

การพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงาน ของเทศบาล ตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร Development of a Healthy Workplace in Patiu Municipality Patiu District Yasothon Province Thailand.

เศรฐชัย มีมา¹, จตุพร เหลืองอุบล², วิโรจน์ เชมรัมย์³
Setthachai Meema¹, Jatuporn Luang-Ubol², Wirote Semrum³

Received: 14 August 2015; Accepted: 22 November 2015

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาแบบดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับการประยุกต์ใช้แนวความคิดการมีส่วนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลป่าต้ว รวมทั้งสิ้น 54 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาแบบดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสนับสนุนของผู้บริหาร (2) การรวบรวมข้อมูล (3) การวิเคราะห์ปัญหา (4) การวิเคราะห์บริบทของเทศบาล (5) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (6) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (7) การบริหารจัดการแผน (8) การปฏิบัติตามแผน (9) การติดตามและประเมินผล (10) การสรุปผล และ (11) การยกย่องเชิดชู กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงาน การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานที่ทำงานมีความสะอาด ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิต มีสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพดี และควมมีชีวิตชีวาของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จต่อกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนถึงเชิงนโยบายและปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนงานและงบประมาณ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล (2) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ (3) สร้างค่านิยมองค์กรด้วยการปลูกจิตสำนึกต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของในการร่วมวางแผน ลงมือปฏิบัติ รับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กร รวมทั้งรับผลประโยชน์ร่วมกัน

คำสำคัญ : สถานที่ทำงานน่ายุและน่านำงาน การมีส่วนร่วม การพัฒนาแบบ

Abstract

This research aims to study the operations of a healthy workplace created by participatory development at Tambon Patiumunicipality in Patiu district, Yasothon province, using process-oriented research. The sample consisted of executives, Board of directors, General municipal employees and employees of Tambon Patiu Municipality in total of 54. The study participants were selected purposively. Data were collected using questionnaires, observation participation, in depth interviews and a focus group. The data were analyzed using descriptive statistics with frequency, percentage, mean and standard deviation. To confirm qualitative data using content analysis.

¹ นิสิตปริญญาโท, ² อาจารย์, ³ หัวหน้ากลุ่มงานสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

² Graduate Student, ² Lecturer, ³ Head of Health Service Support Group, Ubonratchathani Provincial Health Office.

* Corresponding author; Setthachai Meema, Faculty of Public Health, Mahasarakham University, Kantharawichai District, Maha Sarakham 44150, Thailand. Setthachai87@hotmail.co.th.

The results showed that the development of a Healthy Workplace by engaging the staff consists of 11 sections: (1) Support of Management, (2) data collection, (3) investigation of the topic, (4) analysis of the context of the council, (5) solutions, (6) action plan, (7) management plan, (8) operations planning, (9) monitoring and evaluation, (10) results and (11) recognition. The process led to the development of a livable and functional workplace, corporate support and increased involvement of employees, clean workplace, operator security, and an appropriate environment that is conducive to good health and vitality of the worker. Success factors in development of healthy workplace construct consists of three aspects: (1) management's attention and support to policy and practice, along with the establishment of operations, planning and budget, monitoring and evaluation. (2) involvement of the personnel involved in the exchange of continuous learning. and (3) creating values by raising awareness of a sense of ownership in a joint action plan and corporate responsibility and benefit sharing.

Keywords : Healthy Workplace The Participatory The Operation Development

บทนำ

แรงงานมีสภาวะของสุขภาพที่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการป้องกันอันตรายและการป้องกันโรคเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยของบุคคลและการเข้าถึงบริการสุขภาพ ซึ่งยังรวมถึงการอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพด้วย ในการเพิ่มผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสุขทั้งทางกายและทางใจในการทำงาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีการส่งเสริมสุขภาพ¹ สถานที่ทำงาน (Workplace) โดยแท้จริงแล้วนั้นหมายความว่า สถานที่หรือโครงสร้างอาคารที่มีคนทำงานอยู่ ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ ร้านค้า ธนาคาร โรงพยาบาล โรงแรมหรือสำนักงานทั่วไป นอกจากนี้ยังรวมถึงไปถึงเครื่องบิน รถ เรือโดยสารก็จัดเป็นสถานที่ทำงานเช่นเดียวกัน ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ในที่ทำงาน 8 - 9 ชั่วโมง สถานที่ที่ทุกคนจะต้องทำงานกันอยู่ทุกวันเปรียบเสมือนบ้านในเวลากลางวัน สถานที่ทำงานจึงมีอิทธิพลต่อชีวิตและสุขภาพอย่างมาก การทำงานให้มีความสุขย่อมมีสถานที่ทำงานที่สะอาดตรงกับคำกล่าวที่ว่า "สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ"² ประสิทธิภาพการทำงานสามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงานหมายความว่า ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนต้นทุนหมายความว่า มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการ และเวลาหมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ³ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์การไปสู่การบรรลุความสำเร็จของการดำเนินงานและจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตและการให้บริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร⁴

สถานที่ทำงานหากไม่มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน การจัดเก็บเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เป็นระเบียบขาดการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ การปฏิบัติงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานเป็นการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของประชาชน มีความสำคัญในการคุ้มครองสุขภาพของประชาชนวัยทำงานที่ใช้เวลาหนึ่งในสามของช่วงชีวิตในสถานที่ทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในการจัดระบบสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงได้นำหลักการสะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวามาใช้ในสถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของประชาชน ได้มีการตระหนักถึงความสำคัญในการคุ้มครองสุขภาพของประชาชนวัยทำงานที่ใช้เวลาหนึ่งในสามของช่วงชีวิตในสถานที่ทำงาน⁵

การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ซึ่งให้ความสำคัญในการการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขและผู้ใช้บริการ ด้วยการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขสบายทั้งกายและใจ การดำเนินงานที่ผ่านมาจังหวัดยโสธรมีสถานบริการสาธารณสุขจำนวน 130 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน 94 แห่ง (ร้อยละ 72.31) ประเภทโรงพยาบาลทั้งหมด 9 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่

ทำงานนอกระบบและนำทำงานทั้งหมด อยู่ในระดับดีมาก 7 แห่ง (ร้อยละ 77.78) ระดับดี 2 แห่ง (ร้อยละ 22.22) ประเภทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 112 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน 82 แห่ง (ร้อยละ 73.21) อยู่ในระดับดีมาก 22 แห่ง (ร้อยละ 19.64) ระดับดี 58 แห่ง (ร้อยละ 51.79) ระดับพื้นฐาน 2 แห่ง (ร้อยละ 1.79) ประเภทสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทั้งหมด 9 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานระดับดี 3 แห่ง (ร้อยละ 33.33) ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ⁶

