

## การจัดการความรู้

### เรื่อง ความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ดร.เพ็ญศรี กองสัมฤทธิ์  
นางสาววริยา บุญทอง  
นางสาววารรัตน์ เหล่าสูง

#### ที่มาและความสำคัญ

ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 42,845,915 คิดเป็นร้อยละ 64.37 ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่รับภาระในการดูแลครอบครัวและเป็นแรงงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2562 พบว่าประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่เป็นผู้มีงานทำจำนวน 37,613,439 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างภาคเอกชนจำนวน 15,593,500 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 โดยอยู่ในภาคการบริการและการค้าร้อยละ 46.84 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 24.38 พื้นที่ภาคตะวันออก 8 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ปราจีนบุรี และสระแก้วมีประชากรวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 3,262,140 คน เป็นกำลังแรงงานที่เป็นผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 4,607,187 คน โดยรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจในพื้นที่ภาคตะวันออกหลายโครงการ เช่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) ในพื้นที่จังหวัดตราดและสระแก้ว โครงการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการด้านการสาธารณสุขตามโครงการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก มีการคาดการณ์ว่าอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานสูงถึง 13 ล้านคน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนแรงงานในเขต EEC จำนวน 2,062,047 คน คิดเป็นร้อยละ 44.76 ของจำนวนแรงงานในภาคตะวันออก

รายงานการสำรวจสภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกายครั้งที่ 3 พ.ศ. 2546-2547 ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2551-2552 และครั้งที่ 5 พ.ศ. 2557 พบว่าประชากรไทยที่มาอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงและโรคเบาหวานมีแนวโน้มสูงขึ้น ข้อมูลสถานสุขภาพปี 2562 ของประชากรวัยทำงาน อายุ 18-59 ปี ในเขตสุขภาพที่ 6 พบว่ามี BMI ปกติร้อยละ 52.43 ซึ่งยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 55 และจากผลการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์วัยทำงาน ปี 2561 พบว่าในภาพรวมพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ 4 ด้าน ร้อยละ 0.58 ซึ่งยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ 30 นอกจากนี้ยังพบว่าในเขตสุขภาพที่ 6 มีแนวโน้มการใช้บริการผู้ป่วยนอกสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มโรคที่พบมากที่สุดคือความดันโลหิตสูงและโรคเบาหวาน สอดคล้องกับแนวโน้มอัตราผู้ป่วยรายใหม่โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจและหลอดเลือด ปี 2557-2560 ที่สูงขึ้นเช่นกัน ผลกระทบจากความเติบโตด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้แรงงานมีวิถีชีวิตที่เร่งรีบมากขึ้น มีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ และข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2562 พบว่าแรงงานไทยร้อยละ 54.67 มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยวันละ 6-7 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 19.95 มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย

มากกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน เห็นได้ว่าประชากรวัยทำงานใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ ดังนั้นจะมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ โดยสนับสนุนให้สถานประกอบการมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง แต่จากการวิเคราะห์การดำเนินงานพบว่า การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการยังไม่เป็นรูปธรรม เนื่องจากไม่มีแกนนำในสถานประกอบการ ประสานงานและการสนับสนุนจากสถานบริการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา กลไกระบบดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการรวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนวัยทำงานในสถานประกอบการ

ศูนย์อนามัยที่ 6 ในฐานะศูนย์วิชาการระดับเขต มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสุขภาพ และอยู่ในพื้นที่ อุตสาหกรรมที่มีประชากรวัยทำงานจำนวนมาก จึงต้องมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงาน ในสถานประกอบการให้เป็นรูปธรรม และพัฒนาต่อยอดให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้เพื่อ ชี้นำให้พื้นที่สามารถขับเคลื่อนงานและขยายพื้นที่การดำเนินงานต่อไปได้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการร่วมกับภาคีเครือข่าย
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน 2 ปี (พ.ศ.2561-พ.ศ.2563) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 เตรียมการ

