

การศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ในสถานประกอบการ 3 แห่ง

วิษุพร เกตุใหม่

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง กรมอนามัย

ทิวาวรรณ ชี้อสัตย์

ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

วันรับ 7 มีนาคม 2566, วันแก้ไข 12 พฤษภาคม 2566, วันตอบรับ 15 พฤษภาคม 2566.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ โดยศึกษาในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเฉพาะกรณี เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเจาะจง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 36 คน ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการ แกนนำสุขภาพ และพนักงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. สถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด มีกระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการในรูปแบบที่คล้ายกัน ดังนี้ การประเมินสถานการณ์สุขภาพ การกำหนดประเด็นปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน แกนนำสุขภาพเป็นหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการ เจ้าของสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพพนักงานและการให้สนับสนุนในเชิงนโยบาย งบประมาณ เวลา และเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ และพนักงานซึ่งเป็นเจ้าของสุขภาพมีส่วนร่วมในกระบวนการ 2. จากการศึกษาทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ 1) การสร้างการยอมรับจากผู้บริหาร 2) การพัฒนาศักยภาพของแกนนำสุขภาพ 3) การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 4) การสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายสุขภาพ จากผลการศึกษาดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการเพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกสำหรับสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน การขยายผลการอบรมนักพัฒนาสุขภาพในสถานประกอบการไปยังสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และพัฒนาทักษะการสร้างความรู้ด้านสุขภาพแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง โดยบุคลากรสาธารณสุขมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ

คำสำคัญ : การส่งเสริมสุขภาพ เจ้าของสถานประกอบการ พนักงาน สถานประกอบการ

A study of employee health promotion in 3 the workplaces.

Witchupron Ketmai

Metropolitan Health and Wellness Institution

Tiawan Suesat

Regional Health Promotion Centre 1 Chiang Mai

Received 7 March 2023, Revised 12 May 2023, Accepted 15 May 2023.

Abstract

The purpose of this research were to study good practice process in term of employee health promotion in the workplace and guidelines to operate employee health promotion in the workplace. This research was conduct in 3 establishment consists of small, medium and large establishment. Qualitative research was used. Key informants used a purposive sampling technique to gather 36 key informants, namely, establishment owner, health promoter, and employee. In-depth interview was used to collect data, the instrument was semi-structured interview. Content analysis was used to analyze data. The results found that 1. All three sizes of establishments have a good process for employee health promotion that is similar direction, assessment of the health situation, problem determination, planning, implementation, and evaluation. Health leaders are the key person to operate the process. Business owners recognize the importance of employee health promotion and provides supportive in term of policy, financial, time, and being health model. And employees, who was own health, are involved in the process. 2. Guidelines for the development of health promotion operations for employees in the workplace has been developed from this study as follows: 1) creating business owner acceptance 2) developing potential skill of health leader 3) creating employee involve and 4) supporting from health network partners. Based on the results of the study, the relevant agencies should impose a policy in term of employee health promotion in the establishment to raise the business owner awareness and go together with creating incentives for the establishment that promote employee health. Expanding the training of health promoter in the workplace to other workplaces in order to produce the leaders of employee health promotion. Developing employee health literacy skills to achieve sustainability in their own health promotion. The public health personnel take a role as mentors.

Key words : Health Promotion, business owner, employee, establishments

■ บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงาน 38.66 ล้านคน หรือร้อยละ 58.41 ของประชากรทั้งหมด⁽¹⁾ มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในสัดส่วนที่สูงกว่าช่วงวัยอื่น เนื่องจากมีทุนความ

พร้อมทางด้านร่างกายอันเป็นปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่ากลุ่มเด็กและผู้สูงอายุ แต่ก็มีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพมากกว่าช่วงวัยอื่นจากความเสี่ยงในการทำงาน การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนความบีบคั้นทางเศรษฐกิจ

ในการเป็นเสาหลักของครอบครัว และแม้ว่าปัจจุบันสัดส่วนของคนวัยทำงานสูงกว่าวัยอื่น ๆ แต่ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าคนวัยทำงานจะค่อยๆ ลดลงจากอัตราการเกิดที่ลดลง ขณะที่ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในกลุ่มประชากรวัยแรงงานจึงเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางสุขภาพเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้สูงวัยที่พึงตัวเองให้ได้มากที่สุด เป็นภาวะต่อสังคมน้อยที่สุด มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในอนาคตอีกด้วย