กระบวนการมีส่วนร่วม (The Participatory Process)⁷ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเชิงบริบทเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ รวมทั้งเป็นการติดตามประเมินผลที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนแนวคิดและแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน อีกทั้งยังก่อให้เกิดเครือข่ายเชื่อมโยงซึ่งกันและกันขององค์กร ซึ่งในการดำเนินงานพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสร้างสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นส่วนช่วยในการนำองค์กรไปสู่การดำเนินงานพัฒนาในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและบุคลากรต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน และประเมินผลปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนด้วยการผสมผสานแนวคิดเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังซึ่งกันและกันแล้วนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งทางแนวคิด สร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาด มีความปลอดภัยในชีวิต มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้สุขภาพดี และความมีชีวิตชีวาของผู้ปฏิบัติงานในการศึกษารุ่นนี้จึงได้มีการนำกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยอาศัยแนวคิดวิจัยเชิงระบบ PAOR ของ Kemmis และ McTaggart⁸ และกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control; AIC)⁹ และทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henri Fayol (POCCC)¹⁰ มาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร วัตถุประสงค์เฉพาะ ประกอบด้วย 4 ประการดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาบริบทการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว ประการที่สอง เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว ประการที่สาม เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนากระบวนการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยอาศัยแนวคิดวิจัยเชิงระบบ PAOR ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflect) ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (AIC) มาใช้ในการกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยยึดกระบวนการของ Kemmis และ McTaggart มาเป็นกรอบดำเนินการ แบ่งเป็น 4 ระยะ 9 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นการใช้กระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เข้าร่วมวิจัยแล้วดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้ 3 ขั้นตอน เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการดำเนินงานขั้นตอนแรก วิเคราะห์บริบทของเทศบาล เป็นการเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัย และข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมมาในขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนที่สอง วิเคราะห์ปัญหา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานในด้านต่าง ๆ ขั้นตอนที่สาม กำหนดแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกและขั้นตอนที่สอง ตั้งแต่การวิเคราะห์ตนเอง แล้วระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมวิจัย จัดทำเป็นแผนปฏิบัติ

การ ในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทำหน้าที่วิทยากร กระบวนการ (Facilitator) ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)¹¹ โดยให้ความรู้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงบทบาทและนำเสนอ ข้อคิด แนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน พร้อมบันทึกในแบบบันทึกกิจกรรมในทุกขั้นตอน

ระยะที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) มี 1 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนที่สี่ ปฏิบัติการตามแผน เป็นการปฏิบัติการตามแผนที่ได้มีการกำหนดไว้จากระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม พร้อมกับบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ระยะที่ 3 การสังเกตผล (Observe) มี 2 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนที่ห้าและขั้นตอนที่หกดังนี้ ขั้นตอนที่ห้า ติดตาม สังเกตผล โดยผู้วิจัยศึกษาการที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเชิงประจักษ์ จากกระบวนการจัดการให้เกิดกิจกรรมของระยะที่ 2 ขั้นตอนหก ประเมินผล โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ได้แก่ แบบประเมิน สถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อเป็นการศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อสรุปผลเป็นข้อมูลนำเข้าไปในขั้นตอนต่อไปของการวิจัย

ระยะที่ 4 การสะท้อนผล (Reflect) โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มย่อยของบุคลากรเทศบาลตำบลปาดิว มี 3 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนที่เจ็ดถึงขั้นตอนที่เก้าดังนี้ ขั้นตอนที่เจ็ด สรุปผล เพื่อทบทวนกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด ผลการดำเนินงานตามแผนและไม่ได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ สำเร็จและไม่สำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ความร่วมมือที่ได้รับ ความภาคภูมิใจ รวบรวมประเด็นต่างๆ สู่ขั้นตอนต่อไป ขั้นตอนแปด วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจกรรมแต่ละขั้นตอนของแผนปฏิบัติการบรรลุผลที่เกิดจากปัจจัยใดบ้าง และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เก็บประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคไว้เพื่อนำเข้าสู่ระยะการวางแผนเพื่อพัฒนาในวงรอบต่อไป นำปัจจัยแห่งความสำเร็จเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือ ถอดบทเรียน เป็นการทบทวนผลการดำเนินงานที่ได้จากการสังเกต การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติการ ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหา ปัจจัยแห่งความสำเร็จและประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงระยะของการวิจัยของผู้ร่วมวิจัย นำมาถอดบทเรียนเฉพาะประเด็น และถอดบทเรียนทั้งระบบ เพื่อนำไปกำหนดเป็นรูปแบบการ

ดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลปาดิว ในการสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนผลระยะที่ 4 นี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้ข้อมูลนำเข้าจากการสังเกตในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลที่สะท้อนโดยตรงจากผู้เข้าร่วมวิจัย พร้อมบันทึกกิจกรรมที่ดำเนินการในทุกขั้นตอนในแบบบันทึกกิจกรรม

ดำเนินการตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง มิถุนายน 2557 โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรทั้งหมดในเทศบาลตำบลปาดิว อำเภอปาดิว จังหวัดยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 54 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร (5 คน) พนักงานเทศบาลสามัญ (15 คน) และพนักงานจ้าง (34 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1.1) แบบประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนแรก ข้อมูลลักษณะทางประชากรทั่วไป ตอนที่สอง ข้อมูลการสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และตอนสุดท้าย เกณฑ์สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา เกณฑ์ประเมินแต่ละข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ผ่าน หมายถึง สภาพที่ได้มาตรฐานถูกต้องตามเกณฑ์ ไม่ผ่าน หมายถึงสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

1.2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนแรก ข้อมูลลักษณะทางประชากรทั่วไป ตอนที่สอง ลักษณะสภาพทั่วไปและบริบทของพื้นที่ มี 2 ส่วน ส่วนแรกข้อมูลการมีส่วนร่วมขององค์กรและบุคลากร ส่วนที่สอง ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยของชีวิตในการทำงาน สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการมีสุขภาพดี และชีวิตชีวาของผู้ปฏิบัติงาน มีข้อคำถามเป็นลักษณะการวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ผลความคิดเห็น (Rating Scale) 3 ระดับ ระดับมาก (3 คะแนน) ปานกลาง (2 คะแนน) ระดับน้อย (1 คะแนน) การแปรผลพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่ได้ โดยคิดค่าคะแนนจาก (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)หารจำนวนชั้น¹²

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แบบบันทึกกิจกรรม และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก การแปลผลสำหรับข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตฉบับที่ก นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้แก่ การจำแนก การจัดหมวดหมู่ การจัดลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งข้อมูลบางอย่างทำการวิเคราะห์/สังเคราะห์ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปเป็นการพรรณนา (Descriptive) และนำเสนอด้วยตาราง

โดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกัน 2 ใน 3 ท่าน ถือว่าเครื่องมือมีความถูกต้องและมีความตรงตามเนื้อหา¹³ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Conbach's Alpha Coefficient)¹⁴ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในกระบวนการวิจัยและการลงภาคสนามโดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นด้วยวิธีการดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Collection of Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของเทศบาลตำบลป่าต้ว ข้อมูลการดำเนินงานด้านสถานที่ทำงานนายอยู่และนำทำงานจากเทศบาลตำบลป่าต้ว

2) การสังเกตโดยตรง (Direct Observation) เป็นการเก็บข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนในระยะเวลาของการวิจัย ทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม

3) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างโดยตรงของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามในการวิจัย

2.1 แบบเลือกตอบ (Check List) ผ่านหมายความว่า สภาพที่ได้มาตรฐานถูกต้องตามเกณฑ์ ไม่ผ่านหมายความว่า สภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ ระดับมาก (3 คะแนน) ระดับปานกลาง (2 คะแนน) ระดับน้อย (1 คะแนน) พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ร่วมวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยกับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างของเทศบาล ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะ กรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยพิทักษ์สิทธิ์ผู้ร่วมวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้ ประการแรก การขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย ประโยชน์ คุณค่าของข้อมูล ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การจดบันทึก การถ่ายภาพ โดยลงนามอนุญาตให้สัมภาษณ์ ประการที่สอง ความเป็นอิสระในการให้สัมภาษณ์ของผู้ร่วมวิจัย โดยการสัมภาษณ์ทุกครั้งคำนึงถึงความพร้อมของผู้ร่วมวิจัย การตอบข้อสัมภาษณ์ด้วยความสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องตอบหากไม่ประสงค์จะตอบข้อสัมภาษณ์นั้น ประการที่สาม ความเป็นอิสระในการเข้าร่วมวิจัย โดยผู้ร่วมวิจัยยินยอมเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ โดยลงนามยินยอมก่อนการเข้าร่วมวิจัย และสามารถออกจากกรวิจัยได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล ประการที่สี่ การเข้ากลุ่มในกิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยจัดให้มีขึ้นตามกระบวนการวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถามคำถามใดๆ ของผู้วิจัยจะไม่เจาะจงรายบุคคลหรือระบุชื่อของผู้ร่วมวิจัย และประการสุดท้าย การรักษาความลับของผู้ร่วมวิจัยจะไม่มีการระบุชื่อบุคคลลงในผลงานวิจัย การนำเสนอ เว้นแต่การระบุตำแหน่ง หรือการระบุเพื่อยกย่องเชิดชู ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หลังจากงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจะดำเนินการด้วยการเผาทำลาย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบดำเนินงานสถานที่ทำงานนายอยู่และนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร ด้วยการประยุกต์ใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยอาศัยแนวคิดการวิจัยเชิงระบบ

PAOR และกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (AIC) เป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ประการแรก วิเคราะห์บริบทการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ประการที่สอง ผลการศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประการที่สาม ผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และประการสุดท้าย ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานสถานที่ทำงานและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ดังนี้

1) บริบทการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ซึ่งสำนักงานเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร มีสถานที่ตั้งในพื้นที่สนามกีฬาแจ่มสุวีร์ มีบริเวณพื้นที่ 8 ไร่ 1 งาน 99 ตารางวา ข้อมูลลักษณะทางประชากรทั้งหมด 54 คน เป็น บุคลากรเพศชาย (ร้อยละ 55.56) อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31–40 ปี (ร้อยละ 46.30) มีอายุน้อยที่สุด 28 ปี และอายุมากที่สุด 62 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 70.37) มีการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 51.85) บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าติ้วส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง (ร้อยละ 62.96) มีรายได้ตั้งแต่ 5,001–10,000 บาท (ร้อยละ 61.11) มีรายได้ต่ำสุด 9,000 บาท และสูงสุด 45,550 บาท มีสถานที่ปฏิบัติงานเป็นอาคารปูนสองชั้น และได้เปิดให้บริการประชาชนเมื่อปี พ.ศ. 2550 มาจนถึงปัจจุบัน มีทั้งที่แยกตามส่วนราชการและใช้ร่วมกัน แต่ละส่วนราชการจะมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง และในส่วนที่เป็นส่วนรวมจะมีพนักงานจ้างทำความสะอาดเฉพาะคอยดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย และรักษาความสะอาด

การดำเนินงานสถานที่ทำงานและนำทำงานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ด้านการสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลพบว่า การสนับสนุนขององค์กรผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญและไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับเรื่องส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สืบเนื่องมาจากผู้บริหารยังไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร ทำให้ขาดการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ผู้บริหารเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการสนับสนุนและพัฒนาสิ่ง

แวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี มีการประสานความร่วมมือกันในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิทธิและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยและการมีสุขภาพดีของคนทำงาน

ด้านความสะอาด ผลพบว่า อาคารสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีและสะอาด มีกำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน มีการควบคุมสัตว์และแมลงนำโรคในสถานที่ทำงาน มีการจัดการเศษวัสดุเหลือใช้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม ซึ่งสถานที่ทำงานในส่วนที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่มากนักทำให้การดูแลรักษาความสะอาดได้ทั่วถึง สำหรับส่วนของอาคารและสถานที่ที่ใช้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานอย่างเช่น ห้องวัสดุ ซึ่งมีตู้เก็บของหรือชั้นวางของไม่เพียงพอ ทำให้มีการวางหรือจัดเก็บไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย หรือเมื่อมีการหยิบวัสดุหรือสิ่งของไปใช้งานแล้วไม่นำมาเก็บไว้ที่เดิม ห้องน้ำห้องสุขา มีการใช้บริการร่วมกันทั้งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลและผู้ที่มาติดต่อราชการ หากวันไหนมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมากทำให้เกิดความสกปรกและมีกลิ่นเหม็นรบกวน สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ความสะอาดของอาคารและสถานที่ที่ใช้ร่วมกัน ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการช่วยกันรักษาความสะอาด โดยการมอบหมายหน้าที่และแบ่งพื้นที่รับผิดชอบร่วมกันในแต่ละวัน และมีการตรวจสอบการดำเนินงาน

