

Perception and Participation of Supporting Staff, Administrative Staff and Employees of the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University Towards the Faculty's Policy of the 5Ss Activities

Ampha Arpronthip

M.P.A. (Public Administration), Execute Official

Administrative Officer, Department of Obstetrics-Gynaecology, Faculty of Medicine,
Prince of Songkla University

E-mail: aampha@ratree.psu.ac.th

Abstract

This study aimed to (1) investigate perception and participation of supporting staff, administrative staff and employees of the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University towards the faculty's Policy on 5Ss Activities; (2) compare the perceptions and participations of these groups of faculty staff; and (3) identify problems and drawbacks of the 5Ss Activities and participations.

The samples of the study were supporting staff, administrative staff and employees of Faculty of Medicine. 560 were selected as subjects of the study. Data were collected by means of survey questionnaires.

It was found that (1) the perception of the policy and the 5Ss Activities of the participants were at a high level while their participation in the activities was at a moderate level. (2) The perception in the 5Ss policy was found significantly different among the groups ($P=0.001$) and sub-groups of the staff ($P=0.002$) and the participation in 5Ss activities was found significantly different with respect to age ($P=0.005$), length of years worked ($P=0.009$), educational level ($p=0.004$) and sub-groups of the staff ($P=0.000$). (3) Problems and drawbacks of the policy and the 5Ss activities stated by the research participants were limitation of time and lack of motivation and lack of participation of the faculty academic staff.

Keywords : 5Ss activities, 5Ss policy, supporting staff; administrative staff; employees

ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ข ค และลูกจ้างที่มีต่อกิจกรรม 5 ส ตามนโยบายของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อัมพา อารณทิพย์

ร.พ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ภาควิชาสถิติศาสตร์-นรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมที่มีต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส ตามนโยบายของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2) เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและ กิจกรรม 5 ส และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สายงาน และกลุ่มงาน (3) ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรม 5 ส กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสาย ข ค และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 560 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า (1) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย และกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 74 และ 68.2 ตามลำดับ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.7 (2) ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามกลุ่มงาน ($P=0.001$) และสายงาน ($P=0.002$) และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามอายุ ($P=0.005$) อายุราชการ ($P=0.009$) การศึกษา ($P=0.004$) และสายงาน ($P=0.000$) (3) อุปสรรคที่พบ คือ ข้อจำกัดด้านเวลา ขาดแรงจูงใจ และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ก

คำสำคัญ : กิจกรรม 5 ส, นโยบาย 5 ส, บุคลากรสาย ข ค และลูกจ้าง,

บทนำ

กิจกรรม 5 ส คือ การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิต ประกอบด้วย ส. สะอาด ส. สะอาด ส. สะอาด ส. สะอาด ส. สุขลักษณะ และ ส. สร้างนิสัย ในกระบวนการดำเนินกิจกรรม 5 ส จะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่ามนุษย์จะพัฒนางานในองค์กรของตนเองต่อไป แนวทางนี้เป็นแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งองค์กรต่างๆ พยายามมุ่งเน้นมาโดยตลอด

(ศิริกานดา ศรีวิสัย, 2542, 12)

นโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 เกี่ยวกับนโยบายการบริหารราชการ ข้อ 1.2.2 ตอนหนึ่งว่า รัฐจะต้องปรับปรุงระบบการทำงานของภาคราชการและรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ความต้องการในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องแสวงหาทุกวิถีในการพัฒนาระบบการ

ทำงานของภาคราชการจึงเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปในภาคราชการว่า นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2541 เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินกิจกรรม 5 ส เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และการเพิ่มผลผลิต (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2543, 1)

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง ณ เดือนตุลาคม 2545 จำนวน 3,004 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2546, 6) โดยแบ่งออกเป็น สาย ก จำนวน 185 คน สาย ข จำนวน 797 คน สาย ค จำนวน 699 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 619 คน พนักงานเงินรายได้จำนวน 213 คน ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 491 คน มีหน่วยงานต่างๆ กว่า 100 หน่วยงาน ด้วยความตระหนักในเรื่องการบริหารว่า ทรัพยากรด้านบุคคลในองค์กรมีความสำคัญมากที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ดังนั้น คณะแพทยศาสตร์จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น โดยจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาและการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กร จึงมีนโยบายให้นำกิจกรรม 5 ส มาใช้เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของคณะมีจิตสำนึกที่ดีในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการประกาศนโยบาย 5 ส เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 โดยเน้นให้ทุกหน่วยงานทำกิจกรรมแบบครอบคลุมทั้งหน่วยงาน และให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะแพทยศาสตร์ที่มีกิจกรรม 5 ส ทุกหน่วยงานในปี พ.ศ. 2547”

