 7ว. ที่เป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาและแนะนำมาโดยตลอดอีกทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษานี้ต่อไปขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณปิยรัตน์ จันดี พยาบาลวิชาชีพ 7วช. คณะกรรมการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงานและบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อมูลต่างๆ อย่างดียิ่งขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ชนิสรา เครือไชย

มิถุนายน 2551

บรรณานุกรม

วิจัยและประเมินผลกรมการพัฒนาชุมชน, กอง. **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก**

องค์กรสตรีในการพัฒนาชนบท. รายงานวิจัย, 2529

จินตนา เหลืองสุวาลัย. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และเจตคติต่อโรคกับพฤติกรรมการ**

ป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ของวัยรุ่นในชุมชนแออัดแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, 2534

ตติยา สารธิมา. **เรียงถ้อยร้อยความ สอ. 7 อุบลฯ นำอยู่ นำทำงาน. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์วิเวก**

เซอร์วิส เอ็กซ์เพรส, 2551

พงษ์ศักดิ์ เชาวนาศิริ. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของกรรมการพัฒนาสตรี**

ตำบล (กพสต.) ในการบริหารโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัด

อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543

อนามัยสิ่งแวดล้อม, สำนัก. **คู่มือโครงการสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน สำหรับสถาน**

ประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 คน. นนทบุรี: โรงพิมพ์

ทหารผ่านศึก, 2546.

อนามัยสิ่งแวดล้อม, สำนัก. **คู่มือโครงการสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน สำหรับสถาน**

ประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 คนและวิสาหกิจชุมชน. พิมพ์

ครั้งที่ 3 (ปรับปรุง). นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,

2548

อนามัยสิ่งแวดล้อม, สำนัก. **สถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือ**

สถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่10คนขึ้นไป. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2549

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้เสนอผลงาน

(นางสาวชนิสรา เครือไชย)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6ว.

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้ร่วมดำเนินการ

(นางสาวพูนทรัพย์ จันทร์เรือง)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6ว.

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงชื่อ) ผู้ร่วมดำเนินการ

(นางสาวมนฤดี แสงวงษ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข 5

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงชื่อ) ผู้ร่วมดำเนินการ

(นางสาวสุนทรีย์ แก้วเนตร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 4

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงชื่อ) ผู้ร่วมดำเนินการ

(นางสาวรัชดาพร จันทร์บุตร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 5

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางปิยรัตน์ จันดี)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 7วช.

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงชื่อ).....

(พอ.นพ.บวร แผลงฤทธิ์ทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงชื่อ).....

(นายคณัย ธีวันดา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- 1.ผลงานชื่อเรื่อง การสำรวจพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
- 2.ระยะเวลาที่ดำเนินการ กรกฎาคม – ตุลาคม 2551
- 3.สรุปเค้าโครงเรื่อง

3.1 หลักการและเหตุผล

จากนโยบายกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินโครงการพัฒนาส้วมสาธารณะไทย เพื่อเป็นการสร้าง กระแสการพัฒนาส้วมสาธารณะให้มีความสะอาด เพียงพอ ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล และรณรงค์ให้ประชาชนมีพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมที่ถูกต้อง และได้จัดทำแผนแม่บทพัฒนาส้วมสาธารณะไทย (พ.ศ.2549- 2551) ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินงานคือ

1. มีส้วมสะอาด เพียงพอ ปลอดภัย ได้มาตรฐาน HAS ร้อยละ 60
2. ประชาชนมีพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมที่ถูกต้อง ร้อยละ 60

จากการสำรวจพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมของประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบศูนย์ฯ พบว่า พฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมสาธารณะของประชาชน ใช้ส้วมที่ถูกต้อง จำนวน 1,096 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมไม่ถูกสุขลักษณะ จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 คือทิ้งผ้าอนามัยที่ใช้แล้วทิ้งลงในโถส้วม ร้อยละ 2.5 ทิ้งก้นบุหรี่ลงโถส้วม ร้อยละ 14.4 ไม่ล้างมือหลังการใช้ส้วม ร้อยละ 1.9 ล้างมือด้วยน้ำอย่างเดียวเพราะไม่มี สบู่ ร้อยละ 18.3 ซึ่งส่งผลให้ส้วมสาธารณะเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรคได้ (ที่มา : งานพัฒนาส้วมสาธารณะ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ปี 2550)

ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานภายใต้กระบวนการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน และได้จัดให้มีส้วมสาธารณะที่ได้มาตรฐานสะอาด เพียงพอ ปลอดภัยเรียบร้อยแล้วนั้น (ปี 2550) ดังนั้น เพื่อเป็นการประเมินผลการพัฒนาส้วมสาธารณะในสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จึงต้องมีการสำรวจพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมของบุคลากรของ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี เพื่อเป็นข้อมูลนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาส้วมสาธารณะ ต่อไป

3.2 บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอแนะ

เป็นการสำรวจพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วมของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าสถิติความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูล เกี่ยวกับโครงการพัฒนาส้วมสาธารณะ และพฤติกรรมกรรมการใช้ส้วม
2. ออกแบบและสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล
3. ตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

4. ดำเนินการศึกษาโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและวิเคราะห์ผลการศึกษา
5. สรุป และอภิปรายผล

3.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแนวโน้มและ สถานการณ์การใช้ส้วมของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
2. นำผลการศึกษาที่ได้มาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้ขอรับการคัดเลือก

(นางสาวชนิสรา เครือไชย)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6ว.

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551