ด้านความปลอดภัย ผลพบว่า มีการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง เครื่องจักร อุปกรณ์มีการติดตั้งอย่างมั่นคง ปลอดภัยและมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี ได้รับการตรวจสอบให้พร้อมใช้งาน ถือเป็นสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ความปลอดภัยของชีวิตในการทำงาน แม้ว่าจะมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง เครื่องจักร อุปกรณ์มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีแผนผังและทบทวนขั้นตอนการทำงานเสมอ ในการทำงานที่จะเริ่มดำเนินงานต้องตรวจเช็ควัสดุอุปกรณ์ก่อนดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานและมีความปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ผลพบว่า สถานที่ทำงานภายในห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่ดี มีการจัดการด้านแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเหตุรำคาญที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง ถือเป็นสถานที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่าเป็นสถานที่ทำงานไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงาน

และชุมชน โดยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดตกแต่งภายในสถานที่ทำงานหรือการจัดให้มีพื้นที่สีเขียวสำหรับเป็นที่พักผ่อนของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านความมีชีวิตชีวา ผลพบว่า สถานที่ทำงานมีการจัดสถานที่เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและส่งเสริมความสามัคคีของผู้ปฏิบัติงาน และมีบริการให้คำปรึกษาเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาสุขภาพจิต มีการทดสอบและประเมินสมรรถภาพร่างกาย สำหรับส่วนการจัดตั้งกลุ่มแกนนำสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานยังไม่มีมีการดำเนินการ จึงไม่มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬา รวมถึงไม่มีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมการรณรงค์การลด เลิกบุหรี่ และสิ่งเสพติด มีการห้ามสูบบุหรี่ในอาคารสถานที่ทำงาน แต่ไม่ได้กำหนดเขตสูบบุหรี่เป็นการเฉพาะ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตนไม่ถูกต้องต่อการดูแลสุขภาพของตนเอง เมื่อสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ สิ่งที่ได้เรียนรู้คือ ความมีชีวิตชีวาของผู้ปฏิบัติงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพของตนเองให้ถูกต้องเพื่อร่างกายแข็งแรงและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำแนะนำและการดูแลซึ่งกันและกัน

2) กระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

2.1) ผลการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาบริบทและสภาพปัญหาของเทศบาลในการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานด้วยการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยแล้วคืนข้อมูลสู่เทศบาล เพื่อสะท้อนปัญหาในการดำเนินงานว่าผู้บริหารเป็นกลุ่มสำคัญในการเริ่มต้นการดำเนินงาน และบุคลากรเป็นกลไกหลักที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่ที่การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง แล้วผู้วิจัยจึงได้เริ่มต้นกระบวนการพัฒนาการดำเนินงานสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานโดยการมีส่วนร่วม และได้เกิดกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการอบรมผู้ช่วยวิจัย เป็นกระบวนการเตรียมทีมวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการวางแผน

(Plan) เป็นกระบวนการเริ่มที่มีบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา ร่วมกันการวิเคราะห์ปัญหาแล้วนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยได้สังเกตและใช้แบบบันทึกกิจกรรมเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผน ในการประชุมได้เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุม การประชุมครั้งนี้มีคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างเข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 54 คน การดำเนินกิจกรรมเมื่อที่ประชุมพร้อมได้เชิญนายกเทศมนตรี กล่าวเปิดการประชุม ผู้วิจัยดำเนินการประชุมโดยได้ให้ข้อมูลทั่วไปและบริบทของเทศบาล แจ้งเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงาน สภาพปัญหาที่พบแก่ที่ประชุม แล้วแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมออกเป็น 6 กลุ่มๆ ละ 9 คน โดยการจับฉลากคณะกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยได้กำหนดเป็นข้อคำถามที่แตกต่างกันแต่ละกลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 การสนับสนุนและการติดต่อสื่อสารขององค์กรเป็นอย่างไร กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการการตรวจติดตาม ทบทวน และประเมิน ผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร กลุ่มที่ 3 ความสะอาดของสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร กลุ่มที่ 4 ความปลอดภัยของชีวิตในสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร กลุ่มที่ 5 สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร กลุ่มที่ 6 ความมีชีวิตชีวาของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร ในขั้นตอนนี้ให้สมาชิกแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ทักษะที่มีต่อสถานที่ทำงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง โดยมีผู้วิจัยและทีมวิทยากรเป็นพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม คอยกระตุ้นสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ หลังจากได้นำข้อสรุปบริบทสถานที่ทำงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตจากการประชุมกลุ่มย่อยนำเสนอกลุ่มใหญ่ที่ละกลุ่ม ในขั้นตอนนี้ให้ทุกคนฟังอย่างตั้งใจ หลังจากนั้นได้ให้ทุกคนเขียนภาพฝันที่อยากเห็นมากที่สุดภายใน 5 ปีข้างหน้า ในเรื่องสถานที่ทำงานนำอยู่และนำทำงานคนละ 1 ประเด็น ซึ่งได้ภาพฝันดังนี้ พนักงานทุกคนอยากได้เทศบาลที่มีผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินกิจกรรม เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนจะต้องมีการตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้เอื้อต่อการทำงาน ในการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

บุคคลในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายและมีความปลอดภัยในชีวิต และบุคลากรมีความสุขกาย สบายใจในการทำงาน ดังนายกเทศมนตรีได้กล่าวไว้ว่า “ผมยอมรับว่าที่ผ่านมา ผมและทีมคณะผู้บริหารไม่ได้มองเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในของเรา เป็นห่วงแต่พี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลเดือดร้อนเราก็ไปแก้ปัญหาให้ ต่อไปผมและคณะผู้บริหารจะให้การสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงานเรา มีการวางแผนจัดทำโครงการบรรจุลงในแผนพัฒนาเทศบาลและจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินกิจกรรม” นอกจากนี้พนักงานจ้าง ได้กล่าวไว้ว่า “อยากให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลข่าวสาร และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายและมีความปลอดภัยในชีวิต และมีความสุขกาย สบายใจในการทำงาน” จากประเด็นภาพฝันที่ผู้เข้าร่วมประชุมเขียนมา วิทยากรได้สรุปประเด็นแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมเขียนเป็นประโยคภาพฝันได้ว่า “ผู้บริหารใส่ใจ ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ ควบคุมที่ทำงานน่าอยู่ สู้สิ่งแวดล้อมที่ดี มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ มัดใจบุคลากร”

