รูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

Model Development of a Healthy Workplace at Donmoddang Hospital, Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province.

จักรพันธ์ เนวลา[1], เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์[2], วิโรจน์ เซมรัมย์[3]

Chakkaphan Newala[1], Terdsak Promarak[2], Wirote Semrum[3]

Received: 30 May 2016 ; Accepted: 14 September 2016

บทคัดย่อ

โรงพยาบาลดอนมดแดง เป็นหน่วยบริการทุติภูมิ ที่เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของบุคลากร นำไปสู่การวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การศึกษาแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ วางแผน - ปฏิบัติ - ตรวจสอบ - ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบครบวงจรและต่อเนื่อง โดยใช้วงจรคุณภาพในการดำเนินกิจกรรม ผลการศึกษา พบว่า บริบทพื้นที่บุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=2.98) ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.66) การประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ในระดับดีมาก ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ โดยการวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการแก้ไขปรับปรุง ผลการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง คือ รูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี คือ MODDANG Model โดยประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ในระดับดีมาก ผ่านเกณฑ์จำนวน 50 ข้อ (100%) และบุคลากรมีระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.82) ระดับความพึงพอใจมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.80) และดังนั้นควรมีการพัฒนาตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนารูปแบบสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ให้ผ่านการประเมินในระดับดีเด่นและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

Abstract

Donmoddang Hospital provides an ideal model that emphasizes the importance of developing a workplace that is conducive to the mental and physical health of all personnel. A study was designed to investigate the development of the hospital's model. This research was particularly focused on studying the development of their model of a livable workplace. The study was conducted at Donmoddang Hospital, Ubon Ratchathani Province, quantitative and qualitative data were employed. The study was divided into three stages (planning, action, check). PDCA improvement activities were systematic, comprehensive and continuous. The level of participation was medium ($\bar{x}$= 2.98) satisfaction levels were at a medium level ($\bar{x}$= 3.66). An evaluation of the workplace as being pleasant to work in was at a very good level but did not meet number 5 of the plan. In the Donmoddang Model, the workplace achieved a very good pass of 50 (100%). Personnel who increased their participation in projects increased at a medium level ($\bar{x}$= 3.82) and task participation also improved ($\bar{x}$= 4.80). A workplace could therefore be developed based on the model developed.

Keywords: Model development, Healthy Workplace

---

[1] นิสิตปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[2] อาจารย์,คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[3] นักวิชาการ,สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

[1] Master Degree Student, Faculty of Public Health, Mahasarakham University

[2] Lecturer, Faculty of Public Health Mahasarakham University

[3] Officer, Ubon Ratchathani Provincial Public Health office

** Corresponding author: e-mail address : add_windowslife@windowslife.com*

บทนำ

การดำเนินการปรับปรุงหรือการพัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน” ได้นำมาดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นมา โดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบและดูแลในด้านการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของประชาชนในวัยทำงาน ที่ต้องใช้เวลาหนึ่งในสามของช่วงชีวิตในสถานที่ทำงาน จากเดิมที่ใช้เกณฑ์ประเมินเป็น 2 แบบ คือ สำหรับสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 คน และสำหรับสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป[1] แต่ในปัจจุบันเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 แบบ ได้ถูกปรับปรุงให้เป็นฉบับเดียวกันโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงสามารถนำไปใช้ประกอบการประเมินกับสถานที่ประกอบการหรือสถานที่ทำงานได้ทุกขนาด เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในการจัดระบบสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงได้นำหลักการสะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา มาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานด้วย ดังนั้น กรมอนามัย จึงได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขคู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันและถูกต้องมากยิ่งขึ้น[2] จากนโยบายสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี ให้หน่วยงานในสังกัด ประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ให้ผ่าน ร้อยละ 50[3] และมติการประชุมคณะกรรมการบริการ เห็นว่าควรให้มีการพัฒนาถานที่ทำงานให้เป็นสถานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลดอนมดแดง โดยการนำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลจึงมีนโยบายให้มีการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเพื่อขอรับรองมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในปีงบประมาณ 2559[4]

โรงพยาบาลดอนมดแดงเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ระดับทุติยภูมิให้บริการรักษาผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 113 คน จากการศึกษาบริบท พบว่า เคยได้รับการรับรองมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อปี 2549 แล้วไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานอีกเลย

เนื่องจากโรงพยาบาลดอนมดแดง ขาดการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถดำเนินการต่อเนื่องได้ ดัง (Figure 1)

Figure 1 Original Model

จากการประเมินตนเอง โดยใช้แบบประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2556 จากคณะกรรมการดำเนินงาน ที่ประเมินเกณฑ์ผ่านในระดับดีมาก พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ นอกจากนั้นได้สำรวจระดับการมีส่วนร่วม และระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรหมด พบว่า ระดับการมีส่วนร่วม และระดับความพึงพอใจยังอยู่ในระดับน้อย อีกด้วย