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะประธานคณะกรรมการ 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ติดตามการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของบุคลากรมาแล้ว 2 ปี และต้องการที่จะศึกษาว่าบุคลากรกลุ่มใดที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมตามนโยบายของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา-

นครินทร์ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีบางกลุ่มที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส จึงได้ทำการศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลไปปรับปรุง และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานที่ทำ 5 ส แล้วแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ หรือสำเร็จแล้วแต่ยังไม่ต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ของบุคลากรสาย ข ค และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ของบุคลากรสาย ข ค และลูกจ้าง โดยจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สายงาน และกลุ่มงาน
3. ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสาย ข ค และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 2,801 ราย และได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ที่มีผู้กำหนดไว้ (เพ็ญแขแสงแก้ว, 2540, 56) คือ ร้อยละ 15 ของประชากรทั้งหมด แต่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 20 ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ได้คือ จำนวน 560 ราย

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสายงานอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการสาย ข ค ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ และทำการสุ่มตามสัดส่วนของสายงานร้อยละ 20 ในการเลือก

ผู้ตอบแบบสอบถามใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน เพื่อเลือกตัวแทนในแต่ละสายงานจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม โดยแยกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรม 5 ส มีลักษณะเป็นคำตอบ 2 ตัวเลือก (ใช่หรือไม่ใช่) และให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นแบบประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับของการมีส่วนร่วม คือ จาก 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส มีลักษณะเป็นคำตอบ 2 ตัวเลือก (ใช่หรือไม่ใช่) และให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการศึกษาวิจัยฯ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธี alpha-coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.735

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปตามรายชื่อที่ได้สุ่มไว้ทั้งหมดจำนวน 560 ชุด และได้รับกลับคืนจำนวน 415 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.11 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2546

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

6. เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน ในการแปลผล จะนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และจัดกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.60 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 0.61-0.80 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 0.81-1.00 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คือ จากน้อยที่สุด ไปมากที่สุด ในการแปลผลจะนำผลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและจัดกลุ่มเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977, 174) ซึ่งได้กำหนดระดับของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้

1.00-2.33 หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับน้อย

2.34-3.66 หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับปานกลาง

3.67-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา

แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 415 ชุด พบว่าสายงานที่ได้รับกลับคืนมามากที่สุดคือ สาย ค คิดเป็น

ร้อยละ 79.29 และสายงานได้รับกลับคืนมาน้อยที่สุดคือสาย ข คิดเป็นร้อยละ 70.44

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 89.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39 การศึกษาระดับปริญญาตรี 46.3 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 1 เดือน -10 ปี และ 11 - 20 ปีในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 41.5 และ 41.9 ตามลำดับ เคยเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส ร้อยละ 90.1 มีการจดทะเบียน 5 ส ร้อยละ 84.1 และเห็นด้วยกับนโยบาย 5 ส ของคณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 98.8 (ตาราง 1) มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรม 5 ส และต่อนโยบาย 5 ส อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.2 และ 74 ตามลำดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.7 (ตาราง 2) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส พบว่า สายงานและกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.002$ และ 0.001 ตามลำดับ) เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ด้านสายงาน พบว่า ลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส สูงที่สุดในสายงาน ($\bar{X} = 0.911$) และสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส ต่ำที่สุดในสายงาน ($\bar{X} = 0.837$) สำหรับด้านกลุ่มงาน พบว่า ฝ่ายบริการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส สูงที่สุด ($\bar{X} = 0.903$) และสูงกว่ากลุ่มภาควิชาที่มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 0.827$) (ตารางที่ 3) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสายงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.005, 0.009, 0.004$ และ 0.000 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วง 19-30 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม ($\bar{X} = 3.049$) น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.277$) และช่วง 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.279$) ด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการช่วง 1 เดือน ถึง 10 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม ($\bar{X} = 3.117$) น้อยกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.318$) ระดับการศึกษา พบว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากกว่าการศึกษาระดับ

