

เอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพให้ผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ ในส่วนต่อไปนี้จะขอแนะนำขั้นตอนต่างๆ ที่ควรพิจารณาดำเนินการ ตามลำดับ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด เพราะการดำเนินการผิดวิธี ผิดขั้นตอน ย่อมไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล หรือหากเกิดผลก็ไม่ชัดเจน และไม่คุ้มค่า เทียบกับการทำให้ถูกต้องครบถ้วน ตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การสร้างความชัดเจนของกรอบความคิด
๒. การสร้างแนวร่วม
๓. ตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการ
๔. การวิเคราะห์ และวางแผนโครงการ
๕. การดำเนินการ
๖. การประเมินผล

การสร้างความชัดเจนของกรอบความคิด

การพัฒนาใดๆ ก็ตามที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ความไม่ชัดเจนของจุดมุ่งหมาย หรือสิ่งที่ต้องการ ลำดับต่อมา คือ การกำหนดภารกิจที่ไม่สอดคล้อง หรือเลือกกลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตามมา ย่อมเบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการจริงๆ หรือขาดประสิทธิภาพที่จะสนองตอบ จุดมุ่งหมายนั้น ในการสร้างเสริมสุขภาพที่พึงประสงค์ ต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันในผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังที่ได้เคยนำเสนอไว้ในบทต้นๆ แล้วว่า สุขภาพที่พึงประสงค์ควรเป็นสุขภาพเชิงบวก ไม่ใช่สุขภาพในเชิงลบ ที่คนส่วนใหญ่มีความเข้าใจอยู่ในปัจจุบันว่า การไม่มีโรค คือ การมีสุขภาพดี แต่สุขภาพในเชิงบวก หมายถึง คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกายสบายใจ มีชีวิตชีวา มีคุณค่าต่อองค์กร ครอบครัว และสังคมประเทศชาติ

ความคิด หรือการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพในเชิงบวก หรือลบของพนักงาน หรือผู้บริหารองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อ การสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เพราะจากการศึกษาของ ดร.เกษม นครเขตต์ และคณะ ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ภาคเอกชนในสี่จังหวัดภาคเหนือ พบว่า ผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ คือ การไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นโรค สามารถทำงานได้ตามปกติ ไม่ต้องลาหยุด ไม่ต้องถูกหักเงินเดือน พนักงานในกลุ่มจะไม่แสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพราะคิดว่า ไม่จำเป็น เท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ก็ได้อยู่แล้ว ความสนใจจึงอยู่ที่ การทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างมากๆ เช่น ทำงานล่วงเวลาให้ได้มากที่สุด พักผ่อนน้อย เที่ยวนอกเวลากลางคืน โดยอ้างว่า คลายเครียด และมีพฤติกรรมเสี่ยง ในเรื่องของความปลอดภัย เช่น ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ขณะทำงาน โดยอ้างว่า ทำงานไม่ถนัด คนกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่า การเจ็บป่วยของพวกตน เป็นหน้าที่ของสถานประกอบการ ที่จะต้องรับผิดชอบดูแล นอกจากนี้ ยังมีความเห็นอีกว่า เมื่อเจ็บป่วยได้รับการรักษาแล้ว สุขภาพจะกลับเข้าสู่สภาวะปกติ ทำงานได้ดังเดิม จึงไม่จำเป็นต้องแบกรับภาระการดูแลสุขภาพ ของตนเองไว้ เพราะมีผู้รู้ผู้ชำนาญทางสุขภาพ คือ แพทย์ พยาบาล คอยดูแลรับผิดชอบอยู่แล้ว

/ส่วนกลุ่ม...