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นและการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยเชื่อว่าการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่งผสมผสานกันกับกระบวนการบริหารและการจัดการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนการดำเนินตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นในการดำเนินการต้องอาศัยกระบวนการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องแล้วนำผลที่ได้จากกระบวนการที่เกิดขึ้นมาเป็นรูปแบบพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผ่านการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในระดับดีมากและเป็นรูปแบบในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อให้โรงพยาบาลดอนมดแดงผ่านเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในระดับดีเด่น

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติ (Practical Action

Research)โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีตามกระบวนการวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA)[5] เพื่อนำกระบวนการถอดบทเรียนมาใช้ในการสรุปการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทโรงพยาบาลดอนมดแดงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน โดยใช้กระบวนการ PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไขปัญหา (Act) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลดอนมดแดง จำนวน 113 คน

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้านระดับการมีส่วนร่วมและระดับความพึงพอใจ อยู่ที่ 0.86 และ 0.84 ตามลำดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มแบบประเมิน และแบบสอบถาม การศึกษาวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ระยะเตรียมการ

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ บริบท การดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

1.2 ชี้แจงนโยบายผู้อำนวยการ แจ้งบุคลากรและประสานหน่วยงานที่จะทำการประเมินเพื่อดำเนินการวิจัย

2. ระยะดำเนินการวิจัย

2.1 การวางแผน (Plan) โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย การให้ความรู้ 5 ส และมาตรฐานส้วมสาธารณะ (HAS) แนวทางการพัฒนา และสร้างแนวทางปฏิบัติ

2.2 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Do) โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมให้ความรู้การศึกษาดูงาน การทำความเข้าใจและประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน และการแลก เปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดงานคุณภาพ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม (Check) เป็นการประเมินผลตามแผนการดำเนินงานโดยคณะกรรมการประเมินภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานอยู่ น่าทำงาน

2.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการจัดการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนกระบวนการทั้งหมดที่ได้จากการวิจัย โดยผู้วิจัยและและกรรมการบริหารร่วมกันถอดบทเรียนหลังการ ในการดำเนินการหารูปแบบพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

3. ระยะสรุปผลและประเมินผลการวิจัย

3.1 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ระดับการมีส่วนร่วมและระดับความพึงพอใจของบุคลากร

3.2 ถอดบทเรียน ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จที่เกิดจากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. บริบทรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโรงพยาบาลดอนมดแดงมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนมากเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 49.6 เพศหญิง ร้อยละ 67.3 อายุเฉลี่ย 33.6 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70.1 อายุการทำงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 9 ปี ร้อยละ 57.5 และเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด30 เตียงจากการประเมินตนเองที่ระดับดีมาก ได้ทราบประเด็นที่ไม่ผ่านการประเมิน 5 ข้อและระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=2.98) ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.66)

2. การดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน โดยการใช้วงจรคุณภาพ PDCA ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติ (Practical Action Research) ประกอบด้วย

2.1 ขั้นการวางแผน(Plan)มีการประชุมคณะกรรมการบริหารพบว่าได้นโยบาย แผนปฏิบัติการ และแนวทางปรับปรุงแก้ไข จากขั้นตอนนี้ ทำให้เกิดลักษณะการนำองค์การ (Organizational leadership; O) และทำให้การปฏิบัติงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal; G) เพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

2.2 ขั้นการดำเนินงานตามแผน (Do) โดยดำเนินแก้ไขปรับปรุงตามแผนและงบประมาณ การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีจัดการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ การศึกษาดูงาน การสนทนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดงานคุณภาพ เกิดรูปแบบของการทำงานร่วมกัน เกิดรูปแบบการทำงานร่วมกัน เช่น ร่วมสำรวจและแจ้งความเสี่ยงและอุบัติการณ์ การร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ และกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นต้นได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติจริง (Deploy; D)

2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ พบว่าการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในระดับดีมาก พบว่า ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 100 ระดับการมีส่วนร่วมและระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ดังตาราง

Table 1 Compare the level of participation and level Satisfaction before and after

	Before		After	
	$\bar{x}$	Level	$\bar{x}$	Level
Participation	2.98	medium	3.82	high
Satisfaction	3.66	medium	4.88	high

เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ (New Process; N) นั่นคือการ ควบคุม กำกับและติดตามทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้มีความต่อเนื่อง และการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร (Management; M)

2.4 ขั้นการตรวจปรับปรุง แก้ไข (Act) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนการหารูปแบบพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เกิดรูปแบบจากกระบวนการการถอดบทเรียนร่วมกัน (After Review; A) และก่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่ต่อเนื่อง (Development; D)

จากการดำเนินงานตามกระบวนการได้รูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง ที่เหมาะสม คือ MODDANG Model ดัง (Figure 2)