หลังจากนั้นได้ภาพฝันของเทศบาลแล้ว นำข้อสรุปปัญหาจากการประชุมกลุ่มย่อยเสนอกลุ่มใหญ่ที่ละกลุ่มแล้วนำปัญหาที่พบจากทุกกลุ่มมาจัดเรียงรวบรวมที่คล้ายกันพร้อมสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาได้ และที่ประชุมได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรข้อสรุปที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการในชั้นวางแผน (Plan) ในครั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการจำนวน 3 โครงการคือ โครงการแรก โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน โครงการที่สอง โครงการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม และโครงการที่สาม โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ในสถานที่ทำงาน โดยในเบื้องต้นที่ประชุมมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วน คณะ กรรมการประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่ในการตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงาน และขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการพัฒนาการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Action) เป็นขั้นที่ดำเนินการต่อเนื่องจากขั้นตอนการวางแผน โดยนำ

แผนสู่การปฏิบัติในพื้นที่ คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลทุกคนได้มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติตามแผนงานแต่ละโครงการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โครงการที่ 1 โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วทุกคน เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการแกนนำสุขภาพเทศบาลตำบลป่าต้ว (2) กำหนดประกาศใช้นโยบายส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเทศบาล (3) การจัดกิจกรรม 5 ส¹⁵ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน 5 ส กำหนดและแบ่งพื้นที่ ผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเทศบาล (4) การให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ผู้รับผิดชอบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (5) มุมสุขภาพ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบลป่าต้ว (6) กล่องรับฟังความคิดเห็น กำหนดผู้รับผิดชอบเปิดและปิดกล่องประจำทุกเดือน ผู้รับผิดชอบกองช่าง (7) ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีสมุดบันทึกการรับบริการ ผู้รับผิดชอบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (8) การทดสอบสมรรถภาพทางกาย ได้รับความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ในการทดสอบจากโรงพยาบาลโยธธา ผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเทศบาล

โครงการที่ 2 โครงการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วทุกคน เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (1) จัดอบรมให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยวิทยากรจากโรงพยาบาลป่าต้วให้ความรู้ ผู้รับผิดชอบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (2) จัดกิจกรรมลดอ้วน ลดพุง เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงพยาบาลป่าต้ว โดยอบรมเชิงปฏิบัติการคัดเลือบบุคลากรที่มีรอบเอวเกิน ผู้รับผิดชอบ กองคลัง (3) จัดกิจกรรมนันทนาการเสริมสร้างอารมณ์ในวันเทศบาล ผู้รับผิดชอบสำนักปลัดเทศบาล (4) จัดการแข่งขันกีฬาสีกายใน แบ่งออกเป็น 2 ทีม มีการแข่งขันกีฬา 4 ประเภท ได้แก่ กีฬาพื้นบ้าน เปตอง วอลเลย์บอล และฟุตบอล จัดกิจกรรมกีฬาทุกวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ ผู้รับผิดชอบกองการศึกษาและสวัสดิการสังคม

โครงการที่ 3 โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ในสถานที่ทำงาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วทุกคน เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (1) ประกาศนโยบายสถานที่ทำงานปลอดบุหรี่ (2) ติดป้ายและสติ๊กเกอร์ห้ามสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน (3) อบรมให้ความรู้กับพนักงานที่สูบบุหรี่และไม่สูบบุหรี่

บุหรี ผู้รับผิดชอบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2.2) ผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานของเทศบาลตำบลป่าติวตามเกณฑ์ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาไม่ผ่านเกณฑ์ 7 ข้อ (ร้อยละ 14) จากทั้งหมด 50 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนแรก การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 2 ข้อ ในด้านการติดต่อสื่อสาร การตรวจติดตาม ทบทวนและประเมินผล ส่วนที่สอง ความสะอาด ความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมเหมาะสมและความมีชีวิตชีวา ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 5 ข้อ คือ การพัฒนาด้านความสะอาดไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ ในเรื่องบริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ ตู้เก็บของหรือชั้นวางของบริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ ตู้เก็บของหรือชั้นวางของ และห้องน้ำห้องส้วมได้มาตรฐานส้วมสาธารณะไทยของกรมอนามัย ด้านความมีชีวิตชีวาของบุคลากรระดับพื้นฐานไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 1 ข้อ เรื่องมีการให้ความรู้และการรณรงค์การลด เลิกบุหรี และสิ่งเสพติด ระดับดี ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 1 ข้อ เรื่องการมีส่วนร่วม มีกิจกรรมและการจัดตั้งกลุ่มแกนนำสร้างเสริมสุขภาพและระดับดีมาก ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 1 ข้อ เรื่องการส่งเสริม

ให้พนักงานได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา และหลังการพัฒนาผ่านเกณฑ์ประเมินทุกข้อ

2.3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมขององค์กรและบุคลากร ด้านการสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนองค์กร การติดต่อสื่อสาร การตรวจติดตาม ทบทวนและประเมินผล และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ก่อนดำเนินการ การมีส่วนร่วมขององค์กรและบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าติว ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย หลังดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนของผู้บริหารสนับสนุน มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การรับข้อมูลและให้ข้อมูลข่าวสาร มีการกำหนดและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจนมีการตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงาน ดังแสดงใน (Table 1)

Table 1 The participatory development of Healthy Workplace by the organization and staff

Elements 1	Before			After		
	\bar{X}	SD	Level of participation	\bar{X}	SD	Level of participation
1. Enterprise Support	1.26	0.32	little	2.80	0.31	very
2. Communications	1.58	0.35	little	2.58	0.28	very
3. Monitoring, review and evaluate	1.22	0.33	little	2.59	0.20	very
4. The involvement of employees	1.12	0.23	little	2.78	0.30	very
Total	1.30	0.19	little	2.69	0.19	very

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยของชีวิตในการทำงาน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และความมีชีวิตชีวาของ

บุคลากรเทศบาลตำบลป่าติว พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับน้อย หลังดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดัง (Table 2)

Table 2 The participatory development of Healthy Workplace is clean, operator security, appropriate environment is conducive to good health and vitality of the worker.