ส่วนกลุ่มที่ให้ความหมายของสุขภาพว่า หมายถึง ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ได้หมายถึง การไม่เจ็บป่วยเท่านั้น คนกลุ่มนี้จะมีความเห็นในเรื่องสุขภาพว่า สุขภาพเป็นของเรา เราควรดูแลรักษาไว้ให้ดี การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยเป็นความปลอดภัยของเราเอง และการมีสุขภาพดี ทำให้ชีวิตมีความสุข ทั้งยังสร้างความสุขให้กับครอบครัว รักษาไว้ให้ดี การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย เป็นความปลอดภัยของเราเอง และการมีสุขภาพดีทำให้ชีวิตมีความสุข ทั้งยังสร้างความสุขให้กับครอบครัว

นอกจากจุดมุ่งหมาย เรื่อง สุขภาพเหมาะสม ชัดเจนแล้ว การกำหนดภารกิจ ก็จะต้องสอดคล้อง ครอบคลุม จุดมุ่งหมาย ในการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ และทางสังคมขององค์กร และยังต้องเสริมสร้างพลังความสามารถ แก่พนักงานทุกคน รวมถึงความเจริญเติบโต ของเขาเหล่านั้น ดังนั้น ภารกิจหลัก ๒ ประการ ก็คือ การพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน จะทำเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมขาดประสิทธิภาพ ขาดการเสริมพลังซึ่งกันและกัน ในการทำให้เกิดผลที่เป็นทวีคูณ มากกว่าการทำเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

ในส่วนของกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่สุขภาพที่พึงประสงค์นั้น จากประสบการณ์ขององค์การอนามัยโลก และประเทศต่างๆ ที่มีความก้าวหน้า ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ประชากร ได้มีการประชุมนานาชาติที่ ออตตาวา ประเทศแคนาดา เมื่อปี ค.ศ.๑๙๘๖ กำหนดกลยุทธ์ที่พบว่า มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ และในลำดับต่อมา ก็ได้มีการจัดการประชุมในสถานที่ต่างๆ เพื่อขยายความกลยุทธ์เหล่านั้น ให้มีความชัดเจน ในส่วนของกลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการนั้น สามารถที่จะกำหนดแยก ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ได้เป็น ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนานโยบาย กฎ ระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพดี
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี
๓. การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี
๔. การพัฒนาทักษะของพนักงาน ในด้านการทำงาน การใช้ชีวิตในองค์กร ชีวิตส่วนตัว และการดูแลสุขภาพ
๕. การสร้างกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์สุขภาพ
๖. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ ให้เน้นในเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค
๗. การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน

เมื่อมีความชัดเจนในเรื่องสุขภาพที่ต้องการ ภารกิจที่ต้องทำ และกลยุทธ์ที่จะเลือกใช้แล้ว การดำเนินการต่างๆ ที่ตามมา ย่อมที่จะสามารถกำหนดได้ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม กิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จำดำเนินการ หรือดำเนินการไปแล้ว ต้องตรวจสอบย้อนกลับขึ้นไปว่า ได้ตอบสนองกลยุทธ์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายในสุขภาพที่ต้องการ มีผลทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกาย สบายใจ มีชีวิตชีวา และมีคุณค่าต่อองค์กร ครอบครัว และสังคมหรือไม่ เพียงใด ดังกรอบความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ปรากฏในรูปที่ ๖



รูปที่ ๖ กรอบความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ

การสร้างแนวร่วม

การจะสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือ จากทุกคนในองค์กร มากน้อยแตกต่างกันไป ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน และการที่ผู้คนจะให้ความร่วมมือได้ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในกรอบความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพตรงกัน เห็นถึงประโยชน์เห็นถึงคุณค่า ของสิ่งที่จะต้องร่วมกันทำ ทั้งระดับผู้บริหาร องค์กร และพนักงาน

แนวร่วมระดับบริหาร

ผู้บริหารมีความสำคัญ เพราะจะเป็นผู้ผลักดันนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจ ในกรอบความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ ตระหนักว่า สุขภาพของพนักงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ต่อผลิตผลขององค์กร การสร้างเสริมสุขภาพจะสามารถเพิ่มผลผลิต ได้สินค้า และบริการที่มีคุณภาพ สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร ลดการลาป่วย และผลกระทบจากการลาป่วย ลดค่ารักษาพยาบาล ทำให้ความสัมพันธ์ในองค์กรดีขึ้น สร้างความจงรักภักดีของพนักงาน ต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น และสามารถรักษาพนักงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรได้

การทำความเข้าใจกับผู้บริหารองค์กร ในประเด็นที่กล่าวข้างต้น จะเป็นจุดเริ่มต้น ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะดำเนินการต่อไป

/ข. แนวร่วม...

