

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชน
สู่ระบบสุขภาพอำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล
Strengthening and Health – Promoting at Workplaces toward
the Nurses’ Networking to Enhance District Health System

Corresponding author E-mail: panarat0923@gmail.com
(Received: June 25, 2020; Revised: December 13, 2020;
Accepted: December 20, 2020)

พนารัตน์ เจนจบ (Panarat Chenchob)¹
วรรณภา ประทุมโทน (Vannapa Prathumtone)²

บทคัดย่อ

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพพยาบาลให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม โดยมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมสุขภาพ การวิจัยและการจัดการความรู้ และการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ 2) การสนับสนุนแนวคิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพภายใต้บริบทของสถานประกอบการ 3) การวิเคราะห์ปัญหา ชุมชน/สังคม 4) ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย โดยมีการนำเสนอกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพ 5 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 2) พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 3) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 4) เพิ่มบทบาทของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และ 5) ใช้กระบวนการส่งเสริมสุขภาพและการสื่อสารทางสุขภาพ ซึ่งการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การเปิดโครงการ การคัดเลือกสถานประกอบการเป้าหมาย การวางแผนการทำงานร่วมกัน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการร่วม มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง มีภาคีเครือข่ายหนุนเสริมเติมเต็มด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปสิ่งที่ได้ คือ การบริหารจัดการในการขับเคลื่อนงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่ผ่านมามีการปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ การทำงานในรูปแบบการจัดการเชิงพื้นที่ต้องอิงกับบริบทของชุมชนในการขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพร่วมกับชุมชน สร้างความยั่งยืนด้วยการเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีปฏิสัมพันธ์กับสหสาขาวิชาชีพ และแสดงบทบาททั้งในระดับแนวคิด และระดับวิชาการ กำหนดนโยบายสาธารณะตามทิศทางที่ชัดเจน ให้ข้อมูล ข่าวสารแก่สาธารณะ มีทีมบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

คำสำคัญ: การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ, การมีส่วนร่วมในชุมชน, เครือข่ายพยาบาล, ระบบสุขภาพอำเภอ

1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
BoromaraJonani College of Nursing, Buddhachinaraj
2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
BoromaraJonani College of Nursing, Buddhachinaraj

อีเมล: panarat0923@gmail.com
E-mail: panarat0923@gmail.com
อีเมล: Vannapap@hotmail.com
E-mail: Vannapap@hotmail.com

ABSTRACT

Strengthening and Health – Promoting at Workplaces toward the Nurses’ Networking to Enhance District Health System has achieved in to develop a community health and promote health - promotion behaviors. The approach to primary care system development and health, community, which contained important elements are 1) the development of the potential of primary care nurses in the participant of health promotion; 2) the encouragement for health promotion based on the community/workplace context learning; 3) the development process with tools in order to analyse the problem, foundation and communicate with community; 4) the encouragement of the local government and public sector for integration in the common goal; 5) facilitator for sharing and learning in the health care provider between community health networks. This can inform health care providers and researchers to be more interested in enhancing the community nurses competency. The encouragement for nurses and health care providers and community health networks should be supported basing on the context based of community to create a sustainable health system. The important strategies strengthening and health – promoting, workplaces are as following: 1) determine political strategies; 2) develop health care system; 3) create supportive environment; 4) increase community involvement; and 5) health promotion and health education. It has been working to promote health and Kick off the project. The project is launched to select the target establishment, collaborative planning in accordance with the joint action plan, there is a process of potential development and continuous monitoring. There are supporting network, learning and sharing their lesson learn, and summarize knowledge. The development of health promotion in workplace is adapted to the changing context in which the key factor is that working in a spatial management model It should be based on the community context. The main point is sustainable by involving as a team, interdisciplinary relationships and nurse’s role both conceptual and technical feasibility. It is defined public policy in a clear direction and has an efficient management team that is critical to promoting health in the workplace.

Keywords: Strengthening and Health – Promoting, Workplaces, The Nurses’ Networking, District Health System

บทนำ

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน เป็นการดำเนินงานด้านสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนในประเทศมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องเอาใจใส่ดูแลตนเองให้เหมาะสมกับวัย อีกทั้งต้องอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาพ

ดี สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในวัยแรงงานนั้น ย่อมต้องได้รับการส่งเสริมสุขภาพ ปรับพฤติกรรมและมีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ (Burke & O' Neill, 2014) เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ถือเป็นกำลังการผลิตที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการพัฒนารูปแบบองค์รวม เนื่องจากบุคลากรใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ใน

สถานที่ทำงาน ฉะนั้นที่ทำงานจึงมีอิทธิพลต่อสุขภาพของบุคลากร การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการจึงจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและแข็งแรง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพในการผลิตสูงขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายและค่าชดเชยด้านการรักษาพยาบาล ลดผลกระทบจากการลางาน เป็นองค์กรที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ตลอดจนลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการในการส่งเสริมและป้องกันโรค และการรักษาโรคเรื้อรัง แต่ถ้าบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องขาดความตระหนักในการส่งเสริมสุขภาพและขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานประกอบการ นอกจากจะลดผลิตภาพแล้ว ยังเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับการผลิตอีกด้วย กล่าวคือต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพให้เหมาะสมกับคนพนักงานที่เจ็บป่วย และในกรณีที่เจ็บป่วยเรื้อรัง บาดเจ็บ หรือพิการเนื่องจากอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานจะเป็นภาระแก่สังคมในที่สุด (Chamnaachang et al., 2019) ซึ่งโครงการส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่เน้นความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าการสร้างเสริมสุขภาพ และเน้นกิจกรรมเดี่ยวนามากกว่าการส่งเสริมสุขภาพในองค์กรรวม และเป็นโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่าการเสริมสร้างสุขภาพเชิงรุก ดังนั้นสถานประกอบการซึ่งมีอิทธิพลการสร้างเสริมสุขภาพควรมีการวางนโยบายที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ทักษะในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในสถานประกอบการ จัดสิ่งแวดล้อม การจัดบริการสุขภาพของสถานประกอบการและพฤติกรรมของพนักงานในสถานประกอบการ (Cordia, et al., 2000) จะเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาการจัดการส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการของประเทศไทย ทั้งทางด้านนโยบาย การจัดสิ่งแวดล้อม การจัดบริการสุขภาพของสถานประกอบการ และการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาการจัดการส่งเสริมสุขภาพภายในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพ

อำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล โดยการทำงานของเครือข่ายพยาบาลเพื่อการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพสร้างสุขแบบบูรณาการ โดยการสร้างและพัฒนาพยาบาลและสหวิชาชีพร่วมกับภาคีเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ จนนำมาสู่การเกิดเครือข่ายสุขภาพและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในพื้นที่ การบริหารจัดการในการขับเคลื่อนงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่ผ่านมา มีการปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือการทำงานในรูปแบบการจัดการเชิงพื้นที่ที่ต้องอิงกับบริบทของชุมชนในการขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพร่วมกับชุมชน บุคลากรกลุ่มแกนนำส่วนใหญ่เป็นผู้นำชุมชนและกลุ่มจิตอาสา มีใจ มีอุดมการณ์ร่วมในการทำงาน มีกลไกการทำงานเป้าหมายร่วมในการทำงาน รูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีการปรับรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การทำงานในระดับพื้นที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของโครงการ โดยเน้นให้แต่ละเครือข่ายพยาบาล มีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้โดยอิสระ แต่มีการเชื่อมโยงการทำงานกัน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การถอดบทเรียนโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ สุขภาวะของชุมชนจะเกิดขึ้นได้ และมีความยั่งยืนได้นั้นเกิดจากการมีส่วนร่วมจากคนหลายภาคส่วนในพื้นที่ด้วยการเรียนรู้และแก้ปัญหาตนเอง ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ฉะนั้นบทความวิชาการนี้จึงขอกล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม การขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล การดำเนินการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ และความยั่งยืนของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพ

อำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาลต่อไป

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ในการเป็นต้นแบบการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในการส่งเสริมสุขภาพร่วมกับสถานประกอบการ จากการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพการเจ็บป่วยและบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน การดำเนินการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงต่อสุขภาพเพื่อป้องกันและควบคุมปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ มีศักยภาพและความพร้อมเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ คนทำงานมีสุขภาพแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงต่อสุขภาพจากการทำงานของวัยแรงงาน และกลุ่มอาชีพต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา (World Health Organization: WHO, 1986) มาเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายวัยทำงานเกิดความตระหนักรู้ในอันตรายของสิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ตาม “กฎบัตรออตตาวา” (WHO, 1986) สำคัญสำคัญ มี 5 ประการ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายที่ช่วยการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (determine political strategies) ในการกำหนดนโยบายนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุในแต่ละบริบท เช่น พัฒนานโยบายให้มีกระบวนการติดตาม/เฝ้าระวังทั้งกระบวนการผลิตและการกำหนดนโยบายของรัฐบาล การส่งเสริมสุขภาพนั้นเป็นมากกว่าบริการสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของทุกภาคส่วน รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและเอื้อต่อสุขภาพดี ระบุ

อุปสรรคที่จะทำให้ไม่สามารถสร้างนโยบายที่เอื้อต่อสุขภาพของภาคส่วนที่นอกสุขภาพ และจะขจัดปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นได้ โดยการมีทางเลือกและสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ง่ายขึ้น เช่น มีการสนับสนุนจากนโยบายและผู้บริหารของสถานประกอบการ ซึ่งนโยบายที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์สุขภาพ

2) พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (develop health care systems) โดยให้ทุกภาคส่วนมีระบบการติดตามกลุ่มเสี่ยงโดยการคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง การเข้าถึงบริการสุขภาพที่รวดเร็วได้รับความสะดวก การดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย และการใช้ยาอย่างเหมาะสม รวมถึงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบแบบครบวงจรอย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน ประยุกต์ใช้แนวคิดในเรื่องบูรณาการสังคมและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับสุขภาพดี ภายใต้สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อสุขภาพ การออกแบบวิธีการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจะนำไปสู่การทำงานที่ปลอดภัยมีแรงบันดาลใจและพึงพอใจและมีความสุขในชีวิต การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมแบบองค์รวมและเป็นกิจกรรมตั้งแต่การป้องกัน ดูแล และสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน เนื่องจากในปัจจุบันบริการสุขภาพที่จัดไว้ พนักงานจะเน้นเรื่องการรักษาโรคซึ่งให้ผลในทางสุขภาพต่ำลงจึงควรปรับเปลี่ยนไปให้กับบริการในเชิงรุกด้วยการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้มากที่สุด

3) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (create supportive environment) โดยการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบๆ บุคคลโดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยง มีเครื่องมือในการตรวจภาวะเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง การจัดการกับความเครียด รวมถึงการสร้าง

นวัตกรรมการสื่อสารให้บุคคลตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคระดับบุคคลและการทำงาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการลำดับความสำคัญ การตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการตามแผน เพื่อให้สุขภาพของชุมชนดีขึ้น พัฒนาระบบที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในชุมชนที่มีความยืดหยุ่นและมีทิศทางเพื่อยกระดับสุขภาพหรือปัจจัยกำหนดสุขภาพ ซึ่งจำเป็นต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา เพิ่มโอกาสเรียนรู้เพื่อการมีสุขภาพดี รวมถึงการสนับสนุนทางด้านการเงินหรืองบประมาณ ได้แก่ อาคารสถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ และกากของเสีย รวมทั้งแสง เสียง ความร้อน รังสี ฝุ่น และจุลินทรีย์ เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งทางบวกและลบ เช่น สถานที่ทำงานอับชื้น ร้อน และแสงสว่างไม่เพียงพอ พื้นที่คับแคบ ย่อมอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ผู้ที่ทำงานอยู่ในบริเวณนั้นก็ไม่มีความสุข

4) หนุนเสริมบทบาทของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (increase community involvement) โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ร่วมกับแนวทางการดูแลสุขภาพขั้นปฐมภูมิ รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายในชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคม โดยการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการเพิ่มทางเลือกสำหรับประชาชนในการควบคุมสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยกำหนดสุขภาพ การเสริมพลังให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมตัวที่จะรองรับความเสี่ยงต่างๆในแต่ละช่วงวัย รวมถึงโรคเรื้อรังและการบาดเจ็บเป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งดำเนินการได้ทั้งในฐานที่ตั้ง (setting) ของโรงเรียน ที่บ้าน ที่ทำงาน และที่ชุมชน โดยผู้ที่เสริมพลังเป็นได้ทั้ง ครูหรือนักการศึกษา เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รวมถึงอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) (Vanichayobol, Kalampakom & Suwan-ampai, 2015)

5) ใช้กระบวนการส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา (health promotion and health communication) มาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ผ่านบริบทพื้นที่ทั้งในสถานศึกษา สถานที่ทำงาน ชุมชน และสังคม การส่งเสริมสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ คือ การแบ่งปันระหว่างบุคคล กลุ่มในชุมชน และวิชาชีพทางด้านสาธารณสุขและที่เกี่ยวข้อง สถานบริการและสถาบันต่างๆ ซึ่งทั้งหมดต้องบูรณาการร่วมกันในระบบบริการสุขภาพ โดยเคารพในมิติของความเชื่อและวัฒนธรรมและสนับสนุนความต้องการของบุคคลและชุมชนเพื่อชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดีขึ้น และเป็นช่องทางให้ภาคส่วนสุขภาพและภาคส่วนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องของสุขภาพด้วย การพัฒนาระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย และการปรับระบบการศึกษาและการฝึกอบรมของวิชาชีพ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและโครงสร้างในระบบบริการสุขภาพ โดยปรับการมุ่งเน้นการดูแลแบบองค์รวมของแต่ละบุคคลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Freudenberg & Tsui, 2014) โดยเน้นหลักการสำคัญคือ “ชุมชนเป็นเจ้าของ” ทำให้งานสุขภาพเป็นงานของชุมชน ซึ่งกระบวนการทำงานจะเน้นการสร้างความร่วมมือกันต่อปัญหา โดยหลายพื้นที่ใช้กระบวนการศึกษาสำรวจข้อมูล และรวมทั้งการใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนให้คนในชุมชนเป็นผู้ศึกษาเรียนรู้ปัญหาด้วยตนเอง เรียกว่าเป็นการทำวิจัยโดยชุมชน เก็บข้อมูลโดยชุมชนและมีเวทีคืนข้อมูลสู่ชุมชนหรือเวทีประชาคมที่ทำให้เกิดความตระหนักร่วมและเห็นความสำคัญของการแก้ปัญหาสุขภาพโดยชุมชน จึงจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนได้

การขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล

การขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอโดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายพยาบาล อาศัยกระบวนการจัดการ และพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ ตามสภาพปัญหา บริบทของพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม โดยมีการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างตำบล อำเภอ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาคีเครือข่ายระดับอำเภอ ถอดบทเรียนจากการเรียนรู้แก้ไขปัญหาในพื้นที่ (Context Base Learning) ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาภาพ คือการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาใช้ในการวางแผนงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร และจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาเพื่อดูแลสุขภาพ ชุมชนโดยการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการของภาคีเครือข่ายระดับหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ ส่งเสริมการเรียนรู้การแก้ไขปัญหาการดูแลสุขภาพที่จำเป็น (Essential Care) สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่ ดำเนินการโดยชุมชน เครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ (DHS) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สนับสนุนงบประมาณและบูรณาการงานพื้นที่ (Resource Sharing) ทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากร (Human Development) นำข้อมูลมาวางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานประจำ และพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research: R2R) จากการนำประเด็นปัญหาและการพัฒนาในพื้นที่รับผิดชอบในทุกอำเภอมารับเป็น การเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเยี่ยมบ้าน การดูแลสุขภาพในครอบครัว และชุมชน การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนระหว่างพื้นที่อำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพ.สต.) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวยังคงความแตกต่างหลากหลายของบริบทในแต่ละพื้นที่ โดยเน้นให้เครือข่ายพยาบาลมีความเข้มแข็ง โดยสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้โดยอิสระ การ

เรียนรู้ การถอดบทเรียนโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ “สุขภาวะของชุมชนจะเกิดขึ้นได้และมีความยั่งยืนได้นั้นเกิดจากการมีส่วนร่วมจากคนหลายภาคส่วนในพื้นที่ด้วยการเรียนรู้และแก้ปัญหาตนเอง ซึ่งพยาบาลจะสนับสนุนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม นั้นให้เกิดขึ้น” จากประสบการณ์ในการขับเคลื่อนทางมิติสุขภาพที่ผ่านมาเกิดการพัฒนาในรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมิติ มีกระบวนการขับเคลื่อนระบบสุขภาพในชุมชนด้วยกระบวนการที่หลากหลาย ในการจัดการสุขภาพชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดภาคีเครือข่ายสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพที่ได้มีการบูรณาการความรู้และภูมิปัญญามาใช้ในการดูแลสุขภาพได้อย่างยั่งยืน มีการขยายผลการดำเนินงานจนเกิดกระบวนการเรียนรู้และสร้างเป็นองค์ความรู้ ด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย การบริหารจัดการในการขับเคลื่อนงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือการทำงานในรูปแบบการจัดการเชิงพื้นที่ที่ต้องอิงกับบริบทของชุมชนในการขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพร่วมกับชุมชน บุคลากรกลุ่มแกนนำส่วนใหญ่เป็นผู้นำชุมชนและกลุ่มจิตอาสา มีใจ มีอุดมการณ์ร่วมในการทำงาน มีกลไกการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน รูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้สอดคล้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ดำเนินการโดยการค้นหาสถานประกอบการและติดต่อประสานงานเพื่อเชิญเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นการเข้าถึง มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มวัยทำงานในสถานประกอบการในโรงงาน จากข้อมูลและวิเคราะห์ค้นหาโรงงานที่มีความต้องการและมีความสามารถในการดำเนิน