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเป็นเรื่องที่นานาชาติให้ความสำคัญ มีการศึกษารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานและนำเสนอในรูปแบบกรณีศึกษาซึ่งทำให้เห็นภาพการขับเคลื่อนทั้งระบบของสถานประกอบการ⁽²⁾ จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่มีผู้นำด้านสุขภาพ (Health Promoter) มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการดูแลสุขภาพพนักงาน⁽³⁻⁴⁾ ปัจจัยเอื้ออีกประการคือการสนับสนุนของผู้บริหาร⁽⁵⁻⁷⁾ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเอง อันเป็นหลักการสาธารณสุขพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของในการดูแลสุขภาพตนเอง เมื่อผสมผสานกันทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นการสร้างเสริมสุขภาพจากภายใน (Strengthen Community Action) ซึ่งก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในสถานประกอบการ กรมอนามัยได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการโดยใช้แนวทาง 10 แพจเกจ จากการประเมินสถานการณ์การดำเนินงานพบว่า สถานประกอบการมีการประกาศนโยบายส่งเสริมองค์กรสุขภาพในรูปแบบของการสื่อสารนโยบาย โดยเริ่มจากนโยบายของผู้บริหารลงสู่ปฏิบัติ เน้นในเรื่องของความปลอดภัยจากการ

ทำงานเป็นเรื่องสำคัญ มีการปรับเปลี่ยนกลไกกระบวนการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของสถานประกอบการ โดยมีการกำหนดนโยบาย กำหนดปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูล กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการและความสมัครใจของพนักงาน และการประเมินผลการพัฒนาสุขภาพ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร/เจ้าของสถานประกอบการ ผลการประเมินสถานการณ์พบว่า พนักงานเข้าร่วมการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพและมีความต้องการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาทางด้านสุขภาพ⁽⁷⁾

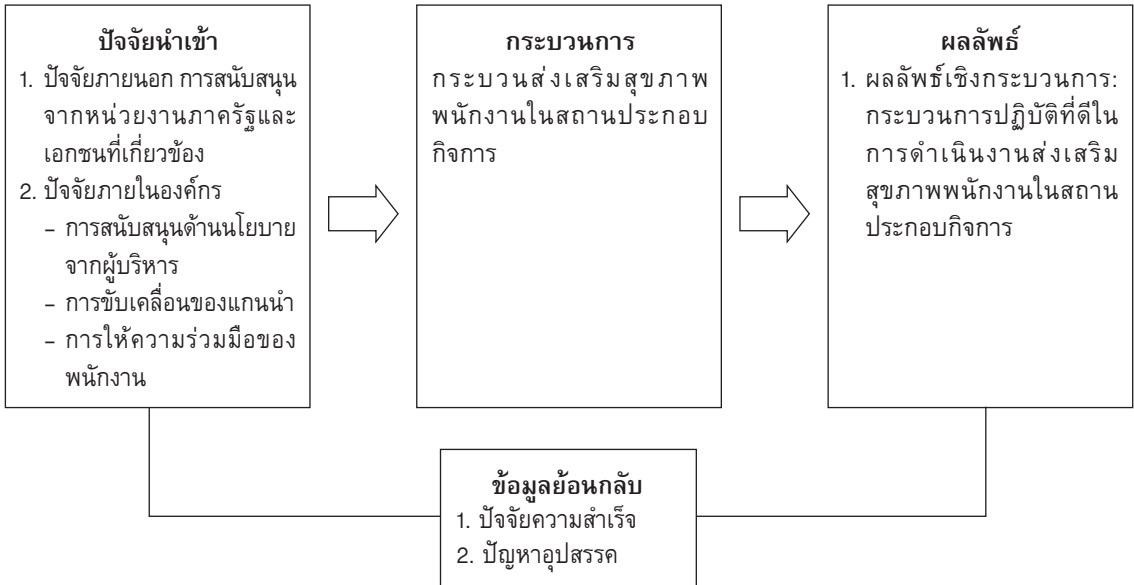
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อทบทวนปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน และแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้เกิดวิธีคิดค่านิยมใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ อีกทั้งเพื่อให้สถานประกอบการอื่นได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายเดิมและเป้าหมายใหม่ที่สูงกว่าเดิม⁽⁸⁾ ตลอดจนนำไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้บริหารเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการต่อไป

■ วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ

■ กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้กระบวนการระบบ ดังนี้



■ วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method)

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ เจ้าของสถานประกอบกิจการ แกนนำสุขภาพ และพนักงาน จากสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานโยบายปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการ

วิธีการเลือกสถานประกอบกิจการ โดยใช้กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างที่มีข้อมูลตรงตามประเด็นการวิจัยมากกว่าปกติ (Intensity Sampling) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานประกอบกิจการทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ คือ มีแกนนำสุขภาพที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาสุขภาพในสถานประกอบกิจการ และมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานตามแนวทาง

ชุดความรู้สุขภาพ 10 เรื่อง (10 packages)