ข. แนวร่วมระดับแกนนำ

ผู้นำในระดับต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในองค์กร ผู้จัดการระดับรอง หัวหน้างาน ตัวแทนพนักงาน สหภาพแรงงาน ล้วนมีความสำคัญในการบริหารโครงการ และกิจกรรมต่างๆ การประชุมสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ มีความรู้สึกลงไป ในรายละเอียดของกลยุทธ์ และกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และต้องสร้างบุคคลเหล่านี้ ให้มีความรู้ความสามารถ ในการวางแผน และบริหารโครงการ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. แนวร่วมระดับปฏิบัติการ

บุคคลทุกคนในองค์กร จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วม จึงควรได้รับรู้ และเข้าใจถึงกรอบความคิด ในการสร้างเสริมสุขภาพ และตระหนักว่า สุขภาพดี เป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการดำรงชีวิต สุขภาพดีนำมาซึ่งความสุข เมื่อทำงาน ได้ดีย่อมมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ช่วยให้อัตราผลประกอบการดี ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทน และได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น สามารถทำให้ตนเอง และครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ การประชุมทำความเข้าใจในเรื่อง การสร้างเสริมสุขภาพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเริ่มโครงการ และเมื่อกิจกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น

ตั้งคณะกรรมการ หรือทีมงาน

ในการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ ค่อนข้างจะมีขอบเขตกว้างขวาง มีกิจกรรมมากมาย ทั้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับแทบทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากการส่งเสริมสุขภาพ ตามความหมายของสุขภาพในเชิงลบ ที่มุ่งในเรื่อง การไม่มีโรคเป็นหลัก ดังนั้น จึงควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการในสองระดับ ดังนี้

๑. **คณะกรรมการอำนวยการ** ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้น ริเริ่ม กำหนด หรือกำกับตรวจสอบ ทิศทางของโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามกรอบความคิดเรื่อง การสร้างเสริมสุขภาพ องค์ประกอบของคณะกรรมการ ควรมีผู้ที่มีอำนาจเต็ม ในการตัดสินใจแทนองค์กร เป็นประชาชน และมีผู้แทนจากฝ่ายการต่างๆ ในระดับจัดการ และระดับพนักงาน ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวกับการ สร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายกำหนด ก็อาจจะใช้ทำหน้าที่นี้ได้ เพียงแต่ต้องขยายขอบเขตของสุขภาพ ว่าไม่เป็นเรื่อง เฉพาะเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นเรื่องทั้งหมด รวมทั้งนอกรางานด้วย ซึ่งถ้ามีผลต่อสุขภาพ ก็ต้องนำมาพิจารณาดำเนินการปรับปรุง เช่น อุบัติเหตุรบกวน และพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น
๒. **คณะกรรมการโครงการ หรือกิจกรรมย่อยต่างๆ** ที่ทำหน้าที่เฉพาะเรื่อง เช่น
 - โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในองค์กร
 - โครงการเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาในการทำงาน
 - โครงการปรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส
 - โครงการอาหารเพื่อสุขภาพ
 - โครงการปลอดบุหรี่
 - โครงการออกกำลังกาย
 - โครงการสร้างอุปนิสัยให้พนักงาน เป็นคนที่มีประสิทธิภาพสูง
 - โครงการปรับปรุงนโยบาย กฎระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติที่ดี และเอื้อต่อสุขภาพ