กลุ่มวัยทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 6 มีการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทของเขตสุขภาพที่ 6 ตามกระบวนการ A2IM เพื่อจัดทำแผนงานโครงการปีงบประมาณ 2562 โดยมีการเริ่มประเมินตนเองและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2561 มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลสถานะสุขภาพ ข้อมูลด้านแรงงานและ ผลกระทบจากนโยบายพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ SEZ, EEC, Eco town รวมถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ของ กระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประชากรวัยทำงานมีจำนวนมากเป็นกลุ่มวัยส่วนใหญ่และเป็นกำลังสำคัญในการดูแลคนกลุ่มวัยอื่นๆ แต่จากข้อมูลพบว่าสถานะสุขภาพของประชากรในเขตสุขภาพ ที่ 6 มีแนวโน้มที่ไม่ดีทั้งภาวะ BMI เกิน อ้วนลงพุง อัตราผู้ป่วยรายใหม่ด้วยโรค NCDs เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนวัยทำงาน โดยได้จัดทำ โครงการส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยศูนย์อนามัยที่ 6

เดือนสิงหาคม 2561 ศูนย์อนามัยที่ 6 เข้านำเสนอโครงการส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานใน สถานประกอบการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยศูนย์อนามัยที่ 6 ต่อคณะกรรมการพิจารณา โครงการ ณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และได้รับการอนุมัติให้จัดทำโครงการ

ส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยศูนย์  
อนามัยที่ 6 ระยะเวลาดำเนินงาน 1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2563

ระยะที่ 2 ดำเนินการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>1. หาภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมประชุมในโครงการที่ดำเนินงานในสถานประกอบการ เช่น โครงการ Healthy and Safety Thailand กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน</li> <li>- ร่วมเป็นวิทยากรในโครงการ SHAP กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม</li> <li>- ประชาสัมพันธ์โครงการและปรึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนงาน กับภาคีเครือข่ายกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น สำนักงานประกันสังคม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรม</li> </ul>	<p>1. เพื่อรับสมัครสถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ</p> <p>2. เพื่อหาภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินงาน</p>	<p>ต.ค. 61- มิ.ย.62</p>
<p>2. การประชุมชี้แจงโครงการส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี</p>	<p>เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการและกิจกรรมที่จะดำเนินงานแก่สถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานประกันสังคม สำนักงานสวัสดิการ</p>	<p>วันที่ 10-11 กรกฎาคม 2562 ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา จ.ชลบุรี</p>

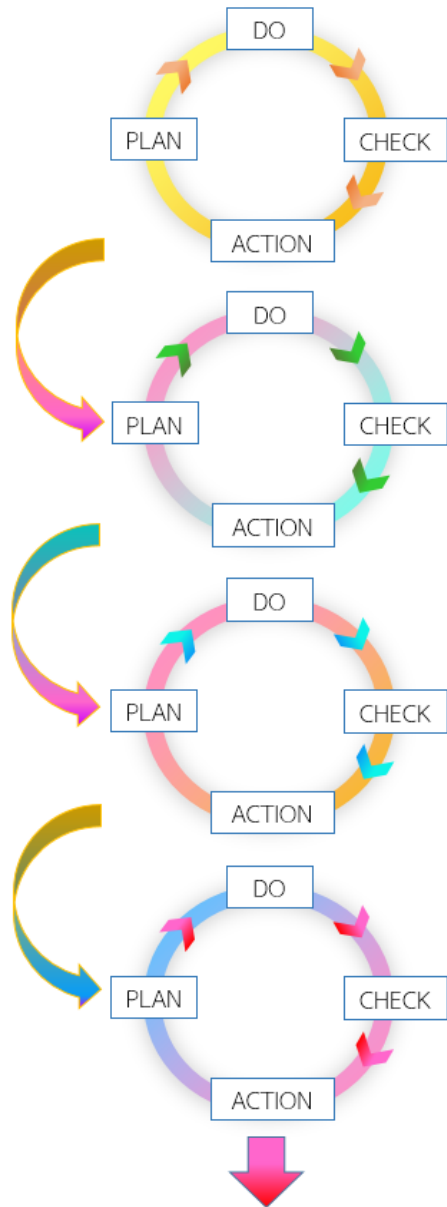
	และคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรม	
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาแกนนำหรือผู้ที่ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานในสถานประกอบการ (Change agent)”	เพื่อพัฒนาแกนนำหรือผู้ที่ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานในสถานประกอบการ	วันที่ 27-28 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรม โกลเด้น ซิตี้ จ.ระยอง
4. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาแกนนำด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม(Health Promotion) ตามแนวทางองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)	เพื่อพัฒนาแกนนำด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม(Health Promotion) ตามแนวทางองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) และจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ	วันที่ 24-26 กันยายน 2562 ณ โรงแรม โกลเด้น ซิตี้ จ.ระยอง