Elements 2	Before			After		
	\bar{X}	SD	Level of participation	\bar{X}	SD	Level of participation
1. Clean workplace	1.23	0.19	little	2.77	0.19	very
2. Operator security	1.24	0.19	little	2.76	0.20	very
3. Appropriate environment is conducive to good health	1.26	0.19	little	2.87	0.24	very
4. Vitality of the worker	1.12	0.24	little	2.75	0.17	very
Total	1.21	0.15	little	2.79	0.15	very

3) ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าดัว เป็นระยะสังเกตผล (Observe) ของกระบวนการวิจัยครั้งนี้ เป็นการติดตามผลการดำเนินงานทั้งในเชิงกระบวนการทำงานตามกิจกรรม และโครงการที่กำหนดไว้ในระยะวางแผน รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ทำงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังระยะวางแผนว่า เทศบาลได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนหรือไม่ อย่างไร และผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการปฏิบัติการมีผลต่อสถานที่ทำงานอย่างไร ผู้วิจัยได้ใช้แบบบันทึกกิจกรรมผลการดำเนินงานการพัฒนาสถานที่ทำงาน เพื่อบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ปรากฏผลดังต่อไปนี้

3.1) โครงการสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงาน ผลการดำเนินงาน พบว่า เทศบาลตำบลป่าดัวเป็นสถานที่ทำงานน่ายุและนำทำงานยิ่งขึ้น บุคลากรมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อเทศบาล มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างความสามัคคีในพนักงานเทศบาลตำบลป่าดัว สิ่งที่ได้เรียนรู้ พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการสร้างความสามัคคีในพนักงาน ทำให้มีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ในการดำเนินการให้ความรู้บางกิจกรรม คณะผู้บริหารและพนักงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากมีภาระงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

3.2) โครงการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม ผลการดำเนินงาน พบว่า พนักงานมีการพัฒนาทักษะในการ

ดำเนินชีวิต เสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของทุกคน ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมนันทนาการเสริมสร้างอารมณ์เป็นอย่างดี เป็นการเฝ้าระวังและป้องกันโรคซึมเศร้า พนักงานในเทศบาลตำบลป่าดัวมีสุขภาพกายที่แข็งแรง ได้มีการออกกำลังกายและได้มีการฝึกทักษะการเล่นกีฬา เป็นการลดอัตราการป่วยด้วยโรคภัยเจ็บ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พบว่า พนักงานมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เพราะได้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา มีการแข่งขันกีฬากายในสร้างความสามัคคีเกิดความสนุกสนานทางอารมณ์ มีการพูดคุยและสนทนากันมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ในการดำเนินงานบางกิจกรรม คณะผู้บริหารและพนักงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากมีภาระงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

3.3) โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ในสถานที่ทำงาน ผลการดำเนินงาน พบว่า พนักงานในเทศบาลตำบลป่าดัวมีความเข้าใจและความตระหนักต่อโทษและพิษภัยของการสูบบุหรี่ เป็นการพัฒนาระบบการให้ความรู้แก่พนักงานและส่งเสริมให้พนักงานที่สูบบุหรี่มีการเลิกสูบบุหรี่เร็วขึ้น และทำให้พนักงานที่ยังเลิกสูบบุหรี่ไม่ได้ สูบบุหรี่น้อยลง มีการกำหนดเขตปลอดบุหรี่และเขตให้สูบบุหรี่ เป็นการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้ พบว่า เมื่อพนักงานเทศบาลตำบลป่าดัวมีความเข้าใจและความตระหนักต่อโทษและพิษภัยของการสูบบุหรี่ เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีความพยายามที่จะเลิกสูบบุหรี่มากขึ้น และทำให้พนักงานลดปริมาณการสูบบุหรี่น้อยลง ปัญหาและอุปสรรค พบว่า พนักงานบางคนไม่มีความตั้งใจจริงที่จะเลิกสูบบุหรี่ หรือไม่คิดที่จะลดปริมาณการสูบบุหรี่น้อยลง ซึ่งเทศบาลตำบลป่าดัวยังมีการสูบบุหรี่ของพนักงานหนึ่งในสี่ของพนักงานทั้งหมด

กระบวนการสะท้อนผล (Reflect) หลังจากทีเทศบาลได้ดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุไว้ในแผนระยะเวลา 3

เดือน ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สังเกตการณ์ เก็บข้อมูลแล้วนัดหมายผู้ร่วมวิจัยทุกคนมาร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ และศึกษากระบวนการเพื่อถอดบทเรียน หลังจากที่ได้กลุ่มได้ข้อสรุปแล้วได้ร่วมกันลำดับขั้นตอนการทำงานตั้งแต่เริ่มกระบวนการ พัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบ และนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริง พร้อมกับสรุปผลผลิตที่ได้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ พัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนแรก การสนับสนุนของผู้บริหาร ขั้นตอนที่สอง รวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่สาม การวิเคราะห์ปัญหา ขั้น

ตอนที่สี่ การวิเคราะห์บริบทของเทศบาล ขั้นตอนที่ห้า การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ขั้นตอนที่หก การจัดทำแผนงาน/โครงการ ขั้นตอนที่เจ็ด การบริหารจัดการแผน ขั้นตอนที่แปด การปฏิบัติการตามแผน ขั้นตอนที่เก้า การติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่สิบ การสรุปผล และขั้นตอนสุดท้าย การยกย่องเชิดชู

จากกระบวนการพัฒนาการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้วจังหวัดยโสธร เขียนเป็นรูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน (Figure 1)

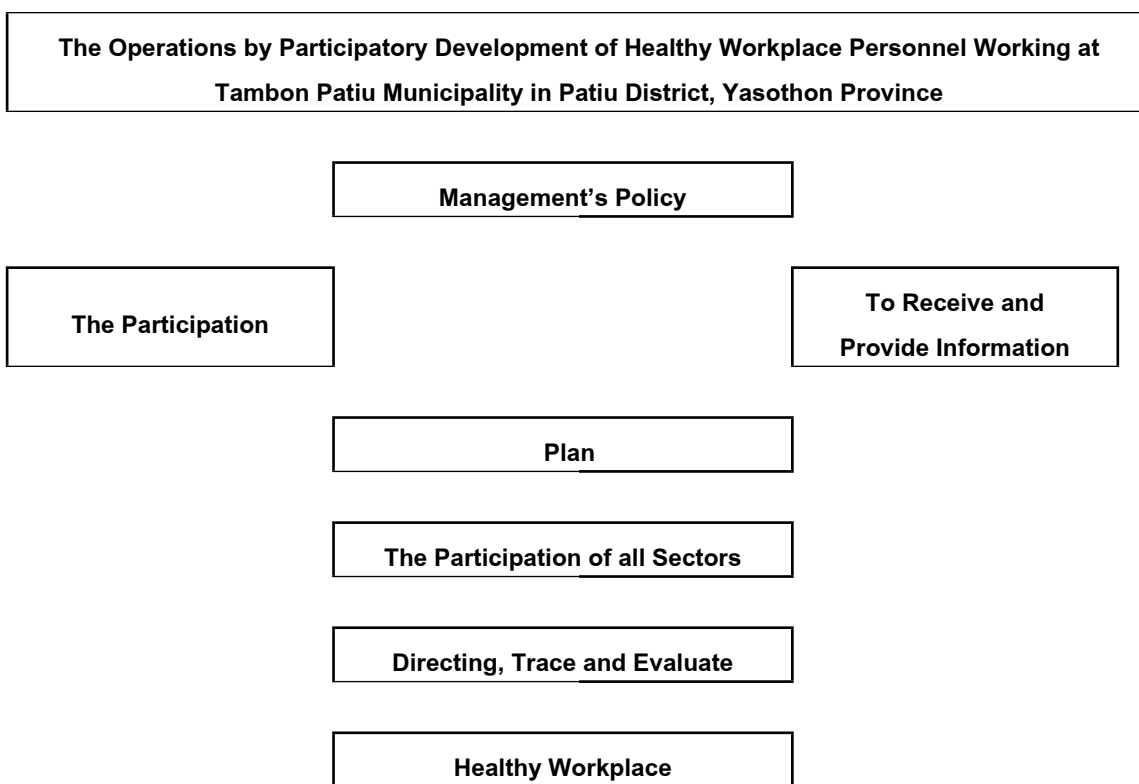


Figure 1 The Operations by Participatory Development of Healthy Workplace Personnel Working at Tambon Patiu Municipality in Patiu District, Yasothon Province