การเก็บข้อมูล เก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 36 คน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบกิจการ แกนนำสุขภาพ และพนักงาน จากสถานประกอบกิจการที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเพียงพอที่จะอธิบายแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานได้⁽⁹⁾ อีกทั้งข้อมูลที่ได้รับมีความอิ่มตัว (Data Saturation) ภายหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้วไม่พบแนวคิด รูปแบบ หรือข้อค้นพบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้รับ⁽¹⁰⁾

● **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ตามแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพูดคุยหรือซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละกลุ่มมีความเข้าใจตรงประเด็นดำเนินการสัมภาษณ์ตามเค้าโครงแบบสัมภาษณ์

และสรุปประเด็นข้อมูลที่ได้อีกให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับฟัง เพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้วิจัยมีความถูกต้อง และตรงกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- **การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

- **การสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล** เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้หลักเกณฑ์ของลินคอล์นและกูบา ซึ่งกล่าวถึงวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ของข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Method triangulation) โดยการศึกษาจากเอกสารที่มีการบันทึกเอาไว้ การสัมภาษณ์ และการสังเกต ด้านผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูล (Multiple Investigator Triangulation) โดยการใช้นักวิจัยหลายคนในการเก็บข้อมูลแทนการใช้นักวิจัยเพียงคนเดียว ด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นย้อนกลับมาตรวจสอบความเข้าใจของการสรุปและตีความของข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อสรุปที่ได้เป็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจริง และด้านผู้วิเคราะห์ข้อมูล (Multiple Analyst Triangulation) โดยการใช้ผู้วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บจากการสัมภาษณ์ 2 คนขึ้นไป ต่างคนต่างวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ข้อค้นพบแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน

2. ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยออกแบบขอบเขตการวิจัย การเลือกผู้ให้ข้อมูล และวิธีดำเนินการวิจัยอย่างละเอียดมากที่สุด เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในสถานประกอบการที่มีขนาดใกล้เคียง หรือบริบทคล้ายคลึงกัน

3. ความสามารถในการพึ่งพา (Dependability) ผู้วิจัยได้ใช้หลายวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) และการสังเกต ตลอดจนเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเข้าด้วยกัน เพื่อให้เข้าใจรูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์อภิปรายร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อลดอคติจากการวิเคราะห์และตีความข้อมูล

4. ความสามารถในการยืนยัน (Confirmability) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบกระตุ้นแนวความคิดในการสร้างแนวคำถามเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ และภายหลังสิ้นสุดการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยถอดเทปด้วยตนเองและนำข้อมูลที่ได้อ่านบันทึกให้เป็นระเบียบ เป็นหมวดหมู่ทุกครั้งภายหลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ในแต่ละสถานประกอบการ

- **การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง** การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมอนามัย เลขที่ 572/2565 วันที่ 31 ตุลาคม 2565

■ วรรณคดีศึกษา

1. สถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก

ดำเนินกิจการศูนย์บริการรถยนต์ครบวงจร มีพนักงานประจำทั้งหมด 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จุดเริ่มต้นของการส่งเสริมสุขภาพพนักงานเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความสุขของคนทำงานมากที่สุด เพราะถึงแม้จะมีเทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ ดีเพียงใด แต่ถ้าคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถส่งผลงานที่ดีให้กับลูกค้าได้ จึงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งด้านนโยบาย ทุนทรัพย์ และปัจจัยเอื้ออื่น ๆ ต่อการมีสุขภาพดี ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

“ธุรกิจเราต้องใช้แรงงานฝีมือ AI ไม่ได้ ต้องให้ความสำคัญกับคนซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ ถ้าพัฒนาคนไม่ได้ งานก็ไม่พัฒนา แล้วสอนงานคนกว่าจะได้คุณภาพก็ 3 – 5 ปี เลยต้องให้ความสำคัญกับคนมาก ๆ มันก็เลยเป็นโจทย์ว่าเราจะทำอย่างไรให้เขาทำงานให้เราได้ ทำให้เขาอยู่กับเรานานที่สุด มีความสุข สุขทั้งกาย และมีเงินใช้จ่ายเพียงพอ”

กระบวนการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

หัวหน้าฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นแกนนำสุขภาพ เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน ความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม โดยการสอบถามและการสังเกต จากนั้นประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ ขอคำแนะนำในการวางแผนการแก้ไขปัญหา โดยปัญหาที่พบ ได้แก่ พนักงานมีภาวะน้ำหนักเกิน มีกิจกรรมทางกายน้อย ดื่มสุรา และปัญหาทางการเงิน

2. นำเสนอปัญหาที่พบ ความต้องการ และแผนการดำเนินงานเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร

3. ประกาศนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ เป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งพนักงานทุกคนทราบ

4. ขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายสุขภาพอีกครั้ง โดยครั้งที่สองเป็นการเข้าพื้นที่เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมและบริบทการทำงาน เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับบริบทของสถานที่ทำงานและรูปแบบการทำงานของพนักงาน

5. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงาน รูปแบบการจัดกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

5.1 กิจกรรมประจำวัน หรือ Morning talk เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน

การเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ผู้บริหารพบพนักงาน แจงข้อมูลข่าวสาร การให้ความรู้ด้านสุขภาพ และปิดท้ายด้วยกิจกรรมการยืดเหยียดร่างกายโดยมีตัวแทนพนักงานเป็นผู้นำทำกิจกรรม สลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป บางวันมีภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้ามาจัดกิจกรรมร่วมด้วย

5.2 กิจกรรมด้านอื่น ๆ

- (1) การส่งเสริมด้านการเงิน ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการออม โดยมีเจ้าหน้าที่จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มาให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน

- (2) การส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย การมีชมรมวิ่งในสถานประกอบกิจการ การแข่งกีฬาภายใน จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย เช่น จัดให้มีห้องฟิตเนส โต๊ะบึงปอง สนามตระกร้อ และสนามวอลเลย์บอล ทั้งนี้กิจกรรมการวิ่งหลังเลิกงานทำให้พนักงานลดการรวมกลุ่มกันดื่มสุราหลังเลิกงานได้เป็นอย่างดี

- (3) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน ทั้งความรู้และทักษะทั้งที่เกี่ยวกับงานและทักษะชีวิตอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

- (4) การส่งเสริมความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมวันเกิด กิจกรรมการศึกษาดูงาน กิจกรรมสันทนาการในโอกาสต่าง ๆ

- (5) กิจกรรมเสริมสร้างความสุขทางใจ โดยการทำบุญตักบาตรเป็นประจำทุกเดือน

6. การประเมินผล แกนนำสุขภาพมีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน พบว่าพนักงานเกิดการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตสู่การมีสุขภาพดี โดยเริ่มต้นจากกระบวนการหล่อหลอมทางสังคมของสถานประกอบกิจการ หลังจากที่เห็นผลลัพธ์ในทิศทางที่ดีต่อตัวเอง จึงเริ่มเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเกิดจากความต้องการ

ของตนเอง ถือเป็นจุดเริ่มต้นของความยั่งยืนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล นอกจากนี้ผลลัพธ์อีกประการคือ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เห็นได้จากอัตราการลาออกลดลงในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

2. สถานประกอบการกิจการขนาดกลาง

ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปในรูปแบบธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) เพื่อสร้างตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตรและส่งเสริมเกษตรกรจากโครงการในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาเกษตรกร ชุมชน และสังคมรอบด้าน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 180 คน

กระบวนการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

ฝ่ายบุคคลเป็นแกนนำสุขภาพ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. การประเมินภาวะสุขภาพพนักงาน โดยการตรวจสุขภาพประจำปีและใช้แบบประเมินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในสถานประกอบการ (10 packages)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีศูนย์อนามัย ซึ่งเป็นภาคีเครือข่ายสุขภาพสำคัญเป็นที่ปรึกษา

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยเลือกใช้ชุดความรู้สุขภาพ ดังนี้

(1) ชุดความรู้สุขภาพที่ 1 หุ่นดีสุขภาพดี พนักงานมีภาวะน้ำหนักเกิน จึงจัดให้มีกิจกรรมทางกายโดยใช้ต้นทุนเดิมคือ ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ดังคำพูดของแกนนำสุขภาพ ดังนี้

“ก่อนหน้านี้นี้ 2 – 3 ปี พนักงานที่ชอบการวิ่งเหมือนกัน ประมาณ 5 – 6 คน มารวมตัวกันวิ่ง ช่วงหลังพนักงานเริ่มให้ความสนใจและเข้าร่วม

กิจกรรมมากขึ้น เราเลยคิดว่ากิจกรรมการวิ่งเพื่อสุขภาพน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมกับพนักงาน”

(2) ชุดความรู้สุขภาพที่ 4 สูดยอดคุณแม่ แจกยาเม็ดเฟอร์รัสซัลเฟต (Ferrous sulfate) แก่พนักงานหญิงวัยเจริญพันธุ์ และพนักงานที่มีปัญหาโลหิตจาง

(3) ชุดความรู้สุขภาพที่ 6 ออฟฟิศซินโดรม อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลและวางแผนการดำเนินงานในลำดับต่อไป

4. การประเมินผล โดยการตรวจสุขภาพประจำปี การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินความพึงพอใจของพนักงานเพื่อปรับรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของพนักงานเป็นระยะ

3. สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่

ดำเนินกิจการผลิตรถยนต์ที่ทันสมัยและครบวงจร มีพนักงานประมาณ 5,000 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับคนทำงานไม่หยิ่งหย่อนไปกว่าคุณภาพของงาน เนื่องจากตระหนักว่าคุณภาพชีวิตส่งผลต่อการทำงาน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในแกนนำสุขภาพ รับนโยบายผู้บริหารมาสู่การปฏิบัติ เกร็งถึงแนวคิดในการสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานในองค์กร ดังนี้

“อุตสาหกรรมรถยนต์ก็เป็นเหมือนงานศิลปะ คนทำงานเราถ้ามีความสุข สุขภาพดีก็ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีในส่วนของการทำงานและเชื่อมโยงไปถึงผู้บริโภค เราอยากเห็นเส้นทางของความดีแบบนี้ ที่ส่งต่อไปเรื่อย ๆ จนถึงภาพรวมของเศรษฐกิจของประเทศ”

กระบวนการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เดิมมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงานตามแผนปฏิบัติการของบริษัท แต่

ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่คิดจากผู้รับผิดชอบฝ่ายเดียวและขาดความต่อเนื่อง จึงปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ ดังนี้

1. กระบวนการค้นหาและวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่พบคือ พนักงานขาดความไว้วางใจผู้บริหาร จึงต้องสร้างความไว้วางใจด้วยการฟังให้ลึกซึ้งแล้วหาทางออกร่วมกัน เป็นที่มาของกิจกรรมการรับฟังเสียงกันและกัน หลังจากวิเคราะห์และเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา สสส. เข้ามาช่วยในการออกแบบกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ร่วมกับการเลือกดำเนินงานตามชุดความรู้สุขภาพ 10 เรื่อง (10 packages) ของกรมอนามัย เนื่องจากมีกระบวนการดำเนินเป็นระบบ และมีขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

2. กระบวนการปฏิบัติการสร้างสุขภาพลดทุกข์ มีรายละเอียดประเด็นหลัก 4 ประเด็น ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 โภชนาการ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เน้นปริมาณข้าว (คาร์โบไฮเดรต) เมื่อไม่สามารถเผาผลาญได้หมด ร่วมกับการรับประทานอาหารที่มีไขมันสูง ทำให้มีภาวะน้ำหนักเกินและเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง มีการให้ความรู้ด้านโภชนาการแก่พนักงานและผู้ประกอบอาหาร การปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการโดยพนักงานดักเองเพื่อกะปริมาณที่พอดี

กิจกรรมที่ 2 โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable diseases: NCDs) และการออกกำลังกาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่มีความพร้อมออกกำลังกาย เน้นการปรับภาวะโภชนาการ และกลุ่มออกกำลังกาย มีชมรมที่หลากหลายให้พนักงานเข้าร่วมตามความสมัคร

ใจ ชมรมวิ่งเป็นอีกหนึ่งชมรมที่สมาชิกให้ความสนใจ และการมีต้นแบบสุขภาพ (Role model)

กิจกรรมที่ 3 ยาเสพติด (บุหรี แอลกอฮอล์ แอมเฟตามีน) ปัญหาหนี้สินทำให้พนักงานหาทางออกด้วยการดื่มสุราและสารเสพติด มีการแก้ไขปัญหาลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การใช้กฎหมายเข้าไปจัดการเด็ดขาด การให้คำปรึกษาและการบำบัดผู้ป่วยยาเสพติด ในส่วนของการลด ละ เลิกบุหรีและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เน้นการเชิญชวนและรณรงค์ รวมถึงมีคลินิกให้คำปรึกษาและการเลิกบุหรี

กิจกรรมที่ 4 สุขภาพจิตและการเตรียมเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการเงิน และการอบรมพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อเตรียมพร้อมวัยเกษียณ

3. การประเมินผล พนักงานงานเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทิศทางที่ดีขึ้น แต่สิ่งที่ได้มากกว่าเรื่องสุขภาพคือ ช่องว่างระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับและพนักงานลดลง มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวเชื่อม

กล่าวโดยสรุป สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินสถานการณ์สุขภาพพนักงาน ครอบคลุมองค์รวม การกำหนดประเด็นปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติการตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งการประเมินผลรายกิจกรรมและการดำเนินงานในภาพรวมทั้งระบบ โดยมีประเด็นสำคัญเปรียบเทียบผลการศึกษาของสถานประกอบกิจการทั้ง 3 ขนาด ได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นสำคัญเปรียบเทียบผลการศึกษาของสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด

ประเด็นสำคัญที่พบ	สถานประกอบการขนาดเล็ก	สถานประกอบการขนาดกลาง	สถานประกอบการขนาดใหญ่
ปัจจัยนำเข้า การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ	1. หน่วยงานในพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี	1. หน่วยงานในพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี	1. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี 2. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนนอกพื้นที่ร่วมให้การสนับสนุนเนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ระดับประเทศจึงเป็นที่รู้จักของภาคีเครือข่ายภายนอก
ผลลัพธ์เชิงกระบวนการ	1. พนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทิศทางที่ดี โดยเกิดจากความสมัครใจและตระหนักถึงผลดีต่อสุขภาพตนเอง 2. การเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) ผู้บริหารเป็นต้นแบบสุขภาพ สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน	1. พนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทิศทางที่ดี และมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 2. การเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) พนักงานเป็นต้นแบบสุขภาพ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานอื่นในองค์กร 3. สถานประกอบการขนาดกลางมีการวิเคราะห์ต้นทุนขององค์กร แก้ไขปัญหาโดยต่อยอดกิจกรรมจากสิ่งที่มีคือ ชมรมวิ่ง	1. พนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น 2. การเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) ทั้งผู้บริหารและพนักงานเป็นต้นแบบสุขภาพ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นในองค์กร 3. เกิดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับและพนักงานในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น มีการรวมกลุ่มของคนที่ชอบทำกิจกรรมเหมือนกันมาทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความต่อเนื่อง และยังยืน เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เลือกด้วยความชอบและความสมัครใจ
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนแก่นำสุขภาพมีความมุ่งมั่นตั้งใจ พนักงานให้ความร่วมมือดีมาก 2. หัวหน้าฝ่ายบุคคลเป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อน 3. ปัจจัยเอื้อสำคัญคือ จำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เจ้าของสถานประกอบการดูแลพนักงานเหมือนคนในครอบครัว เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี	1. สถานประกอบการก่อตั้งขึ้นจากแนวพระราชดำริทำให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้จัดการน้อมนำแนวพระราชดำริมาใช้ในการดูแลพนักงานในทุกมิติ ให้ความสำคัญของสุขภาพ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้คนที่เกี่ยวข้องในทุกระบบทั้งคน ชมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบของธุรกิจเพื่อสังคม 2. ฝ่ายบุคคลนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 3. มีงบประมาณสนับสนุนเนื่องจากมีผลกำไรจากการทำธุรกิจ	1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน พร้อมสนับสนุนในทุกด้าน 2. ฝ่ายบุคคลและพยาบาลในสถานประกอบการซึ่งเป็นแกนนำสุขภาพผนึกกำลังกันในการดูแลพนักงาน ทำให้เกิดความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารจัดการและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ 3. มีงบประมาณสนับสนุนเนื่องจากมีผลกำไรจากการทำธุรกิจ

ตารางที่ 1 ประเด็นสำคัญเปรียบเทียบผลการศึกษาของสถานประกอบกิจการทั้ง 3 ขนาด (ต่อ)

ประเด็นสำคัญที่พบ	สถานประกอบกิจการ ขนาดเล็ก	สถานประกอบกิจการ ขนาดกลาง	สถานประกอบกิจการ ขนาดใหญ่
ปัญหาอุปสรรค	แกนนำการขาดความรู้เชิงลึกด้านสุขภาพ ยังต้องอาศัยภาคีเครือข่ายสุขภาพเป็นที่เลี้ยง	แกนนำการขาดความรู้เชิงลึกด้านสุขภาพ ยังต้องอาศัยภาคีเครือข่ายสุขภาพเป็นที่เลี้ยง	จำนวนพนักงานมากทำให้มีช่องว่างระหว่างผู้บริหารแต่ละระดับและพนักงาน ความรักความผูกพันต่อองค์กรน้อย ค่าตอบแทนคือแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นความท้าทายสำหรับสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

■ อภิปรายผล

1. กระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการ จากผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบกิจการทั้ง 3 ขนาด มีกระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานโดยมีภาคีเครือข่ายสุขภาพเป็นที่เลี้ยงที่สำคัญ

2. เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบกิจการพบว่า มีผลต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ขณะที่สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์ค่อนข้างห่างเหิน ความรักความผูกพันต่อองค์กรน้อย ค่าตอบแทนคือแรงจูงใจในการทำงาน การจัดกิจกรรมในระยะแรกจึงต้องจัดในเวลาว่าง ไม่รบกวนเวลาส่วนตัว

3. การรวมกลุ่มในการจัดกิจกรรม สถานประกอบกิจการขนาดเล็กสามารถรวมกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาล้ายกัน ทำกิจกรรมพร้อมกันได้ แต่สถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานมาก ต้องแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน อย่างไรก็ตามข้อดีของการแบ่งกลุ่มย่อยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่ นั้น เมื่อกลุ่มแรกประสบความสำเร็จ

เกิดบุคคลที่เป็นต้นแบบสุขภาพ ความสำเร็จเล็ก ๆ นี้เองจะสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มหลังคล้อยตามและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้เช่นกัน