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ :		
ชาย	43	10.4
หญิง	372	89.6
2. อายุ :		
19-30 ปี	102	24.6
31-40 ปี	162	39.0
41-50 ปี	133	32.0
51 ปีขึ้นไป	18	4.40
3. ระดับการศึกษา :		
ประถม-มัธยมศึกษา	100	24.1
ปวช.	45	10.8
ปวส.	43	10.4
ปริญญาตรี	192	46.3
สูงกว่าปริญญาตรี	35	8.4
4. อายุราชการ :		
1 เดือน - 10 ปี	172	41.5
11 ปี - 20 ปี	174	41.9
21 ปี - 30 ปี	67	16.1
31 ปีขึ้นไป	2	0.5
5. กลุ่มงาน :		
ฝ่ายบริการพยาบาล	186	44.8
ฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาล	61	14.7
ภาควิชา	115	27.7
สำนักงานเลขานุการคณะ	53	12.8
6. การเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส :		
เคย	374	90.1
ไม่เคย	41	9.3
7. การจดทะเบียนกิจกรรม 5 ส. :		
จดทะเบียน	349	84.1
ไม่ได้จดทะเบียน	66	15.9
8. ความเห็นที่มีต่อนโยบาย 5 ส. ของคณะแพทย์ :		
เห็นด้วย	410	98.8
ไม่เห็นด้วย	5	1.2

ตาราง 2 ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อกิจกรรม 5 ส. และนโยบาย 5 ส. ของคณะแพทยศาสตร์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส.

ข้อความ	ระดับ			รวม จำนวน (%)
	ต่ำ จำนวน (%)	ปานกลาง จำนวน (%)	สูง จำนวน (%)	
1. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อกิจกรรม 5 ส.	9 (2.2)	123 (29.6)	283 (68.2)	415 (100.0)
2. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย 5 ส.	41 (9.9)	67 (16.1)	367 (74.0)	415 (100.0)
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส.	35 (8.4)	285 (68.7)	95 (22.9)	415 (100.0)

ตาราง 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส. ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสายงาน และกลุ่มงาน

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	F	P
สายงาน				4.858	0.002*
ข้าราชการสาย ข	112	0.852	0.171		
ข้าราชการสาย ค	111	0.837	0.186		
ลูกจ้างประจำ	91	0.911	0.129		
ลูกจ้างชั่วคราว	101	0.895	0.141		
กลุ่มงาน				5.645	0.001*
ฝ่ายบริการพยาบาล	186	0.903	0.140		
ฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาล	61	0.878	0.184		
ภาควิชา	115	0.827	0.176		
สำนักงานเลขานุการคณะ	53	0.849	0.157		
รวม	415	0.871	0.162		
ผลการเปรียบเทียบ	สายงาน :				
เป็นรายคู่	ข้าราชการสาย ค	$(\bar{X} = 0.837) <$	ลูกจ้างประจำ $(\bar{X} = 0.911)$		
	กลุ่มงาน :				
	ฝ่ายบริการพยาบาล	$(\bar{X} = 0.903) <$	ภาควิชา $(\bar{X} = 0.827)$		

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. ตามตัวแปรอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสายงาน และกลุ่มงาน