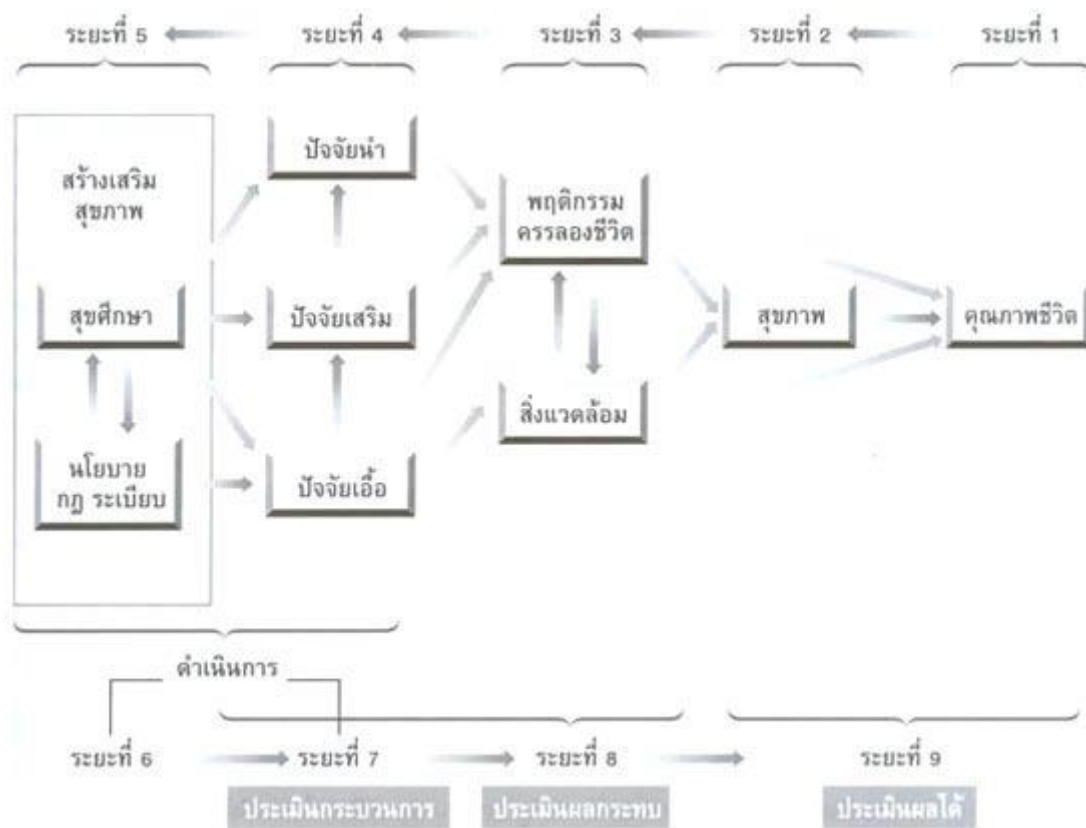
- โครงการชุมชนสัมพันธ์
- โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
- โครงการความปลอดภัยนอกงาน เป็นต้น

คณะกรรมการโครงการเหล่านี้ ควรทำการสำรวจปัญหา ความต้องการของคนในองค์กร เพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของคนในองค์กร และในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ควรต้องมีเป้าหมาย ให้ครอบคลุมคนในองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตลอดจนมีการประเมินผล และแจ้งข่าวความเคลื่อนไหว และการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของโครงการให้คนในองค์กรทราบอย่างสม่ำเสมอ

คณะกรรมการโครงการควรประกอบด้วย ผู้จัดการที่รับผิดชอบงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตัวแทนจากฝ่ายการต่างๆ ตัวแทนจากกลุ่ม หรือชมรมที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

การวิเคราะห์ และวางแผนโครงการ

แบบจำลองความคิดในการวางแผน และประเมินการสร้างเสริมสุขภาพ ที่นิยมอย่างแพร่หลาย คือ Precede-Proceed Model ของ Lawrence W. Green และ Marshall W. Kreuter ดังที่ปรากฏในรูปที่ ๗



รูปที่ ๗ Precede-Proceed Model

แบบจำลองความคิดนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. Proceed ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวินิจฉัย ระดับคุณภาพชีวิต ระบบสุขภาพพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น อันได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเสริม และปัจจัยเอื้อ นโยบาย กฎ ระเบียบขององค์กร และข้อมูลข่าวสารการเผยแพร่ความรู้ ด้านสุขภาพที่มีอยู่
๒. Proceed ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินการพัฒนานโยบาย กฎ ระเบียบ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านสุขภาพของคนในองค์กร การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อมุ่งหวังให้คนในองค์กร มีพฤติกรรม และครองชีวิตที่เหมาะสม และมีสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และในขั้นตอนนี้ก็ควรมีการประเมินผล ในระยะต่างๆ ด้วย