4. จากการศึกษาส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการ ได้แก่

1) การสร้างการยอมรับจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงาน สถานประกอบการ และครอบครัว ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาพของคนทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุข สุขภาพดี มีความมั่นคงทางการเงิน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าพนักงานที่มีสุขภาพดีมีความสำคัญสูงสุดในที่ทำงาน เนื่องจากมีความสามารถในการทำงานเพื่อให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อกำไรทางธุรกิจโดยตรง ส่วนพนักงานที่ไม่แข็งแรงมีแนวโน้มที่จะลาป่วยหรือปฏิบัติหน้าที่ช้า เนื่องจากความเหนื่อยล้า ทำให้ธุรกิจต้องเสียค่าใช้จ่าย⁽⁶⁾ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการทั้งสามขนาดต่างให้การสนับสนุนตั้งแต่ นโยบาย งบประมาณ เวลา ตลอดจนเป็นต้นแบบที่ดีทางสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมสุขภาพพนักงานประสบความสำเร็จ แต่มีความแตกต่างกันตามขนาด

สถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานมีความใกล้ชิดแบบครอบครัว สื่อสารกันได้โดยตรง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทางสุขภาพทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นให้พนักงานปฏิบัติตาม ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์เป็นทางการ การสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต้องมีกลยุทธ์จูงใจ เช่น ไม่รบกวนเวลาส่วนตัว หรือมีของรางวัลเป็นแรงจูงใจสอดคล้องกับเรื่องของงบประมาณ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่สามารถให้การสนับสนุนได้มากกว่าเนื่องจากมีผลกำไรจากการทำธุรกิจมากกว่า ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการจึงควรมีการสื่อสารและโน้มน้าวเพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญและให้ความเห็นชอบในการดำเนินงาน

2) การพัฒนาศักยภาพของแกนนำสุขภาพ แกนนำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ เป็นตัวกลางที่ต้องเชื่อมระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้การสื่อสารกับบุคคลแต่ละกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ ถือเป็นงานที่ทำหาย ดังนั้นความมุ่งมั่นตั้งใจมีส่วนช่วยผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพมีผลในเชิงบวกต่อสุขภาพของพนักงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน⁽³⁻⁴⁾ ในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง แกนนำสุขภาพคือฝ่ายบุคคลซึ่งยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึกเรื่องสุขภาพ จึงขาดความมั่นใจในจัดกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ต้องอาศัยภาคีเครือข่ายสุขภาพเข้ามาเป็นพี่เลี้ยง ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ แกนนำสุขภาพคือฝ่ายบุคคลและพยาบาลในสถานประกอบการประสานความร่วมมือกันในการทำงาน แกนนำจึงมีองค์

ความรู้และความมั่นใจการดำเนินงานมากกว่า

3) การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเนื่องจากจำนวนคนน้อยทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด แต่สถานประกอบการขนาดใหญ่ รูปแบบการจัดกิจกรรมอาจเริ่มต้นด้วยการจัดในเวลาว่างซึ่งไม่กระทบเวลาส่วนตัวหลังเลิกงานหรือวันหยุดของพนักงาน ผลลัพธ์ในทางที่ดีจะทำให้พนักงานเริ่มตระหนักถึงความสำคัญและให้ความร่วมมือมากขึ้น เพราะทุกกิจกรรมล้วนส่งผลในด้านบวกต่อตนเอง

4) การสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายสุขภาพ เป็นอีกส่วนที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางซึ่งแกนนำสุขภาพเป็นฝ่ายบุคคล ยังต้องการความรู้และความมั่นใจในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ภาคีเครือข่ายสุขภาพจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโดยเฉพาะด้านองค์ความรู้เพื่อให้แกนนำสุขภาพมีความมั่นใจในการดำเนินงาน ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีพยาบาลประจำสถานประกอบการทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพได้ด้วยตนเอง ภาคีเครือข่ายสุขภาพมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น สิ่งที่สถานประกอบการทั้งสามขนาดเหมือนกันคือ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างภาคีเครือข่ายและสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานร่วมกันทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5) การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงานหรือสถานประกอบการ

1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ควรมีความหลากหลาย สามารถเลือกปฏิบัติตามความถนัดและความสนใจ การเปลี่ยนแปลงสุขภาพที่เกิดจากความต้องการของตนเองจะเกิดความยั่งยืน

2. การขับเคลื่อนการสร้างสุขภาพในองค์กร ต้องคำนึงถึงต้นทุนเดิมที่มีโดยเฉพาะ

ทรัพยากรบุคคล เป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญให้แรงเสริมทางบวก เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และเป็นต้นแบบทางสุขภาพให้ผู้อื่น การมีต้นแบบสุขภาพที่มีบริบทคล้ายกัน เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนสุขภาพไปในทิศทางที่ดี จะทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเกิดแรงผลักดันว่าตนเองก็น่าจะเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน

3. การสร้างแรงบันดาลใจและทำให้คนได้ยอมรับที่จะเรียนรู้ ปฏิบัติจนเกิดความเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ด้วยการใช้ต้นแบบสุขภาพ (role model) เป็นเครื่องมือสำคัญและทรงพลังในการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสุขภาพ

4. การสร้างความสำเร็จเล็ก ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นการสร้างแรงจูงใจ ก่อนค่อย ๆ ขยายออกไปสู่กลุ่มอื่นเพื่อสร้างความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร

5. ให้ความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทั้งเครือข่ายภายในบริษัท ได้แก่ กลุ่ม ชมรม รวมถึงเครือข่ายพนักงานที่ต้องดำเนินการไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายนอก เป็นส่วนสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

■ ข้อเสนอแนะ

● เชิงนโยบาย

1. ต่อสถานประกอบกิจการ

1.1 สนับสนุนให้มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการทั้งด้านนโยบาย เวลา และงบประมาณ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

1.2 สนับสนุนให้แกนนำให้การพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการเนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน

1.3 ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมใน

การดูแลสุขภาพของตนเองตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา และออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตนเอง ร่วมกับการฝึกทักษะความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง

2. ต่อหน่วยงานท้องถิ่น

2.1 ดำเนินงานเชิงรุกในการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากสถานประกอบกิจการหลายแห่งยังไม่รู้จักแหล่งสนับสนุน และการดำเนินงานเชิงรุกจะทำให้ขยายผลการส่งเสริมสุขภาพพนักงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงให้สถานประกอบกิจการเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติและมีบทบาทเป็นตัวกลางในการประสานกับหน่วยงานส่วนกลางเพื่อเสนอแนะด้านนโยบายจากมุมมองของผู้ปฏิบัติ

3. ต่อหน่วยงานกรมอนามัย

3.1 ขยายผลการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการ และเน้นพัฒนาศักยภาพแกนนำสุขภาพในสถานประกอบกิจการไปยังสถานประกอบกิจการอื่น ๆ เพื่อให้แกนนำมีความรู้และทักษะด้านการจัดกระบวนการส่งเสริมสุขภาพพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรสาธารณสุขมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการดำเนินงาน

3.2 ข้อเสนอเรื่องการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบกิจการเพื่อให้เกิดการยึดถือปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การลดหย่อนภาษี การลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับภาคีเครือข่าย เป็นต้น

● ข้อเสนอแนะต่อการศึกษาครั้ง

ต่อไป

นำผลจากการศึกษาทดลองไปขยาย
ผลในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานใน

สถานประกอบกิจการอื่นและพื้นที่อื่นให้ครอบคลุม
พื้นที่ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของ
สถานประกอบกิจการนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ เป็นรายจังหวัด พ.ศ. 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
2. พิสมัย จันทวิมล. การสร้างเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2543.
3. Liu L, Zhang C, Fang C-C. Effects of health-promoting leadership, employee health on employee engagement: employability as moderating variable. *International Journal of Workplace Health Management* [Internet]. 2022 [Cited 2022 Jun 6];15(1):1-18. Available from: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2020-0122>.
4. Eriksson A, Axelsson R, Bihari Axelsson S. Development of health promoting leadership – experiences of a training programme. *Health Education* [Internet]. 2010 [Cited 2022 Jun 6];110(2):109-24. Available from: <https://doi.org/10.1108/09654281011022441>
5. Nöhammer E, Schusterschitz C, Stummer H. Employee perceived effects of workplace health promotion. *International Journal of Workplace Health Management* [Internet]. 2013 [Cited 2022 Jun 6];6(1):38-53. Available from: <https://doi.org/10.1108/17538351311312312>.
6. Pescud M, Teal R, Shilton T, Slevin T, Ledger M, Waterworth, et al. Employers' views on the promotion of workplace health and wellbeing:a qualitative study. *BMC Public Health* [Internet]. 2015 [Cited 2022 Jun 6];15(642):1-10. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2029-2>.
7. อัญชลินทร์ ปานศิริ, วิชชุพร เกตุไหม. สถานการณ์และผลลัพธ์ของการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานและการสนับสนุนของเจ้าของสถานประกอบการ. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม* 2565;45(3):62-74.
8. ศุภวัลย์ พลายน้อย. นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลิฟวิ่ง; 2556.
9. จำเนียร จวงตระกูล. ปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง* [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2565];1(2):1-21. เข้าถึงได้จาก: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/133909/104419>
10. ประไพพิมพ์ สุวีสินนนท์, ประสพชัย พสุนนท์. กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ* [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2565];29(2):31-48. เข้าถึงได้จาก: <https://so05.tcithaijo.org/index.php/parichartjournal/article/download/69461/56396/163223>

HEALTH