โครงการฯ ได้แก่ บริษัทฮันซอลกับบริษัทเดรกเตอร์ อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี ซึ่งฮันซอล มีผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งเป็นหัวหน้าที่ได้รับเลือกเป็นหัวหน้าต้นแบบ Healthy Workplace ของภาคจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะมีเครือข่ายและได้ทำความเข้าใจเรื่องสุขภาพและสนใจทำโครงการ ส่วนบริษัทเดรกเตอร์ ซึ่งเป็นโรงงานเกาหลี ฝ่ายบุคคลสนใจโครงการฯ แต่สุดท้ายผู้บริหารเกาหลีไม่อนุญาตให้ดำเนินการ เพราะเน้นเรื่องการผลิตเท่านั้น ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเวทีประชุมชี้แจงโครงการ ฯ เพื่อทำความเข้าใจและปรับแนวคิดในการจัดเวทีเปิดโครงการ (kick off) ได้ใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ปัญหาของสถานประกอบการ โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ระบบสุขภาพแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ตึกตาชุมชน ต้นไม้ชุมชนและต้นไม้ปัญหา โดยมีทีมพยาบาลมาช่วยในกระบวนการ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. คัดเลือกสถานประกอบการและเริ่มพัฒนาแผนการดำเนินงานร่วมกัน จากจำนวนสถานประกอบการที่เสนอว่าสนใจ จาก 4 บริษัท และสุดท้ายต้องคัดเลือกจนเหลือ 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท เล-ซี-บอย (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทฮันซอลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นการคัดเลือกจากการปฏิบัติการติดตามต่อเนื่อง

3. บริษัทเล-ซี-บอย ได้แต่งตั้งทีมงานขึ้นมา 10 คน ซึ่งเป็นคณะที่ไปร่วมศึกษาดูงานกับทางทีมพยาบาลโรงพยาบาลบ้านบึง จ.ชลบุรี มีการขอประสานงานต่อเนื่องจนเกิดเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ได้ประสานงานกับทางบริษัทฮันซอลในการทำกิจกรรมต่างๆ และพบว่า ทางบริษัทจ้างบริษัทเอกชนมาตรวจสุขภาพประจำปี ตลอดจนมีการวิเคราะห์สภาวะสุขภาพของคนในบริษัท มีการพูดคุยปรึกษาเรื่องการดูแลสุขภาพกันภายในหน่วยงาน

“บริษัทเล-ซี-บอย เดิมไม่ได้เป็นเป้าหมายในตอนแรก แต่หลังจากการมาเข้าร่วมเวที ได้ตระหนักต่อปัญหาที่ได้ผ่านการวิเคราะห์

ด้วยการมีส่วนร่วม ทำให้มีความคิดว่าโครงการนี้จะทำให้โรงงานดีขึ้น เป็นประโยชน์ และมีงบประมาณสนับสนุนด้วยจึงกลับไปดำเนินงานต่อ โดยตั้งคณะทำงาน จำนวน 10 คน พร้อมนัดหมายเพื่อคุยแผนงาน พัฒนาโครงการฯร่วมกัน โดยตั้งเป้าหมายอยู่ที่ร้อยละ 5 ในการทำงานที่จะลดน้ำหนักทางทีมงาน จึงนำมาวางแผนเพื่อลงเสนอกิจกรรมให้พนักงานสมัครเข้าร่วม โดยมีการประสานงานร่วมกับพรีมิโอฟิตเนส และทีมไอที วางระบบในการนำเสนอพูดคุย ทำความเข้าใจ ชักชวน พบว่ามีคนเข้าร่วมโครงการเกินร้อยละ 50”

4. ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการร่วมการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาสุขภาพเพื่อพัฒนาเป็นแผนกิจกรรมและร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ (พยาบาลวิชาชีพ) กับสถานประกอบการ (ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นหัวหน้าทีม) การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการของแต่ละแห่ง

“กระบวนการทำงานเริ่มจากการมานั่งคุยกันแล้วเขียนโครงการ วิเคราะห์ศักยภาพของโรงงานว่าจะทำอะไร แล้วพัฒนาเป็นโครงการ ให้เห็นวิธีการ กระบวนการ ยกร่างแผนงานแล้วทางตัวแทนบริษัทต้องไปนำเสนอกับผู้บริหารเพื่อให้เชื่อมั่นใจว่าไม่มีค่าใช้จ่ายของบริษัทและไม่เสียเวลางานด้านการผลิต”

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขั้นนี้ คือ แกนนำของบริษัทที่จัดทำโครงการ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งปัจจัยที่ทำให้สำเร็จได้ คือ การดำเนินงานในขั้นนี้สำเร็จได้คือ ผู้บริหาร

“ต้องทำให้เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้มาร่วมอาสาทำงานมากกว่าไม่ใช่ไปเรียกร้อง และทำให้เขารู้สึกว่าไม่ใช่เป็นเรื่องของการไปตามงานเป็นการให้ที่ให้เราทำด้วยตัวของเขาเอง” “การนำเสนอผลงานควรทำให้บริษัทได้ผลงานมีหน้ามีตาได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหาร คนทำงานมีกำลังใจ”

5. การดำเนินงานตามแผนงานร่วมกัน กระบวนการพัฒนาศักยภาพ ติดตาม หนุนเสริม

อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้ในการดำเนินงานต้องมีการทำงานที่แบ่งบทบาทและสร้างสัมพันธภาพในการเป็นทีมงานร่วม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การทำงานร่วมระหว่างภาครัฐกับสถานประกอบการ เป็นไปในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการสั่งการตามแบบกลไกรัฐ ฉะนั้นท่าทีการทำงานร่วมไม่ใช่ท่าทีแบบเดิมซึ่งจะต่างกับการทำงานกับชาวบ้าน ซึ่งครั้งนี้เป็นอาสาสมัครร่วมกันทำงานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนทั้งข้อมูลเครื่องมือ เอกสารต่างๆ