ใน ๒ ส่วนที่กล่าวข้างต้น ยังแบ่งเป็นระยะต่างๆ ทั้งหมดได้เป็น ๙ ระยะ ได้แก่

ก. การวินิจฉัยทางสังคม

ระยะที่ ๑ เป็นการประเมินสุขภาพในระดับคุณภาพชีวิต ของคนในองค์กร ซึ่งได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ระดับความสามารถทางร่างกาย ทางอารมณ์ และสติปัญญา ในการทำกิจวัตรประจำวัน เป็นต้น การประเมินสุขภาพในแนวนี้ กำลังเป็นที่นิยมกันมากยิ่งขึ้น

ข. การวินิจฉัยทางระบาดวิทยา

ระยะที่ ๒ การประเมินสุขภาพในระดับนี้ หมายถึง การประเมินภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไป จากค่าปกติมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ที่มีระดับความผิดปกติเล็กน้อย จนถึงระดับที่เป็นโรค เช่น ค่าน้ำหนักตัว ค่าความดันโลหิต ค่าสารเคมีต่างๆ ในเลือด รูปร่างของอวัยวะที่เปลี่ยนแปลงไป การเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหวของแขน ขา ที่ทำหน้าที่ได้ผิดไป การที่อารมณ์แปรปรวน พฤติกรรมที่เบี่ยงเบน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่คุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว ในการประเมินสุขภาพในอดีตกาลที่ผ่านมา

ค. การวินิจฉัยพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อม

ระยะที่ ๓ เป็นการประเมินพฤติกรรมด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การสูบบุหรี่ การใช้สารเสพติด การมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายต่างๆ เป็นต้น และยังเป็นการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ ส่วนการประเมินสิ่งแวดล้อมนั้น ควรจะเป็นการประเมิน สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และสังคมในองค์กร

ง. การวินิจฉัยทางการศึกษา และองค์กร

ระยะที่ ๔ เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน และสภาพทางสิ่งแวดล้อมในองค์กร ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะด้านต่างๆ ของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน กับพนักงาน ความพร้อมทางด้านทรัพยากร และเวลาขององค์กร และพนักงาน กลุ่ม ชมรม ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนในองค์กร และสังคมภายนอก เป็นต้น

/จ. การวินิจฉัย...

จ. การวินิจฉัยนโยบายและการบริหาร

ระยะที่ ๕ เป็นการประเมินว่า มีนโยบายและการบริหารจัดการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ อยู่ในองค์กรด้านใดบ้าง และยังขาดในด้านใดอยู่อีก

ทั้ง ๕ ระยะที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการประเมินวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการ ในระยะที่ ๖ และ ๗ และนำไปเปรียบเทียบในการประเมินผล กระบวนการที่ดำเนินการในระยะที่ ๗ ในการประเมินผลกระทบในระยะที่ ๘ และในการประเมินผลได้ทางสุขภาพ ในระยะที่ ๙ ต่อไป

การดำเนินการ

ระยะที่ ๖ หลังจากที่ได้สำรวจ ประเมิน วิเคราะห์ และวางแผนโครงการตามแบบจำลองความคิด ในการวางแผน และประเมินผลการสร้างเสริมสุขภาพ ตามแนวคิดของ Green และ Kreuter ในระยะที่ ๑-๕ ซึ่งในแต่ละปัญหา สาเหตุก็คงจะมีโครงการย่อย เกิดขึ้นตามที่เคยยกตัวอย่างข้างต้นแล้ว คณะกรรมการโครงการย่อย แต่ละโครงการโดยความเห็นของ คณะกรรมการ อำนวยความสะดวกก็สามารถดำเนินการ ตามแผนที่วางไว้ได้

ในการดำเนินการ มีหลักการข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ควรนำไปประกอบการพิจารณาดำเนินการ ได้แก่