### ระยะที่ 3 เยี่ยมติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการของ EEC (EEC Health Fair) และลงนามข้อตกลงความร่วมมือด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคคนวัยทำงานในสถานประกอบการ วันที่ 12-13 ธันวาคม 2562 ณ บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สถานประกอบที่ดำเนินงานมาก่อนได้ถ่ายทอดประสบการณ์และมอบรางวัลต้นแบบสถานประกอบการด้านส่งเสริมสุขภาพฯ
2. เยี่ยมเสริมพลัง พัฒนา นิเทศ ติดตาม และเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมโครงการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา
3. สนับสนุนวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่นักงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่จัดกิจกรรม
4. บูรณาการเยี่ยมเสริมพลังและติดตามการดำเนินงานร่วมกับกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลระยอง เพื่อขยายพื้นที่ดำเนินงานและพัฒนาที่เสี่ยงในพื้นที่ในการกำกับติดตามการดำเนินงาน
5. สรุปการดำเนินงาน

## กรอบแนวคิดในการพัฒนา

พัฒนาและปรับปรุงงานโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ Plan Do Check Action



**Knowledge**

- 1.ชัดเจน จริงจัง
- 2.ใจเขา ใจเรา
- 3.ให้พื้นที่มีส่วนร่วม

**วงจรที่ 1** จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจาก สสส.

1. วิเคราะห์บริบทพื้นที่
2. เสนอโครงการต่อ คกก.สสส.
3. ประชุมพิจารณาโครงการและรับฟังข้อเสนอแนะ
4. ปรับแผนงานโครงการและแสวงหาเครือข่าย

**วงจรที่ 2** ทหาคือเครือข่ายร่วมดำเนินงาน

1. วางแผนและประชาสัมพันธ์โครงการ
2. แนะนำโครงการต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดประชุมชี้แจงโครงการ
3. ปรับรูปแบบและช่องทางประชาสัมพันธ์
4. ดำเนินการรับสมัครผ่านเครือข่ายและจัดประชุมชี้แจง

**วงจรที่ 3** ขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานประกอบการ

1. วางแผนสร้างและพัฒนา Change agent และ Health Promotor
2. ประชุมสร้าง Change Agent
3. AAR ทบทวนการจัดประชุม Change Agent
4. ประชุมพัฒนาแกนนำส่งเสริมสุขภาพ

**วงจรที่ 4** ติดตามการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. วางแผนเยี่ยมติดตามการดำเนินงาน
2. เยี่ยมติดตามและเสริมพลัง ในรูปแบบให้คำปรึกษาและจัดอบรม
3. ทบทวนแผนการเยี่ยมติดตามและบูรณาการร่วมเยี่ยมกับพื้นที่
4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเยี่ยมติดตามสถานประกอบการร่วมกับหน่วยบริการในพื้นที่เพื่อสร้างที่เลี้ยงในการพัฒนาต่อ

**เครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพ  
ในสถานประกอบการ**



## ผลการศึกษา

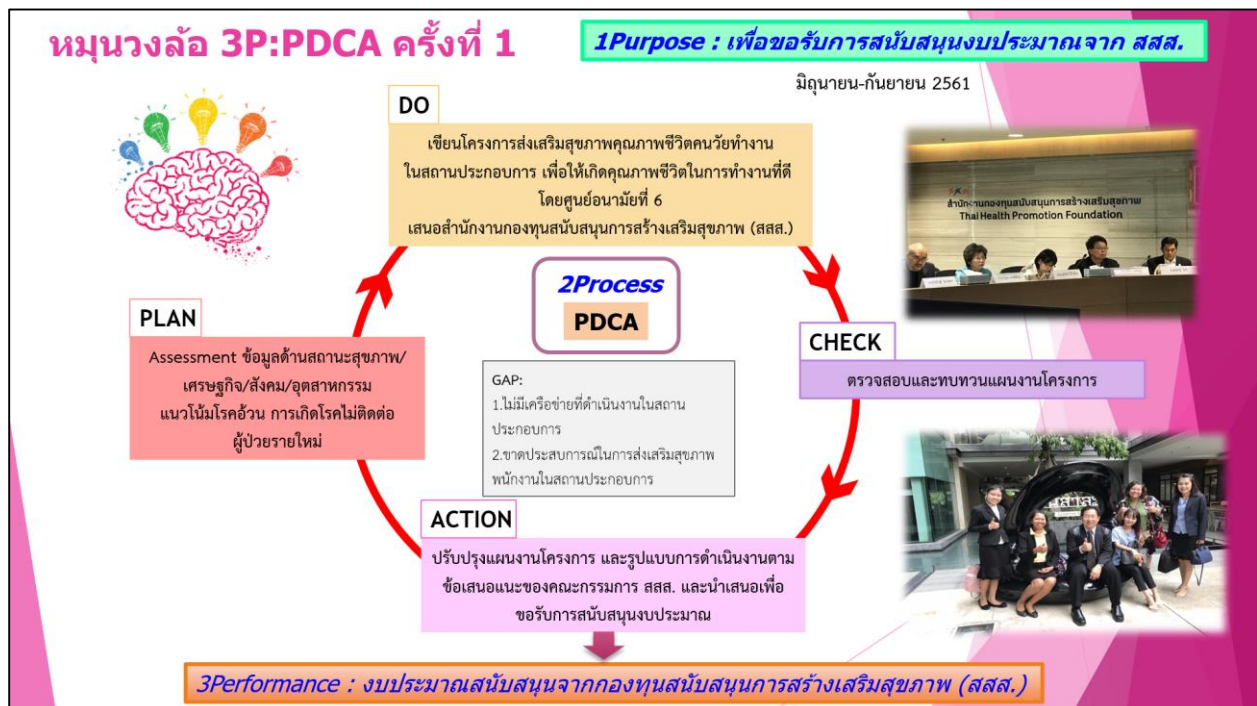
### 1. การขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการร่วมกับภาคีเครือข่าย

ศูนย์อนามัยที่ 6 จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยศูนย์อนามัยที่ 6 ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงตามแนวคิด PDCA ของเดมมิ่ง ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานสามารถสรุปการพัฒนาตามกระบวนการหมุนวงล้อ PDCA รวม 4 รอบ

#### หมุนวงล้อ PDCA ครั้งที่ 1

ศูนย์อนามัยที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของพื้นที่ และข้อมูลสถานะสุขภาพของประชากรวัยทำงานในเขตสุขภาพ จัดทำโครงการและได้นำเสนอแผนงานโครงการต่อคณะกรรมการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2561 และได้รับข้อเสนอแนะในการปรับเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและแนะนำเครือข่ายผู้รับงบประมาณจาก สสส. เพื่อให้ศึกษาแนวทางและเครือข่ายการทำงานในสถานประกอบการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพอนุมัติโครงการและสนับสนุนงบประมาณให้ดำเนินการระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2563 ซึ่งมีพื้นที่เป้าหมายโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรล์ จังหวัดฉะเชิงเทรา และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง



## หมูนวงล้อ PDCA ครั้งที่ 2



การขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานเดิมขับเคลื่อนผ่านกลไกของระบบสาธารณสุข ผ่านสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล รพ.สต. ใน Setting ชุมชน แต่การดำเนินงานในสถานประกอบการยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและไม่มีเครือข่ายในการทำงานจึงเป็น GAP ในการทำงาน

คณะทำงานจึงวางแผนดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1.ระยะหาภาคีเครือข่าย 2.จัดประชุมพัฒนาศักยภาพแกนนำ 3.เยี่ยมติดตามการดำเนินงาน โดยในระยะหาภาคีเครือข่ายคณะทำงานได้ชี้แจงและแนะนำโครงการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคแรงงานได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการและประกาศรับสมัครสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ และส่งทีมเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพแรงงานเพื่อหาเครือข่ายและศึกษาแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายกระทรวงอื่นๆ ได้แก่ โครงการ SHAP กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โครงการ Healthy & Safety Thailand กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และได้ส่งใบสมัครไปยังสถานประกอบการในทะเบียนโครงการ Healthy & Safety Thailand จำนวน 180 แห่ง แต่มีสถานประกอบการตอบรับ 2 แห่ง จึงได้มีการปรับแผนการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางของเครือข่าย จป.วิชาชีพ และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

การประชุมชี้แจงโครงการส่งเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ดี วันที่ 10-11 กรกฎาคม 2562 ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา จ.ชลบุรี ผู้เข้าร่วมประชุม



ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบงานวิจัยทำงานในสถานประกอบการจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในเขตสุขภาพที่ 6 ทั้ง 8 จังหวัด ผู้แทนจากสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ผู้แทนจากสำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมเวลโก้ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตัวแทนจากสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมฯ จำนวน 31 แห่ง

### หมวนวงล้อ PDCA ครั้งที่ 3



จากการประชุมครั้งที่ 1 ได้รับฟังข้อเสนอแนะในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคแรงงานจากหลายมุมมอง และได้รับข้อเสนอแนะว่ามีสถานประกอบการอื่นๆที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม นอกจากอมตะซิตี้ เวลโก้ มาบตาพุด ที่มีความสนใจจะทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและยังขาดความรู้ในการดำเนินงานที่สนใจจะเข้าร่วมโครงการฯ จึงนำสู่การขออนุมัติจาก สสส. ขยายพื้นที่เป้าหมายดำเนินการโดยไม่กำหนดพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม และวางแผนจัดการประชุมและเตรียมเนื้อหาในการอบรมพัฒนาศักยภาพแกนนำ

จัดประชุมครั้งที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาแกนนำหรือผู้ที่ขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานในสถานประกอบการ (Change agent)” วันที่ 27-28 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ จ.ระยอง กลุ่มเป้าหมาย คือหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงาน HR , จป.วิชาชีพ กิจกรรมประกอบด้วยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ผ่านมา อบรมให้ความรู้เรื่องการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรค NCDs , มุมนมแม่ในสถานประกอบการ , การออกกำลังกาย กิจกรรมวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพและสถานะสุขภาพพนักงาน โดยมีสถานประกอบการเข้าร่วม 41 แห่ง ซึ่งได้รับการตอบที่ดีจากผู้แทนจากสถานประกอบการและให้ความสนใจและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ดูแลสวัสดิการพนักงานที่มีทั้งฝ่าย จป.วิชาชีพและฝ่ายบุคคล



นำสู่การออกแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและวางแผนในการพัฒนาแกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในการจัดประชุมครั้งที่ 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาแกนนำด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Health Promotion) ตามแนวทางองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) วันที่ 24-26 กันยายน 2562 ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ จ.ระยอง กลุ่มเป้าหมาย คือตัวแทนพนักงาน, แกนนำกลุ่มชมรมในสถานประกอบการ การประชุมเน้นการให้ความรู้ตามแนวทาง Happy workplace แนวทาง 10 Packages และฝึกปฏิบัติการเขียนแผนงานส่งเสริมสุขภาพ มีสถานประกอบการเข้าร่วม 35 แห่ง