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	F	P
อายุ : 19 - 30 ปี	102	3.049	0.587	4.379	0.005*
31 - 40 ปี	162	3.277	0.558		
41 - 50 ปี	133	3.297	0.656		
51 ปีขึ้นไป	18	3.379	0.656		
อายุราชการ : 1 เดือน - 10 ปี	172	3.117	0.611	3.916	0.009*
11 ปี - 20 ปี	174	3.318	0.572		
21 ปี - 30 ปี	67	3.288	0.637		
31 ปีขึ้นไป	2	3.708	0.530		
การศึกษา : ประถม-มัธยมศึกษา	100	3.163	0.560	3.870	0.004*
ปวช.	45	3.167	0.535		
ปวส.	43	3.052	0.513		
ปริญญาตรี	192	3.268	0.639		
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.535	0.637		
สายงาน : ข้าราชการสาย ข	112	3.409	0.652	12.130	0.000*
ข้าราชการสาย ค	111	3.355	0.599		
ลูกจ้างประจำ	91	3.144	0.498		
ลูกจ้างชั่วคราว	101	2.979	0.552		
กลุ่มงาน : ฝ่ายบริการพยาบาล	186	3.314	0.588	2.102	0.090
ฝ่ายอำนวยการ ร.พ.	61	3.149	0.615		
ภาควิชา	115	3.180	0.576		
สำนักงานเลขานุการคณะ	53	3.154	0.694		
ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่					
อายุ : 19-30 ปี ($\bar{X} = 3.049$) < อายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.277$)					
อายุ : 19-30 ปี ($\bar{X} = 3.049$) < อายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.297$)					
อายุราชการ : 1 เดือน - 10 ปี ($\bar{X} = 3.117$) < 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.318$)					
การศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.535$) > ประถม-มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.163$)					
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.535$) > ปวส. ($\bar{X} = 3.163$)					
สายงาน : ข้าราชการสาย ข ($\bar{X} = 3.409$) > ลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.144$)					
ข้าราชการสาย ข ($\bar{X} = 3.409$) > ลูกจ้างชั่วคราว ($\bar{X} = 2.979$)					
ข้าราชการสาย ค ($\bar{X} = 3.355$) > ลูกจ้างชั่วคราว ($\bar{X} = 2.979$)					

ปวส. ($\bar{X} = 3.052$) และประณม-มัธยม ($\bar{X} = 3.163$) ด้านสายงาน พบว่าข้าราชการสาย ข มีส่วนร่วมในกิจกรรม ($\bar{X} = 3.409$) มากกว่าลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ($\bar{X} = 2.979$) นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการสาย ค มีส่วนร่วมในกิจกรรม ($\bar{X} = 3.409$) มากกว่าลูกจ้างชั่วคราวเช่นเดียวกัน

ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่พบ คือ ปัญหาข้อจำกัดเรื่องเวลา การขาดแรงจูงใจ และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ก

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90.1 ได้เคยเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส ร้อยละ 84.1 ได้มีการจดทะเบียน 5 ส และร้อยละ 98.8 เห็นด้วยกับนโยบาย 5 ส เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ 5 ส ว่า “เป็นคณะแพทยศาสตร์ที่มีกิจกรรม 5 ส ทุกหน่วยงาน ในปี 2547” และได้ประกาศเป็นนโยบายไว้ว่า ทุกหน่วยงานต้องนำกิจกรรม 5 ส ไปเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพ และให้ถือว่าการทำกิจกรรม 5 ส เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทุกคน ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องและจริงจังจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2544, 4) จากนโยบายดังกล่าวจึงได้มีการรณรงค์และผลักดันให้มีการเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง และยังได้มีการจัดประชุมชี้แจงนโยบาย 5 ส ให้ทุกหน่วยงานได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อเน้นให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงความสำคัญของนโยบาย 5 ส ของคณะฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 5 ส ที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรได้นำกิจกรรม 5 ส ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเสมือนหนึ่งเป็นภารกิจประจำ

ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อกิจกรรม 5 ส. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68.2 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า หลังจากทีคณะแพทยศาสตร์ ได้ประกาศนโยบาย 5 ส เมื่อปี พ.ศ. 2537 ก็ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ 5 ส โดยมีหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรม 5 ส สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ และติดตามประเมินผลการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งคณะกรรมการ 5 ส ได้จัดให้มีการอบรม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

กิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มแรกได้จัดอบรม เพื่อปูพื้นฐานให้กับบุคลากรในปี พ.ศ. 2537 จำนวน 10 รุ่น รวมจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 1,094 คน จนกระทั่งเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2544 ได้มีการประกาศนโยบาย ฉบับปรับปรุงใหม่ ซึ่งมีรูปแบบที่ทำให้กิจกรรมครอบคลุมทั้งหน่วยงาน และคณะกรรมการก็ได้จัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (คณะแพทยศาสตร์, 2544, 9) นอกจากนี้แล้ว แต่ละภาควิชา/หน่วยงานยังได้จัดให้มีการ อบรม/ดูงาน เพื่อเสริมความรู้ในการทำกิจกรรม 5 ส ให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตน จากการที่ได้จัดอบรมทั้งของคณะแพทยศาสตร์ และหน่วยงานอย่างต่อเนื่องดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรม 5 ส ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2540, 213) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคลากรได้รับความรู้ ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การจัดให้มีการอบรม หรือพัฒนาความรู้ด้านกิจกรรม 5 ส แก่บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง และสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย 5 ส. พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74 มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคณะแพทยศาสตร์ ได้ประกาศนโยบายการนำกิจกรรม 5 ส มาใช้ โดยถือเป็นนโยบายที่สำคัญ ให้ทุกหน่วยงานนำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 ในนโยบายการบริหารราชการข้อ 1.2.2 ตอนหนึ่งว่า “รัฐจะต้องปรับปรุงระบบการทำงานของภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และความต้องการในการพัฒนาประเทศ” นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา รัฐบาลจึงได้มีนโยบายให้ส่วนราชการต่างๆ นำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพและ

คุณภาพของการทำงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2543, 1) นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารระดับสูงของคณะ แพทย์ศาสตร์ยังได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่าง จริงจัง และผู้นำทุกระดับได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการ ทำกิจกรรม 5 ส จากการที่คณะแพทยศาสตร์ได้ให้ความสำคัญ ต่อต้นนโยบาย 5 ส ดังกล่าว จึงได้จัดให้มีการ ประชุมชี้แจงนโยบาย 5 ส โดยทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงานได้มีความรู้ ความเข้าใจต้นนโยบาย 5 ส ที่ชัดเจนและถูกต้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ให้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและนโยบาย 5 ส ของ คณะแพทยศาสตร์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างร้อยละ 68.7 มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส อยู่ใน ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบางหน่วยงานอาจมี อุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีภาระงานมากทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลา เพราะกิจกรรม 5 ส ต้องทำควบคู่กับงานประจำ/งานหลัก หากภาระงานหลักมีมากจะทำให้บุคลากรต้องทุ่มเทเวลา ให้กับภาระงานหลักก่อนเป็นสำคัญ ทำให้ไม่มีเวลา สำหรับการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ บรรลูลศิลป์ (2531, 98) ที่พบว่า การไม่เข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน คือ เรื่องเวลา เพราะประชาชนส่วนมากต้องใช้เวลาประกอบอาชีพ และทำงานอย่างอื่น

เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้ความ เข้าใจต้นนโยบาย 5 ส เป็นรายคู่ พบว่าเมื่อแบ่งตาม สายงาน ข้าราชการสาย ค มีระดับความรู้ความเข้าใจใน นโยบายต่ำกว่าลูกจ้างประจำ อาจเป็นเพราะว่า ทั้งสอง สายงานนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดย ข้าราชการ สาย ค เป็นสายงานที่มีภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบที่หลากหลายกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่หลากหลายจึงไม่สามารถที่จะ ทุ่มเทเวลาให้กับกิจกรรม 5 ส หรือปลีกตัวเข้ารับการ อบรมได้ตามข้อจำกัดของเวลาจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจ ต้นนโยบาย 5 ส น้อยกว่าลูกจ้างประจำที่มีเวลาและได้ เข้ารับการอบรมมากกว่า

เมื่อแบ่งตามกลุ่มงาน ฝ่ายบริการพยาบาลมี ระดับความรู้ความเข้าใจต้นนโยบาย 5 ส มากกว่ากลุ่มงาน

ภาควิชา อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายบริการพยาบาลได้มีการ ทำกิจกรรม 5 ส ครบทุกหน่วยงานมานานแล้ว ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2540 (คณะแพทยศาสตร์, 2540-41, 83) และฝ่าย บริการพยาบาลได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้หอผู้ป่วย และหน่วยงานต่างๆ จัดทำกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในหอผู้ป่วยและหน่วยงานเมื่อมีการประกาศนโยบาย 5 ส จึงมีความรู้ความเข้าใจต้นนโยบาย 5 ส ได้ ดีกว่า เพราะมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่ง เป็นความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในการ ทำกิจกรรม 5 ส มาก่อน ซึ่งธาริยา เสาวรีย์ (2542, 8) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่นักวิชาการได้ อธิบายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง เป็นสิ่งที่ได้รับ จากการเรียนรู้ การค้นพบหรือประสบการณ์

เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ พบว่า

อายุ : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19 - 30 ปี มีระดับ การมีส่วนร่วมต่ำกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และต่ำกว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มี อายุมากเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ ที่ได้จากการอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยที่ยังจะ ต้องได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มเติม จึงทำให้กลุ่มดังกล่าว มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส มากกว่า เนื่องจากการได้รับการ อบรมและพัฒนาที่มากกว่า จึงทำให้มีความรู้ความ เข้าใจและประสบการณ์ที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ บรรลูลศิลป์ (2531, 98) พบว่า สาเหตุการเข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานที่สำคัญ ที่สุด คือ ความรู้และความเข้าใจ

อายุราชการ : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 1 เดือน -10 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส ต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุ ราชการ 11-20 ปี อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอายุ ราชการยาวนานกว่าส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งสูงและต้อง รับผิดชอบโดยตรงต่อกิจกรรม 5 ส ตลอดจนต้องทำหน้าที่ เป็นแกนนำในการทำกิจกรรม 5 ส จึงจำเป็นต้องเข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ราชการน้อยกว่า

การศึกษา : กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับ ปริญญาตรี มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส สูงกว่าการศึกษา ระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษา และปวส. อาจเป็น

เพราะว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้กำกับ ควบคุม ดูแล ในหน่วยงานตนเอง ซึ่งรวมถึงการควบคุมดูแลการทำ กิจกรรม 5 ส ดังนั้นจึงถือเป็นการกิจหนึ่งทีหลีกเลี่ยงไม่ได้

ข้าราชการสาย ข : มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส สูงกว่าลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ และ ข้าราชการสาย ค มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส สูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ อาจเป็นเพราะว่า โดยลักษณะงานของ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ เป็นสายงาน ระดับปฏิบัติ ไม่ค่อยมีเวลา บทบาทและหน้าที่คือ ปฏิบัติ ตามคำสั่งเท่านั้น การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส จึง กระทำได้เพียงบางด้านเท่านั้น ซึ่ง Cohen and Uphoff (1997, 7-8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้น ลูกจ้าง ประจำและลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ ที่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติ จึงไม่อาจเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้านได้ เช่น ไม่อาจเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นต้น สอดคล้องกับ ธาริยา เสาวรัฐ (2542, 9) ที่ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างแท้จริง จะต้องไม่ใช่หมายความว่าเพียงแต่ดึง บุคลากรเข้ามาร่วมในโครงการที่องค์กรกำหนดเท่านั้น การมีส่วนร่วมจะต้องมีบทบาทอย่างเต็มที่ตั้งแต่ค้นคิด ปัญหา วางแผนปฏิบัติงาน ดูแล กำกับ ตลอดจน ประเมินผลและติดตามงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ

ข้อจำกัดด้านเวลา เนื่องจากลักษณะเวลาการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันไปตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย โดยเฉพาะในส่วนของการให้บริการของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่ต้องปฏิบัติงานทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ เป็นผลัดหรือกะ โอกาสที่จะนัด หมายถึงเพื่อทำกิจกรรมโดยพร้อมพร้อมกันเป็นได้ยาก นอกจากนี้แล้ว กิจกรรม 5 ส เป็นงานที่ต้องทำควบคู่กับ งานประจำ หากภาระงานหลักมีมากก็จะทำให้ไม่มีเวลา เนื่องจากบุคลากรจะให้ความสำคัญกับภาระงานหลัก มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี สิงห์บุญตา (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการทดลองกิจกรรม 5 ส ในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในโรง

พยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า ปัญหาอุปสรรค ในการ ดำเนินงานกิจกรรม 5 ส ในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ ได้แก่ เวลา เนื่องจากมีผู้มารับบริการจำนวนมาก และเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่จะผลัดเปลี่ยนกันทำงานในเวรเช้า - บ่าย - ดึก

ขาดแรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ส่วนใหญ่เป็น ระดับปฏิบัติ ไม่ได้มีโอกาสให้เข้าไปรับรู้ หรือมีส่วนร่วม ในการวางแผน ผลงานหรือรางวัลที่ได้รับส่วนใหญ่มักจะ ได้รับในนามของหน่วยงานมากกว่า จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขาด แรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส เนื่องจากขาดปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ซึ่ง Frederick Herzberg (คีลิน กุสสลานุ- ภาพ, 2538, 66) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรง ใช้สร้างแรงจูงใจใน การทำงานโดยตรง เช่น การได้รับการยกย่อง ความรู้สึก ได้รับความสำคัญ ได้รับมอบหมายงานที่ดี มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงาน และได้รับเงินรางวัลหรือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ก เหตุที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของบุคลากรสาย ก ที่นอกจากจะมีภาระหน้าที่ด้านการเรียนการสอนแล้ว ยังมีภาระงานด้านการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ทั้งในเวลาและนอกเวลา ราชการ จึงมีผลทำให้ไม่มีเวลาพอที่จะเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรม 5 ส ร่วมกับสายงานอื่นๆ หากบุคลากรสาย ก ที่มีทั้งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางได้เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรม 5 ส ด้วยแล้ว จะเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจจริงที่จะสนับสนุนกิจกรรม 5 ส ให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาได้เห็นเป็นตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในการที่จะ ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรม 5 ส อันจะส่งผลดีต่อ กิจกรรมนี้ เนื่องจากกิจกรรม 5 ส ต้องมีการทำงานเป็น ทีม ทุกคนต้องมีส่วนร่วมจึงจะทำให้กิจกรรม 5 ส ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอว่า คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรจะมีมาตรการในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ให้ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส กับกลุ่มบุคลากรรุ่นเยาว์ หรือบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ รวมทั้งกลุ่มข้าราชการสาย ค และกลุ่มงานภาควิชาที่ยัง มีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายน้อยกว่ากลุ่มอื่น เพื่อเสริม

สร้างความรู้ความเข้าใจและความพร้อมให้แก่บุคลากรในด้านความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น เพื่อการเติบโตควบคู่ไปพร้อมกับองค์กรในอนาคต

2. สร้างเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ โดยเฉพาะลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีส่วนร่วมน้อยกว่ากลุ่มอื่น เพื่อกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้น

3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรระดับอาวุโสที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายได้เข้ามาเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ เนื่องจากได้รับการพัฒนามาแล้วระดับหนึ่งทำให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่สามารถจะเป็นผู้สอนงาน หรือคอยให้คำแนะนำ คำติชม เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้มุ่งหวังไว้

4. นำปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ ข้อจำกัดในเรื่องเวลา การขาดแรงจูงใจ และขาดการมีส่วนร่วมของสาย ก ไปวางแผนเพื่อให้บุคลากรทุกสายงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส มากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลของการทำกิจกรรม 5 ส ในระยะยาว โดยการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อวัดประสิทธิผลของการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต ต้นทุน ค่าใช้จ่าย คุณภาพการทำงาน และศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในคณะแพทยศาสตร์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงจิตเกษม เก่งพล อาจารย์ประจำหน่วยบริหารและจัดการทรัพยากร และคุณปิยรัตน์ สิ้นพิศุทธิ์ พยาบาลชำนาญการ ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา คณะแพทยศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจทานแก้ไขรายงานนี้จนแล้วเสร็จ

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่. (2546). สถิติข้าราชการ ลูกจ้างและ

พนักงาน. **จตุสารกองการเจ้าหน้าที่**, 11 (125), 6. คณะแพทยศาสตร์. (2540-41). การประกันคุณภาพงาน. **รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 83.

_____. (2544). **รายงานกิจกรรม 5 ส. ประจำปี 2544-2545**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

คีลิน กุศลสถานภาพ. (2538). **นักคิดแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ**. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธาริยา เสาวรัตน์. (2542). **ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของข้าราชการต่อระบบประกันคุณภาพ กรณีศึกษา : ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ ภาคใต้**. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประพันธ์ บรรลุศิลป์. (2531). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เพ็ญแข แสงแก้ว. (2540). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัชณี สิงห์บุญตา. (2541). **การทดลองกิจกรรม 5 ส. ใน การพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริกานดา ศรีวิสัย. (2542). **5 ส เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ ฯ: สถาบันการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาเพิ่มผลผลิต.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2543). **คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5 ส**. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตราชการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา. (2542). **การบริหาร**

อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ส สงขลา. สงขลา:

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**

งาน. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

Best, John. (1977). **Research in Education.** 3rd

ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice

Hall Inc.

Cohen, J.M. and Uphoff, Norman T. (1997). **Rural**

Development Participation Concepts and

Measures for Project Design, Implemen-

tation and Evaluation. New York : The Ru-

ral Development Committee Center for In-

ternational Studies, Cornell University.