๑. ตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคน ไม่ว่าระดับสุขภาพจะอยู่ที่ระดับใด มีโรค ไม่มีโรค แต่มีพฤติกรรม และปัจจัยเสี่ยง หรือมีสุขภาพดี
๒. คนแต่ละคนมีความชอบ ความต้องการ เจตคติที่แตกต่างกัน จึงต้องคำนึงถึงกลุ่มงาน กลุ่มอาชีพ อายุ เพศ และสถานภาพ โสด สมรส เป็นต้น
๓. ครรลองชีวิตของแต่ละคน เป็นผลรวมของพฤติกรรมสุขภาพ ที่มีปัจจัยหลายอย่างมา มีอิทธิพลต่อกัน เช่น การควบคุม น้ำหนักต้องมีการรับประทานอาหาร ที่เหมาะสมพอควร มีการใช้ร่างกาย หรือออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และมีการดูแลรูปร่างให้ดี เป็นต้น
๔. สถานที่ทำงานแต่ละแห่ง มีลักษณะเฉพาะตัว การจัดกิจกรรมควรต้องปรับให้เหมาะสม
๕. องค์กรควรมีนโยบายเชื่อว่า การตัดสินใจ หรือดำเนินการขององค์กร ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างน้อยต้องไม่ไปก่อให้เกิดผลเสีย ต่อสุขภาพของพนักงาน
๖. การสื่อสารด้านสุขภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการสร้างเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม ของคนในองค์กร จึงควรมีลักษณะกระตุ้นให้มีส่วนร่วม เน้นความสำคัญระหว่างสุขภาพ กับความสุขสบายในชีวิต เสนอข้อมูลข่าวสารในมุมมองของผู้วิจัย
๗. การดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ ควรดำเนินการผสมผสานกับงานอาชีพอนามัย และความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ ที่มีกำหนดไว้ตามกฎหมาย อยู่เดิมแล้ว
๘. ผลได้ของโครงการทางด้านสุขภาพ มักจะเกิดช้ากว่าผลกระทบในทางลบ หรือผลเสีย จึงควรต้องทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินผลก็ต้องรอให้ถึงระยะเวลา ที่จะเกิดผลได้ แล้วจึงทำการประเมินผลก่อนหน้านั้น ก็คงไม่พบผลได้ทางด้านสุขภาพ และอาจสรุปผิดๆ ว่า วิธีใช้ไม่มีประสิทธิภาพ
๙. การสร้างความร่วมมือของพนักงาน ควรเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนของการวางแผนโครงการ ให้มีส่วนร่วมอย่างน้อยก็เป็นการให้ข้อมูล ให้ความเห็น และควรสื่อสารความเคลื่อนไหว ของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นได้โดยไม่ชักช้า

การประเมินผล

การประเมินผลมีความสำคัญต่อการทำโครงการ เพราะสามารถใช้ผลการประเมินไปปรับปรุง โครงการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการบอกถึงความสำเร็จของโครงการว่า มีมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลโครงการสร้างเสริมสุขภาพในรูปที่ ๗ สามารถแบ่งการประเมินผลออกเป็น ๔ ชนิด ได้แก่