5.2 การประสานหาช่องทาง: เนื่องจากบริษัทไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข ฉะนั้นหน้าที่ของฝ่ายโครงการจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่ในการประสานงานหาช่องทาง เครือข่าย หรือการประสานให้เข้าถึงในสิ่งที่ทางสถานประกอบการต้องการการสนับสนุน

5.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้หนุนเสริมศักยภาพ หน้าที่ คนทำงานไม่ใช่เพียงแค่คนสนับสนุนแต่ควรมีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (facilitator) ในการจัดจรรจัดกระบวนการให้สามารถปฏิบัติงานเรื่องสุขภาพได้ มีระบบพี่เลี้ยง (coaching) ควบคู่กันไป รวมทั้งมีเวที มีเครือข่ายและมีกระบวนการที่จะเรียนรู้

5.4 การกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

5.5 การทำงานต่อเนื่องและทำงานเชิงรุก สามารถส่งผลดีไปถึงครอบครัวและชุมชนของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องติดตามเชิงรุกเข้าไปทำงานด้วย อาจเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชนสิ่งแวดล้อม

“การทำงานกับโรงงานต้องทำงานควบคู่ไปกับการทำงานในชุมชน เมื่อมีการตรวจพบผู้ป่วยในโรงงานก็ต้องออกติดตามไปเยี่ยมบ้านด้วยเช่นกันและทำงานนอกเวลา”

5.6 สรุปบทเรียนและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ในกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่แตกต่างกันในการสรุปการ

ทำงานร่วมกัน มีการถอดบทเรียนร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

“หลังจากจัดกิจกรรมและตามช่วงเวลาที่เรากำหนดว่าจะการนัดประชุมทีมงานร่วมในแต่ละช่วงที่ร่วมกันกำหนดไว้ โดยจะมีการประชุมคณะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนและเอาผลการทำงานมาวิเคราะห์ร่วมกัน ว่าหลังจากทำแล้วมีการตอบรับจากพนักงานว่า ดี / ไม่ดี ทำ / ไม่ทำ มาจึงเริ่มเห็นว่าสิ่งที่เขากำหนดได้กับตัวเขาเอง ได้กับพนักงานเอง คือเราจะมีการสรุปบทเรียนและหาแนวทางการแก้ไขต่อไปร่วมกัน”

“ทั้งนี้ ศักยภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทเล-ซี-บอย ใช้จิตวิทยาในการทำงาน หลังจากได้คนมาทำงานแล้ว จะให้เกิดมีคนทำงานที่จะมาดูแลกิจกรรม จะมอบหมายให้เป็นผู้ออกแบบโดยไม่ไปก้าวท้าวโอเดียของแต่ละคนว่าแต่ละคนควรจะทำอย่างนี้ๆ”

การดำเนินการในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการจะสำเร็จลุล่วงลงได้และทำให้เกิดการดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืนจะต้องอาศัยการดำเนินการในการมีส่วนร่วม แต่ต้องมีการวางแผนระดับนโยบาย มีการหนุนเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการดำเนินการในรูปแบบของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

การดำเนินการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

การดำเนินการภาคีเครือข่ายในสถานประกอบการ อาศัยการทำงานแบบการบูรณาการเครือข่าย ดังนี้ คือ 1) ภาควิทยาศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในระดับอำเภอที่เกี่ยวข้อง เครือข่ายสาธารณสุข ประชาคม สมัชชาสุขภาพในพื้นที่ ตลอดจนภาคประชาชนในพื้นที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด กองทุนสปสช. ตำบลเครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายเด็กและเยาวชน

(Archanuphap et al., 2014) โดยมีการแผนงานกิจกรรมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม เพราะการขับเคลื่อนในระดับอำเภอหากไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน จะทำให้การดำเนินงานค่อนข้างลำบาก เครือข่ายชุมชนต้องเข้ามามีบทบาท เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนต้องร่วมกันวางแผนร่วมออกแบบ มีการทำงานร่วมกันติดตาม ประเมินผล และรับผลประโยชน์ร่วม 2) การระดมทุน ทรัพยากร งบประมาณ ทุนต่างๆ ทั้งด้านงบประมาณ 3) ภาควิชาเครือข่ายที่มาหนุนเสริมการดำเนินการแก้ปัญหาด้านสุขภาพประชาชนและในสถานประกอบการ เครือข่ายพยาบาลได้นำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในระดับปฐมภูมิ ในขั้นนี้เป็นการเชื่อมโยงนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการจัดตั้งคณะทำงานประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กำนันผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน อบต. ผู้บริหารท้องถิ่นร่วมกับผู้นำชุมชน คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ และ อสม. โดยการชี้แจงกับคณะทำงานว่ามีโครงการนี้เข้ามาขับเคลื่อนงานในพื้นที่ ทั้งนี้ผู้นำชุมชนจะเป็นจุดแข็งของพื้นที่ในการประสานความร่วมมือกันในการทำงาน คณะทำงานชุดนี้ผ่านการพูดคุยกับทีม โดยเฉพาะรพ.สต. พร้อมจัดทีมขึ้นมาเป็นคณะทำงานร่วมกัน มีการประชุมต่อเนื่อง แต่จะมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นหลัก อันจะเป็นกลไกให้คำแนะนำและสนับสนุนงบประมาณ พร้อมกับต่อยอดกับกิจกรรมอื่นๆ 4) ทรัพยากรบุคคล ต้องมาบูรณาการกันให้เกิดเป็น “ทีมสหวิชาชีพ” ควรประกอบด้วยทีมงานที่ประสานงานและทำงานร่วมกันหน่วยงานระดับอำเภอ เช่น สสอ. รพ.ชุมชน ทีมสหวิชาชีพ โดยอาจมีการพัฒนาศักยภาพและสร้างความเป็นทีมในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันในระยะยาวได้ ตลอดจนการประสานงานร่วมกับภาคีต่างๆ ที่มีความเข้มแข็ง โครงการได้มีการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย 5) ข้อมูล หน่วยงานแต่ละหน่วยจะมีการบันทึกเก็บข้อมูลตามระบบข้อมูลของตนเอง ทำอย่างไรจะนำมาเชื่อมโยงเป็นระบบร่วมกัน ส่ง