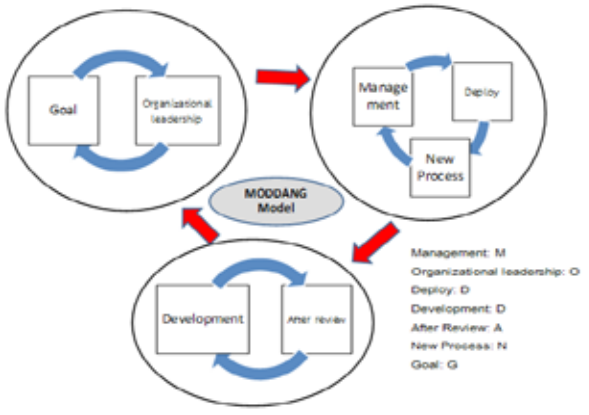

Figure 2 MODDANG Model

3. การประเมินผล

3.1 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดงอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานีมีดังนี้

3.1.1 การพัฒนาทีมนำองค์กรทำให้สามารถกำหนดทิศทาง การดำเนินงานนำไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร การสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม มีจริยธรรม และกำหนดวิธีทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.1.2 การทำงานเป็นทีมให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในพัฒนากระบวนงาน มีการตรวจสอบประเมินผลการทำงานทำให้สามารถแก้ปัญหาที่พบไปพร้อมกับการดำเนินงานเกิดการร่วมกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นระยะทำให้เกิดการพัฒนาด้วยตัวเอง ให้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 กระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ คือ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข โดยการมีส่วนร่วม การควบคุมกำกับและติดตาม ในการพัฒนาทุกขั้นตอนสามารถทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเกิดรูปแบบที่เหมาะสมกับพื้นที่

สรุปและอภิปรายผล

จากการดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานดังนี้

1. การพัฒนาตามกระบวนวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อหารูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานให้เกิดความความเหมาะสมและต่อเนื่อง ในการดำเนินการตามวงจรคุณภาพนั้น บุคลากรต้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบและการแก้ไขปรับปรุง เริ่มจากการวางแผน สร้างแนวทางพัฒนาและสร้างแนวทางปฏิบัติ ส่วนการอบรม โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ สามารถซักถามข้อสงสัยได้ ส่วนการศึกษาดูงานเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการช่วยสร้างจินตนาการของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้กับความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ไปใช้ในองค์กรของตน ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอวยพร พิศเพ็ง (2553)[6] ที่พบว่า ปัจจัยสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพนั้น แกนนำสุขภาพต้องมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน ลงมือปฏิบัติ และติดตามประเมินผลด้วยตนเอง มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอในระดับพื้นที่ ซึ่งกระบวนการทำงานที่เปรียบกับวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนหายไป ซึ่งจากการดำเนินการตามกระบวนการของวงจรคุณภาพ PDCAทำให้เกิดรูปแบบการ

พัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง คือ MODDANG Model

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในความรับผิดชอบในพัฒนากระบวนงาน มีการตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ทำให้สามารถแก้ปัญหาที่พบไปพร้อมกับการดำเนินงานเกิดการร่วมกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ทำให้เกิดการพัฒนาด้วยตัวเองมีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ ดำดี (2553)[7] ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ในการสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน ตามเกณฑ์ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานของกรมอนามัยในปี 2553 นอกจากนี้จากผลวัดการมีส่วนร่วมเปรียบเทียบก่อน -หลังดำเนินการพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการดังกล่าวเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเห็นว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีผลทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับการศึกษาของเศรษฐไชย มีนา(2558)[8] ได้ศึกษา กระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ประการ ซึ่งมีประการหนึ่ง คือสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำวิธีการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหน่วยงานท้องถิ่นที่ยังไม่เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานแห่งอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1.1 ควรมีการส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 ควรนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ มาใช้ร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานในระยะต่อไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.3 ควรมีการสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบอื่นเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานที่เหมาะสม

2.2 เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการได้รูปแบบที่เหมาะสม ควรมีการเพิ่มวงรอบการวิจัยเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลและคณะกรรมการบริหาร ตลอดจนบุคลากรโรงพยาบาลดอนมดแดงทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งเป็นอย่างดียิ่งผู้วิจัยขอขอบคุณมาณโอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือสถานที่ทำงานน่าทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” สำหรับสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ; 2549

[2] สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือสถานที่ทำงานน่าทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” ; 2556

[3] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี.เอกสารสรุปประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม; 2558

[4] โรงพยาบาลดอนมดแดง เอกสารสรุปประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี; 2558

[5] Deming, W. Edwards. Out of the Crisis. MIT center for Advanced Engineering Study.; 1986

[6] อวยพร พิศเพ็งได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ในการสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน ตามเกณฑ์ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2553.

[7] ปาริชาติ ดำดี ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ในการสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่และน่าทำงาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิตมหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 4 ฉบับที่ 1; 2554

[9] เศรษฐไชย มีนา ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าและทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2558