๑. การประเมินความต้องการ เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินการ การประเมินนี้เกิดขึ้นในระยะที่ ๑-๕ คือ เกิดขึ้นก่อนการดำเนินการ เป็นการประเมินว่า มีอะไรอยู่ และจะทำอะไร
๒. การประเมินกระบวนการ ระยะที่ ๗ เป็นการประเมินว่า โครงการได้ดำเนินการไปตามแผน ที่วางไว้หรือไม่ เพียงใด การประเมินจะเกิดขึ้นในระหว่าง ที่ดำเนินการโครงการ โดยดูว่า มีการทำอะไรทำอะไรกันบ้าง และเกิดอะไรขึ้น ในระหว่างที่ดำเนินการ แล้วเทียบกับขั้นตอน วิธีการ และวัตถุประสงค์เบื้องต้นที่วางแผนไว้ การประเมินนี้เกิดขึ้นในระยะที่ ๗
๓. การประเมินผลกระทบ หรือผลที่เกิดขึ้น แรกเกิดขึ้นในระยะที่ ๘ เป็นการประเมินว่า พนักงานมีพฤติกรรม ครรลองชีวิต และสิ่งแวดล้อมแตกต่าง หรือดีขึ้นกว่าเมื่อก่อนดำเนินการ ซึ่งมีข้อมูลที่ได้จากในระยะที่ ๓ เพียงใด
๔. การประเมินผลได้ จะเกิดขึ้นในระยะที่ ๙ จะเป็นการประเมินสุขภาพ และคุณภาพชีวิตว่า เปลี่ยนแปลงดีขึ้นกว่าเมื่อก่อนดำเนินการ ซึ่งมีข้อมูลที่ได้จากระยะที่ ๑ และ ๒ เพียงใด มีข้อสังเกตว่า การวัดคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป จะทำได้ง่าย และสิ้นเปลืองน้อยกว่า การวัดสุขภาพด้วยค่าทางการแพทย์ต่างๆ

นอกจากการประเมินทั้ง ๔ ชนิด ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังสามารถทำการประเมินทางเศรษฐศาสตร์ได้ ถ้าต้องการ ซึ่งสามารถประเมินได้ โดยการหาค่าใช้จ่ายในโครงการ แล้วนำไปประเมินให้ใน ๒ ด้าน คือ ประเมินค่าใช้จ่ายต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ และการประเมินค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิภาพ แต่ในการทำโครงการสร้างสรรค์สุขภาพ จะนิยมใช้การประเมินค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิภาพระหว่างกลวิธีต่างๆ เปรียบเทียบกันว่า กลวิธีไหนจะดีกว่ากัน ทั้งในเชิงค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพ แต่การประเมินค่าใช้จ่ายต่อผลประโยชน์ ค่อนข้างจะยุ่งยากกว่า เพราะต้องแปลงผลได้จากการดำเนินการ ดีค่าเป็นหน่วยที่นับได้ คือ เงิน เพื่อใช้เปรียบเทียบ ในขณะที่การประเมินค่าใช้จ่าย ต่อประสิทธิภาพไม่ต้องแปลงผลได้ เป็นหน่วยทางการเงิน

สรุป

ในการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ สิ่งที่สำคัญ ได้แก่

อันดับแรก คือ ความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย การกำหนดภารกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

อันดับที่สอง คือ การสร้างแนวร่วม โดยทุกคนในองค์กรต้องเข้าใจกัน ในกรอบความคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ โครงการจึงจะได้รับความร่วมมือ จากทั้งฝ่ายจัดการ และพนักงาน

อันดับที่สาม คือ มีผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆ จึงควรมีการสร้างทีม และตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบวางแผน ดำเนินการ และประเมินผล

/ในการผนวก...

ในการผนวกของเอกสารฉบับนี้ มีบางส่วนของคู่มือรณรงค์การส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ ที่จัดทำขึ้น โดยคณะกรรมการสร้างสรรค์สุขภาพ ในสถานประกอบการ เพื่อใช้ในโครงการนำร่อง เพื่อศึกษาหาแบบการส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ โดยที่โครงการได้รับการสนับสนุน จากสำนักงานประกันสังคม และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ให้ดำเนินการอยู่ในสถานประกอบการหลายแห่ง ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ.๒๕๔๒ คู่มือนี้จะช่วยให้ คณะกรรมการ ของสถานประกอบการต่างๆ ที่ยังไม่คุ้นเคย กับการทำโครงการด้านสุขภาพ สามารถที่จะทำโครงการต่างๆ ได้ สะดวกขึ้น และหวังว่า จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านที่สนใจ จะทำโครงการด้านสร้างเสริมสุขภาพต่อไป