วิจารณ์และสรุปผล

จากการวิจัยพบว่า บริบทของเทศบาลภูมิหลังส่วนใหญ่บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ทำงานร่วมกันแบบพี่น้องและมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติกัน รักใคร่สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน ประกอบกับการมีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นใส่ใจต่อปัญหาของเทศบาล ขอบริเวณนี้เพื่อพัฒนาเทศบาลให้เข้มแข็งและมีความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน เป็นคุณลักษณะทางสังคมที่เกื้อหนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านชุมชนที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในงานสาธารณสุข

ของ เพ็ญศรี เขียวขำ¹⁶ ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะทางภูมิศาสตร์จิตวิทยาทางสังคม การจัดระเบียบสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนในแต่ละชุมชนเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยแตกต่างกันออกไป ชุมชนที่ตั้งรากฐานเป็นเวลานานจะมีการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะเครือญาติ การรวมตัวของชุมชนและการเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรพบว่า มี 11 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นการประกาศนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้พนักงานรับรู้นโยบาย พบว่า ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานว่ามีความสำคัญต่อองค์การ การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยและการมีสุขภาพดีของพนักงาน

2) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล เป็นการค้นหาข้อมูลเทศบาลจากส่วนราชการต่างๆ ร่วมกัน ส่วนผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากกิจกรรม พบว่า ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี เพราะเชื่อว่าข้อมูลที่ให้ไปจะเป็นประโยชน์กับตนเองและต่อเทศบาล

3) ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา เป็นความร่วมมือหลังจากที่เทศบาลรับทราบปัญหา และมีความเห็นพร้อมต้องกันว่าสิ่งที่เป็นอยู่นั้นเป็นปัญหาของเทศบาลที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัญหา ทำให้ทราบถึงรากเหง้าของปัญหา เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขนั้นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน

4) ขั้นตอนการวิเคราะห์บริบทของเทศบาล เป็นการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคมและลักษณะทั่วไป พบว่า การวิเคราะห์บริบทของเทศบาลทำให้ทราบจุดแข็งของเทศบาล เพื่อแก้ปัญหาในส่วนที่ยังขาดซึ่งจะต้องทำการพัฒนา และอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการวิเคราะห์ร่วมกัน

5) ขั้นตอนการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา หลังจากที่ได้รับทราบผลการวิเคราะห์ปัญหาแล้วว่า ปัญหาสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร พบว่า เทศบาลได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ตามบริบทและศักยภาพของเทศบาล ณ เวลาและสถานการณ์ ทั้งเป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้ในระดับเทศบาลเอง และแนวทางที่ต้องเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น สู่การนำไปเป็นแนวทางการจัดแผนปฏิบัติต่อไป

6) ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนที่เกิดต่อเนื่องจากการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า บุคลากรเข้ามามีบทบาทร่วมในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ เนื่องจากเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับการเสนอหรือมีส่วนร่วมในการอภิปรายจากทุกคนแล้วจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้วย

7) ขั้นตอนการบริหารจัดการแผน เป็นขั้นตอนที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแผนร่วมกัน พบว่า เทศบาลได้มีการมอบหมายงานกันเป็นคำสั่ง การเสนอตัวเพื่อรับผิดชอบงาน การหาแหล่งงบประมาณและทรัพยากร

อื่นๆ ซึ่งเป็นการกำหนดบทบาทร่วมของบุคลากรเทศบาลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

8) ขั้นตอนการปฏิบัติการตามแผน เป็นขั้นตอนที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายเข้ามาร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในขั้นจัดทำแผนและการบริหารจัดการแผน พบว่า บทบาทของคณะกรรมการดำเนินงาน การติดต่อประสานงาน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ส่วนพนักงานมีบทบาทในการปฏิบัติและการขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกัน

9) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญที่บุคลากรผู้เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันในการกำกับติดตาม เพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขไปพร้อมกันโดยไม่ต้องเก็บปัญหาไว้ พบว่า ผู้บริหารและกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจะทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินงาน แล้วรายงานผลแก่ที่ประชุมทราบเป็นระยะ

10) ขั้นตอนการสรุปผล เป็นขั้นตอนที่บุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนในการรับรู้ผลสำเร็จของงานร่วมกัน เพราะเป็นผลผลิตของบุคลากรที่จะรับรู้ว่าสิ่งที่ดำเนินการมานั้นมีผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร พบว่า เทศบาลได้ประชุมกลุ่มเพื่อสรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและถอดบทเรียนไปพร้อมกัน

11) ขั้นตอนการยกย่องเชิดชู เป็นกระบวนการที่เพิ่มเข้ามาหลังจากที่เทศบาลได้ปฏิบัติงานตามแผนสำเร็จ พบว่า เป็นกระบวนการที่ไม่เป็นรูปแบบ แต่สำคัญและจำเป็นเนื่องจาก บุคลากรได้ร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความเสียสละเป็นการทำความดีที่ควรจะต้องเชิดชู เป็นการสร้างกำลังใจได้แก่ การมอบเกียรติบัตรในที่ประชุม การมอบของรางวัล

จากกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรครั้งนี้ พบว่า มี 11 ขั้นตอน มีขั้นตอนที่เพิ่มเข้ามาคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรวบรวมข้อมูล การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา การบริหารจัดการแผน และการยกย่องเชิดชู ส่วนขั้นตอนที่หายไปนั้นได้ดำเนินการแทรกรวมเป็นขั้นตอนเดียวกัน ได้แก่ การติดตาม/สังเกตผล และประเมินผล รวมเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผล ขั้นตอนสรุปผล วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการถอดบทเรียน รวมเป็นขั้นตอนการสรุปผล และได้นำหลักการบริหารของเฮนรี ฟาโย มาประยุกต์ใช้ในการวางแผน (Planning) กำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานไว้สำหรับเป็นแนวทางของการทำงาน การจัดองค์การ (Organizing) จัดวางตำแหน่งและบทบาทของบุคคลให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมและช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การสั่งการงานและจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน การประสานงาน (Coordinating) การติดต่อประสานงาน เชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และ

กำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมดูแลการดำเนินงาน ครอบคลุมทั้งประเด็นด้านบุคลากร การปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้มีบุคลากรของเทศบาลเข้ามามีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนได้เป็นกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลปาดัว จากเดิมที่ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน เป็นไปตามกระบวนการแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ จุฬารัตน์ โสตะ¹⁷ ได้อธิบายไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมของคนทุกคนที่ต้องการการยอมรับและยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังต้องการอะไร มีปัญหาอะไรและอยากแก้ปัญหาอย่างไร ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการต่าง ๆ สอดคล้องความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า ด้านกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้น สอดคล้องกับทวิวัตติ บุญดีกุล¹⁸ ได้อธิบายถึงระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายระดับ โดยวิธีการแบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดของการแบ่งเป็นสำคัญ ระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้จากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุด

ผลการดำเนินงานจากกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลปาดัวครั้งนี้ พบว่า เกิดผลลัพธ์ 2 ลักษณะ คือ 1) ผลลัพธ์เชิงกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 11 ขั้นตอน นำไปสู่แผนงานการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โครงการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม และโครงการลด ละ เลิกบุหรี่ในสถานที่ทำงาน 2) ผลลัพธ์ต่อการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน การมีส่วนร่วมขององค์กรและบุคลากร ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยของชีวิตในการทำงาน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และความมีชีวิตชีวาของบุคลากรเทศบาลตำบลปาดัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ปารีชาติ คำดี¹⁹ ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ในการสร้างสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐก่อนการได้

รับการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย หลังจากได้รับการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยแห่งความสำเร็จต่อกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากการวิจัยครั้งนี้ที่สำคัญ ปัจจัยแรกคือผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนถึงเชิงนโยบายและปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนงานและงบประมาณ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ปัจจัยที่สองคือ บุคลากร การมีส่วนร่วมในการรับและให้ข้อมูลความรู้ด้านความเสี่ยงด้านสุขภาพและการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจปัญหา จึงเกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญส่งผลให้แผนงานโครงการได้รับสนับสนุนและบรรลุเป้าหมาย และปัจจัยสุดท้าย การมีส่วนร่วมการวางแผนแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างค่านิยมองค์กรด้วยการปลูกจิตสำนึกต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของในการร่วมวางแผนลงมือปฏิบัติ รับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กร รวมทั้งรับผลประโยชน์ร่วมกัน ปัจจัยทั้ง 3 อย่างดังกล่าวที่มีผลต่อความสำเร็จต่อกระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้มาจากการถอดบทเรียนจากผู้ร่วมวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ อวยพร พิศเพ็ง²⁰ ได้ทำการศึกษาผลการประยุกต์ใช้การจัดการอย่างมีส่วนร่วมร่วมกับแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่ กรณีศึกษาตำบลเมืองแก อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยสำเร็จในการดำเนินงานนั้น แก่นนำสุขภาพต้องมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน ลงมือปฏิบัติ และติดตามประเมินผลด้วยตนเอง มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอในระดับพื้นที่

จากงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ควรมีการส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน เพื่อให้มีความยั่งยืนยิ่งขึ้นไป นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และให้มีการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การศึกษากระบวนการพัฒนาสถานที่ทำงานในครั้งต่อไป ส่งผลให้สถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านกระบวนการ

จัดการได้รูปแบบที่เหมาะสม ควรมีการเพิ่มวงรอบการวิจัยเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว ควรเพิ่มขนาดตัวอย่างในกลุ่มของฝ่ายสภาเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้แนวทางที่หลากหลายเพิ่มขึ้นในกระบวนการในการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงานต่อไป และควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรของเทศบาลที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี และ การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ประจำปี 2556 จากเทศบาลตำบล ป่าดิว อำเภอบ้านดิว จังหวัดยโสธร

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization (WHO). Community Enrollment in Health for Primary Health Care. Bethesda : McGraw-Hill Book Company; 2007.
2. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. โครงการสถานที่ทำงานนอกระบบนอกระบบสำนักงานสำหรับสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 คน. พิมพ์ครั้งที่ 3. โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก; 2546.
3. วัฒนา วงเกียรติรัตน์. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินผลและการติดตามผลเชิงสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
4. ณรงค์ จันทรา. ผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ บ.ช.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2549.
5. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือสถานที่ทำงานนอกระบบนอกระบบสำนักงาน "สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อม ดีมีชีวิตชีวา". โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก; 2553.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. การรวบรวมสถิติประจำปี 2556. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร; 2556.
7. ธนกร จีระออน. รูปแบบการป้องกันโรคไข้เลือดออกในระดับชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ส.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2553.
8. Kemmis, S. & Mc Taggart, R. Participatory Action Research in Denzin, K.N., Lincoln, S.Y.(End.),

Handbook of Qualitative Research. London : Sage Publication, Inc; 2000.

9. พัชรา กลางประพันธ์. การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง และการวางแผนแบบมีส่วนร่วมสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ส.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549
10. สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด; 2547
11. วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริภักดิ์ออฟเซ็ท; 2551.
12. สุมิทา กลางการ และวราภรณ์ พรหมสัตยพรต. หลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม : สารคามการพิมพ์ – สารคามเปเปอร์; 2553.
13. รังสรรค์ สิงห์เลิศ, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2551.
14. วีระศักดิ์ สืบเสาะ. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย. คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2551.
15. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5 ส. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่; 2548'
16. เพ็ญศรี เปลี่ยนขำ. การสาธารณสุขมูลฐาน. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ราชบุรี : ชรรักษ์การพิมพ์; 2542.
17. จุฬารัตน์ โสตะ และคณะ. บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในงานอนามัยสิ่งแวดล้อม. รายงานวิจัย. ขอนแก่น : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546.
18. ถวิลวดี บุญดีกุล. ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด : ทำอย่างไรให้เป็นจริง. นนทบุรี. สถาบันพัฒนาพระปกเกล้า; 2551.
19. ปาริชาติ คำดี. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ในการสร้างสถานที่ทำงานนอกระบบและนำทำงาน. วิทยานิพนธ์ ส.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2553.
20. อวยพร พิศพิง. ผลการประยุกต์ใช้การจัดการอย่างมีส่วนร่วมร่วมกับแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่ตำบลเมืองแก อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ส.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2553.