ต่อข้อมูลร่วมกันได้ทุกส่วน ทั้งระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อสม. สามารถใช้ร่วมกันได้ รวมทั้งท้องถิ่น อบต. เพื่อนำไปสู่การส่งต่ออย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการรับรู้ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการทำงานร่วมกัน 6) ความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรมต่างๆ เครือข่ายสุขภาพบางพื้นที่สามารถรวบรวมชุดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาและการดูแลสุขภาพของชุมชน องค์ความรู้ต่างๆ เหล่านี้อาจได้มาจากกระบวนการศึกษารวบรวม หรือการทำวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษา ร่วมกับปราชญ์ชาวบ้าน และพัฒนาเป็นชุดความรู้เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพของคนในพื้นที่ เมนูอาหารท้องถิ่น หรือการพัฒนาเป็นนวัตกรรมสำหรับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุและผู้ป่วยติดเตียง โดยอาศัยภาคีพันธกิจได้แก่ สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยที่ตั้งในพื้นที่ สามารถเป็นหน่วยงานที่เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและเป็นพี่เลี้ยงในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือด้านสังคม โดยการประสานงานจากพยาบาลและภาควิชาเครือข่ายสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสนับสนุนงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบกองทุนย่อยๆต่างๆ สมัชชาสุขภาพ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนให้มีการเปิดเวทีให้ภาคีสามภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในพื้นที่ให้เกิต้นโยบายสาธารณะ (Chombhun, 2012)

ความยั่งยืนของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

การดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ อาศัยความร่วมมือแบบบูรณาการทุกระดับ เนื่องจากมีการบูรณาการในระดับตำบลจัดการสุขภาพ มีบทบาทในการกำหนดให้มีกระบวนการจัดการสุขภาพทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟู การทำงานของพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของทีมการมีปฏิสัมพันธ์กับสหสาขาวิชาชีพและการแสดง

บทบาทในทีมการดูแลปฐมภูมิ โดยชุมชนและท้องถิ่นมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และต่อยอดความสำเร็จของระบบสุขภาพชุมชน และนวัตกรรมด้านสุขภาพ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการสุขภาพที่เหมาะสมและมีการดูแลตนเอง ซึ่งในแต่ละพื้นที่ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งกระบวนการคิด วางแผนดำเนินการในกิจกรรม และมีการขยายเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม กระบวนการทางปัญญา ทางสังคมและทางศีลธรรม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ไม่ต้องเร่งรัด ควรเน้นการมีส่วนร่วมเรียนรู้ของทุกฝ่ายอย่างกว้างขวางจนเกิดความเข้าใจ เป็นคุณค่าทางสังคม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นไปสู่การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่ง ในโอกาสที่ทำให้เกิดการทํางานขับเคลื่อนแบบบูรณาการในทุกภาคส่วน เปิดพื้นที่อิสระให้ชุมชน และท้องถิ่นได้เป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ การทํางานเพื่อขับเคลื่อนงานในระบบสุขภาพ พยาบาลต้องการการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ และทิศทางที่ชัดเจนในการทํางานกับสหสาขาวิชาชีพ (multidisciplinary teamwork) เพื่อกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตลอดจนหาแหล่งสนับสนุนเพื่อเพิ่มเติม เพื่อที่จะบริหารจัดการในพื้นที่และการกระตุ้นและส่งเสริมที่เกี่ยวกับการทํางาน

การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทํางานจึงเป็นกระบวนการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทํางานเพื่อให้ครอบคลุมการดูแลสุขภาพของคนทํางานมีการกำหนดประเด็นสำคัญไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและธำรงรักษาสุขภาพและความสามารถในการทํางานของคนงาน 2) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการทำงานให้ดีขึ้น 3) การพัฒนาองค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยของ นิสากร กรุงไกรเพชร และคณะ (Krungkaiphet et .al, 2017) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ภาคตะวันออก ด้านการส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วน

บุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ มีความคิดความรู้สึก แรงจูงใจของบุคคลที่แสดงออกถึง การมีองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการส่งเสริมสุขภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนติดตามนโยบายระดับชาติและนานาชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ 2) มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีการประเมินพฤติกรรมและภาวะสุขภาพ การประเมินสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ การคัดกรองปัญหาสุขภาพ การวินิจฉัยทางการแพทย์เพื่อให้บริการส่งเสริมสุขภาพกลุ่มบุคคล และชุมชน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ การให้ความรู้และจัดทำโครงการโดยใช้สื่อต่างๆ ในการให้ข้อมูลอย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ มีการวางแผนและกำหนดชี้วัดความสำเร็จงานในการประเมินผลงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การตัดสินใจและแก้ปัญหา รวมถึงการแสดงออก นอกจากนี้ยังควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้ประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Graves, Hamner, Nikles, & Wells, 2015) 4) ความสามารถในการพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วม การเสริมพลังอำนาจ การเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคล การเจรจาต่อรองและจัดหา และใช้ทรัพยากรจากแหล่งประโยชน์ต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า และ 5) ความสามารถในการวิจัยและการจัดการความรู้ โดยการนำผลวิจัยมาประยุกต์ในการบริการ การสร้างแนวทางปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพและเผยแพร่ความรู้แก่นักทีมสุขภาพ

บทสรุป

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการมีขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค 2) พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้

เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 3) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 4) เพิ่มบทบาทของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และ 5) ใช้กระบวนการส่งเสริมสุขภาพและการสื่อสารทางสุขภาพ ซึ่งการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การเปิดโครงการ การคัดเลือกสถานประกอบการ เป้าหมาย มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการร่วม มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง มีภาคีเครือข่ายหนุนเสริมเติมเต็มด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสรุปสิ่งที่ได้ มีการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่ผ่านมา มีการปรับปรุงแบบให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ การทำงานในรูปแบบการจัดการเชิงพื้นที่ที่ต้องอิงกับบริบทของชุมชนในการขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพร่วมกับชุมชนในส่วนของทีมบริหารจัดการ ควรมีทักษะในการเป็นผู้นำในการบริหารโครงการที่ชัดเจนในการคาดการณ์ โอกาส และลำดับความสำคัญของกิจกรรม ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ โดยทีมสามารถประยุกต์ มีความยืดหยุ่น และมีการปรับแผนปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อบรรลุผลสำเร็จของโครงการได้อย่างชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุผล มีทั้งการปรับแผนจากทีมจนสามารถสื่อสารแนวคิด เป้าหมาย การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ควรมีการเตรียมงานในการออกแบบการทำงาน (sessions designs) โดยการมีส่วนร่วมของทีม (Creighton, 2005) โน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเครือข่ายพยาบาล ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีรูปแบบการทำงาน ซึ่งเปิดโอกาสรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ และเป็นผู้ริเริ่มในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติงานในระดับสูงและมุ่งมั่น

อย่างสูงในการบรรลุเป้าหมายด้วยพลังขับเคลื่อนของตน การดำเนินงานร่วมกับสถานประกอบการเป็นการทำงานที่ท้าทายต่อบทบาทของทีมงานเนื่องจากสายงานและแนวทางการทำงานเป็นสิ่งที่แตกต่างกันมาก งานสถานบริการขึ้นตรงกับนโยบายและระบบราชการเน้นระบบงานแบบสั่งการ เน้นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ และมุ่งเป้าที่ตัวบุคคล ขณะที่งานสถานประกอบการเป็นงานภาคธุรกิจระบบการทำงานแบบแผนงานชัดเจน มีตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและมุ่งเป้าที่ผลผลิตมากกว่าตัวบุคคล พยาบาลควรมีการปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและสำเร็จได้

วิจารณ์

การสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพะในสถานประกอบการ มีองค์ประกอบและปัจจัยสำคัญ (Cordia , et al., 2000) ได้แก่ 1) มีการสนับสนุนจากนโยบายของผู้บริหารของสถานประกอบการ กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์สุขภาพ ซึ่งควรมีทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพสถานประกอบการเพื่อให้พยาบาลจัดบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปได้ทั้งในระดับแนวคิด (conceptual feasibility) และระดับวิชาการ (technical feasibility) (Archanuphap, et al., 2014) 2) ทีมงานสุขภาพที่เป็นบุคลากรของสถานประกอบการ มีบุคลากรและทีมสุขภาพที่เข้าใจบทบาทใหม่ มีการพัฒนาทักษะของพนักงานในการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมต่างๆด้านสุขภาพของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานเป็นความสัมพันธ์ที่ การจะปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึง การปรับปรุงปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หน่วยงานสายการบังคับบัญชา กำลังคน และทรัพยากร ให้สามารถประกอบการกิจขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้มีการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกัน

อย่างไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Chan, 2007) เป็นองค์กรที่ให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ ในความผิดพลาด และความสำเร็จ จึงพร้อมที่จะรับผิดชอบ ขอโทษ ให้อภัย และให้คำชม แสดงความยินดี เป็นองค์กรที่ทุกคนพร้อมรับฟัง ให้คำปรึกษาชี้แนะ และให้กำลังใจ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การพัฒนาทุกคนในองค์กรให้สามารถปรับตัว ทำหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความรับผิดชอบ โครงสร้าง และวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของทีมงานที่มีผลสำคัญอย่างมาก ต่อความสำเร็จของโครงการจากการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ (1) องค์ประกอบของคณะทำงาน คัดเลือกมาจากแต่ละส่วนงานแผนกต่างๆ มองคนที่มีแนวคิดใกล้เคียงกับเรา ต้องการคนทำงานไม่ได้ต้องการให้คนมานั่งคิดหรือนั่งบอก จึงคัดเลือกคนที่มีแนวคิดหรือชอบและรักในสุขภาพ (2) กระบวนการทำงานเป็นทีม ประชุมร่วมกัน ออกแบบ รูปแบบของการบริหารงาน แบ่งงานกัน กิจกรรมถูกผ่านกระบวนการคัดเลือก กิจกรรมแล้วแต่ว่าใครอยากได้ อยากทำอะไรบ้าง เอาที่ตนเองถนัด การช่วยกันหาความรู้ ความรู้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มาจากแกนนำในทีมงานที่มีต้นทุนเดิมและเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมนั้นๆ อยู่แล้ว มีการสรุปงานหลังกิจกรรม มีการปรับปรุงช่วยเหลือกันแก้ปัญหา หลังทำโครงการนี้ กลายเป็นดริมทีมที่สนิทกันมาก (3) การพัฒนาศักยภาพ ก่อนเริ่มโครงการมาถอดบทเรียนพร้อมกับอบรม จัดศึกษาดูงานบริษัทพี่เลี้ยงหนึ่งบริษัท คือ บริษัทชินแพค ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับรางวัล happy shape ของจังหวัด นำมาออกแบบกิจกรรม และไปดูงานสุข เฟสติวอลของสสส. นำกลับกำหนดกิจกรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากบริษัท (4) มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมแบบองค์รวมและเป็นกิจกรรมตั้งแต่การป้องกัน และสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน

เนื่องจากในปัจจุบัน บริการสุขภาพที่จัดไว้พนักงานจะเน้นเรื่องการรักษาโรค ซึ่งให้ผลในทางสุขภาพต่ำลง จึงควรปรับเปลี่ยนไปให้กับบริการในเชิงรุก ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ (Kritarawitriwong, & Chariya, 2015) ปัจจุบันส่วนใหญ่ของผู้ได้รับบริการ คือ ผู้เจ็บป่วย แต่บริการสุขภาพในแนวใหม่จะต้องมุ่งให้ทั้งคนเจ็บป่วย และคนไม่เจ็บป่วยได้รับบริการ ด้วยกันทั้งสิ้น โดยมีกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงานที่หลากหลายด้าน เริ่มต้นตั้งแต่การดูแลสุขภาพตนเองไม่ใช่เพียงแค่การรักษาเมื่อเกิดโรค รวมทั้งการสร้างความรู้ความตระหนักด้วยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่พนักงานอีกด้วย ซึ่งกลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพมีความหลากหลายใช้เป็นบทเรียนขององค์กรส่งเสริมสุขภาพอื่นๆ ได้ เช่น การเสริมสร้างทักษะชีวิตส่วนบุคคล กิจกรรมด้านโภชนาการและสุขภาพอาหาร (อาหารเพื่อสุขภาพ ตลาดนัดสีเขียว เมนูอาหารสุขภาพ การปลูกผักปลอดสารในโรงงาน ฯลฯ) การออกกำลังกายระหว่างทำงาน (ยืดเหยียด เต้นแอโรบิก การจัดอุปกรณ์กีฬาและสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ฯลฯ) การฝึกอบรมการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ (การติดโปสเตอร์ สื่อและการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่พนักงาน) (5) การประสานงานร่วมกับภาคีต่างๆ ที่มีความเข้มแข็งโครงการได้มีการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย (Cacari-Stone, Wallerstein, Garcia, & Minkler, 2014) เช่น กิจกรรมลดอ้วน มีการประสานสามหน่วยงาน โรงพยาบาล พิตเนส ในการจัดตรวจสุขภาพและวัดสมรรถภาพร่างกายให้ฟรีแก่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ ให้ความรู้ ทำสื่อการจัดทำป้ายณรงค์ในโรงอาหารที่ให้ข้อมูลด้านอาหารสุขภาพและมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น (6) มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี สิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการก็มีการเปลี่ยนแปลงเป็น ดังนั้นจึงควรมีระบบเฝ้าระวังหรือสำรวจปัญหาที่อาจจะมี เพื่อปรับปรุงแก้ไข

อย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง นอกจากนี้ การจัดให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ในองค์กรคือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน เป็นเรื่องสำคัญด้านการจัดการสุขภาวะในสถานประกอบการด้วย

เช่นกัน ตัวอย่างของบริษัทฮันซอล เทคโนโลยี (ประเทศไทย จำกัด) มีการบริการพนักงานในเรื่องของเครื่องชั่งน้ำหนัก วิธีชั่ง วิธีใช้ มีตารางประชาสัมพันธ์ว่าการดื่มเครื่องดื่มชนิดนั้นๆจะมีน้ำตาลปริมาณเท่าไร ติดตรงหน้าร้านค้าที่พนักงานจะไปซื้อขนมหรือเครื่องดื่มมาทาน และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน

References

- Archanuphap, S., & et al. (2014). District health system (DHS). Retrieved (2020, March 29). from <https://www.slideshare.net/AuampornJunthong/dhs-40127968>.
- Bouneaw, J. (2007). *The Participatio in Research for Locally*. Chiang Mai: Chiang Mai University. (in Thai).
- Burke, T., & O' Neill, C. (2014). Community nurses working in piloted primary care teams: Irish Republic. *British Journal Of Community Nursing*, 15(8), 398-404.
- Cacari-Stone, L., Wallerstein, N., Garcia, A. P., & Minkler, M. (2014). The promise of community-based participatory research for health equity: a conceptual model for bridging evidence with policy. *American. Journal of Public Health*, 104(9), 1615-1623.
- Chamnaachang, S., Rattanaagreeethakul, S. & Junprasert S. (2019). Health promoting competencies and performances of nurses in primary care unit, the Eastern Region. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*, 25(2), 19-30. (in Thai) .
- Chan M., (2007). *Public health in the 21st century: optimism in the midst of precedence challenges*. Retrieved (2020, March 29). from <http://www.who.int/dg/speeches/2007/030407/en?#>
- Chombhun, J. (2012). The public participation in the public participation handbook: making better decision through citizen involvement context in Thailand. *Journal of Environmental Management*, 8(1), 123-141. (in Thai).
- Cordia, C. & et al., (2000). *Health-promoting workplaces international settings development. Health Promotion International*, Retrieved (2020, May 29) from <https://doi.org/10.1093/heapro/15.2.155>
- Creighton, J. L. (2005). *The public participation handbook: making better decisions through citizen involvement*. San Francisco: Jossey Bass.
- Freudenberg, N., & Tsui, E. (2014). Evidence, power, and policy change in community-based participatory research. *American Journal of Public Health*, 104(1), 11-14.
- Graves, B. A., Hamner, K., Nikles, S., & Wells, H. (2015). Use of community-based participatory research toward eliminating rural health disparities. *Online Journal of Rural Nursing & Health Care*, 15(2), 63-87. doi: 10.14574/ojrnhc.v15i2.353.

- Kritarawitriwong N., & Chariya W. (2015). Implementing district health system based on primary health care. *Journal of Nursing and Health Care*, 33(3), 6-15. (in Thai).
- Krugkraipeth N, Junprasert S, Rattanaagreethakul S, Techasuksri T, Viriya C, Leucha T, Ritngam A, & Jareankankai J. (2017). Health promotion competencies among nurses, Eastern region, *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*, 25(3), 30-40. (in Thai).
- O'Donnell, M. P. (2002). *Health promotion in the workplace*. USA: Delmar.
- World Health Organization [WHO] (1986). The ottawa charter for health promotion. Retrived (2020, May 29) From <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en%20first%20International%20Conference%20on,health%20movement%20around%20the%20world>.