ความยั่งยืนของการพัฒนาสุขภาพ

ตราบใดที่สถานประกอบการ ยังดำเนินกิจการอยู่ พนักงานยังคงต้องปฏิบัติงาน ตราบนั้นการสร้างเสริมดูแลรักษา สุขภาพของพนักงาน ให้อยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เท่าที่จะทำได้ ก็ควรต้องดำเนินการอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง แต่เหตุใดโครงการ หรือกิจกรรมที่ดีๆ จำนวนมาก จึงเกิดขึ้นแต่ไม่ยั่งยืน ไม่ยืนยาวพอที่จะส่งผลในระยะยาวได้ ความยั่งยืนของการพัฒนาสุขภาพ ของแรงงาน ในสถานประกอบการ มีปัจจัยหลายประการที่สมควร จะได้รับการพิจารณา เพื่อนำไปวางแผนดำเนินการ ให้เหมาะสม เพื่อเกิดความยั่งยืน และส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานในระยะยาว

ปัจจัยข้อที่หนึ่ง การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์อย่างต่อเนื่อง สุขภาพ และคุณภาพชีวิต เป็นเรื่องของการรับรู้ของ แต่ละบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกัน และแม้ในบุคคลเดียวกัน แต่เมื่อเวลาแปรเปลี่ยนไป เหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป ความพึงพอใจในสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของคนเดียวกันนั้น ก็เปลี่ยนไปจากที่เคยพอใจ ก็อาจเป็นไม่พึงพอใจ ดังนั้น การสร้างเสริม สุขภาพ จึงควรต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม

ปัจจัยข้อที่สอง โครงการและกิจกรรมต่างๆ ก็ได้ทำ เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถหาแนวทางแก้ไข ควบคุมปัญหาสุขภาพของตนเองได้หรือไม่ ถ้าคนมีความสามารถ มีทักษะเหล่านี้ ก็ย่อมช่วยให้การพัฒนาสุขภาพยั่งยืนได้

ปัจจัยข้อที่สาม โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ทำเป็นการพัฒนานโยบาย กฎระเบียบ คู่มือ แนวทางการปฏิบัติหรือไม่ ถ้ามีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น ก็ย่อมจะเป็นหลักให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป ได้ โดยคนรุ่นหลัง

ปัจจัยข้อที่สี่ การสร้างแนวร่วมที่เข้มแข็งในทุกระดับ ทั้งฝ่ายจัดการ พนักงาน นักวิชาการ มีหรือไม่ มีการสร้างทีมงาน เครือข่าย มากน้อยเพียงไร สิ่งเหล่านี้จะเป็นการช่วยให้มีผู้รู้ ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ปัจจัยข้อที่ห้า การมีจิตวิญญาณของการพึ่งตนเอง ลดการพึ่งกาผู้อื่นลง การช่วยเหลือพนักงานด้านใดก็ตาม ควรเน้นในเรื่องการพัฒนาแทน การให้การสงเคราะห์ ทางด้านสุขภาพก็ทำนองเดียวกัน ต้องลดภาระการพึ่งพิง การรักษา การใช้จ่าย ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาชั่วคราว เราต้องพัฒนาให้พนักงานสามารถดูแลตนเองได้ และเจ็บป่วยน้อยลง

/นอกจาก...

นอกจากปัจจัยในการดำเนินการภายในองค์กรแล้ว ปัจจัยจากภายนอก ก็มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของ การพัฒนา
สุขภาพของพนักงาน ในสถานประกอบการ เช่น กระแสของสังคม ภายนอกสถานประกอบการ เช่น กระแสของสังคมภายนอก
สถานประกอบการ ให้ความสำคัญต่อการมีสุขภาพดีเพียงใด ชุมชนที่พนักงานอยู่อาศัย มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพมากน้อยแค่
ไหน เพียงใด เช่น การมีอาหารที่ปลอดภัยจากเชื้อโรค สารพิษ และช่วยเสริมภูมิคุ้มกันโรค การมีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภค
การมีที่ออกกำลังกาย และนันทนาการเพียงพอ มีการสุขาภิบาลกำจัดขยะ และสิ่งปฏิกูล ความสะอาดปลอดภัยของการเดินทาง
สัญจร และมีแหล่งความรู้ที่จะสามารถค้นคว้า เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่เข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ ความเป็นธรรมชาติ
ความสงบ สันติในสังคมก็มีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาสุขภาพที่ยั่งยืนของพนักงาน