จากการประชุมทั้ง 2 ครั้งที่ผ่านมาทำให้ตัวแทนจากสถานประกอบการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงานส่งเสริมสุขภาพระหว่างกัน และออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการของแต่ละคนมากขึ้น ซึ่งจากการประชุมครั้งที่ 2 มีสถานประกอบการเข้าร่วมน้อยกว่าการจัดประชุมครั้งที่ 1 โดยได้รับข้อเสนอแนะว่าเนื่องจากใช้ระยะเวลาในการจัดประชุมเพิ่มขึ้นเป็น 3 วัน ซึ่งไม่สะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและกระทบกับแผนการทำงานของสถานประกอบการจึงไม่สามารถส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมได้ สรุปการจัดประชุมทั้ง 2 ครั้ง พัฒนาแกนนำในสถานประกอบการ Change Agent 73 คน (41แห่ง) และแกนนำส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการจำนวน 60 คน (35แห่ง)

#### หมุนวงล้อ PDCA ครั้งที่ 4



เมื่อดำเนินงานผ่านระยะการหาภาคีเครือข่ายและดำเนินการจัดประชุมชี้แจงโครงการฯ ประชุมพัฒนาศักยภาพแกนนำหรือผู้ขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมสุขภาพ (Change Agent) และพัฒนาแกนนำด้านการส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) เพื่อสร้างกลไกในการดำเนินงานในสถานประกอบการแล้ว สถานประกอบการได้มี

การประกาศนโยบายเพื่อให้คนในองค์กรรับทราบและเริ่มดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่ออกแบบตามบริบทของตนเอง

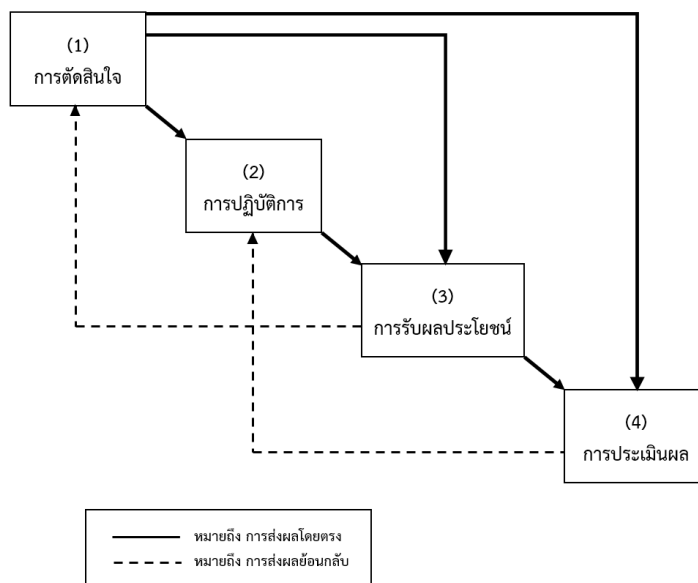
เดือนตุลาคม 2562 - กรกฎาคม 2563 ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้เข้าเยี่ยมเสริมพลัง ติดตามการดำเนินงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานและร่วมวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานร่วมกับสถานประกอบการ โดยมีรูปแบบการเข้าเยี่ยมใน 2 รูปแบบคือ 1.เยี่ยมเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรม และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน 2.สนับสนุนวิทยากรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วยที่สถานประกอบการคัดเลือกเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสนับสนุนการจัดนิทรรศการให้ความรู้ส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ 4 ด้านในงานรณรงค์สัปดาห์ความปลอดภัยของสถานประกอบการ ผลการจากการลงพื้นที่ที่สถานประกอบการทำให้คณะทำงานพบโอกาสพัฒนาในการต่อยอดการขับเคลื่อนงานให้ต่อเนื่องในระดับพื้นที่จึงมีการบูรณาการการเยี่ยมเสริมพลัง ติดตามการดำเนินงานฯ ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและโรงพยาบาลในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลบางปะกง เป็นต้น โดยในเดือนธันวาคม 2562 มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยทำงานในสถานประกอบการของ EEC (EEC Health Fair) และลงนามข้อตกลงความร่วมมือด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคคนวัยทำงานในสถานประกอบการ วันที่ 12-13 ธันวาคม 2562 ณ บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สถานประกอบการที่ดำเนินงานมาก่อนได้ถ่ายทอดประสบการณ์และมอบรางวัลต้นแบบสถานประกอบการด้านส่งเสริมสุขภาพฯ และมอบเกียรติให้แก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเป็นเกียรติแก่สถานประกอบการที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงาน และมีการคัดเลือกสถานประกอบการต้นแบบในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 6 เข้ารับรางวัลในระดับประเทศ โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติเครือข่ายสถานประกอบการยอดเยี่ยมในพื้นที่นำร่องการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคคนวัยทำงานในสถานประกอบการด้วย 10 Packages ได้แก่ บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัด และ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ในวันที่ 30 มกราคม 2563 ที่ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล แขวงดุสิต กรุงเทพมหานคร

มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการฯรวม 87 แห่ง จังหวัดชลบุรี 43 แห่ง จังหวัดระยอง 28 แห่ง และจังหวัดฉะเชิงเทรา 16 แห่ง เกิดกลุ่ม Line พนักงานรุ่นใหม่ สุขสดใส ใส่ใจสุขภาพ ประกอบด้วยสมาชิก 147 คน จากสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อเป็นช่องทางที่ใช้ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ มีการถาม-ตอบให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพแก่เครือข่ายสถานประกอบการ ที่เป็น Key man ในการดูแลพนักงาน เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลในช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และเกิดความร่วมมือในเครือข่ายในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 กระทรวงอุตสาหกรรม การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม การ

นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม โรงพยาบาลระยอง โดยกลุ่มงานอาชีพเวชกรรมเป็นที่  
เล็งในการให้คำแนะนำและจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการในจังหวัด  
ระยอง และขยายเครือข่ายสถานประกอบการที่ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

## 2. การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบ  
การมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการ  
ปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รูปแบบการมีส่วนร่วมของ  
ประชาชนที่โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ เสนอไว้ที่แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นการตัดสินใจมี  
ความสำคัญมากสาเหตุว่าการตัดสินใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติการ และการปฏิบัติการจึงมีผลต่อไปยังการรับ  
ผลประโยชน์และการประเมินผลในขณะเดียวกัน เพราะฉะนั้นการตัดสินใจจะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์  
และการประเมินผลด้วย



การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการส่งเสริมสุขภาพพนักงานตามโครงการนั้นแตกต่างกันไปตาม  
บริบทของสถานประกอบการ แต่มีลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อสถานประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นแกนนำในการ  
ขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการแล้ว จะต้องมีการนำข้อมูลสถานะสุขภาพของ  
พนักงานย้อนหลัง 3-5 ปีมาวิเคราะห์ และเลือกประเด็นสุขภาพที่จะต้องดำเนินการแก้ไขตาม  
ความต้องการและความพร้อมของผู้บริหาร คณะทำงาน และพนักงานในสถานประกอบการ เมื่อเลือก  
ประเด็นสุขภาพแล้วจึงกำหนดกิจกรรมและแผนงานที่จะดำเนินการต่อร่วมกัน โดยถ้าประเด็นที่สถาน

- ประกอบการเลือกต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น เลิกบุหรี่ยาสูบ สุรา สุขภาพจิต ก็จะมีการส่งต่อไปกับ ศูนย์วิชาการ หรือโรงพยาบาลในพื้นที่เพื่อเป็นพี่เลี้ยงต่อไป
- 2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หลังจากที่สถานประกอบการตัดสินใจเลือกประเด็นสุขภาพที่ต้องการ ดำเนินการและออกแบบกิจกรรมในการดำเนินการแล้ว สถานประกอบการที่มีคณิศงานก็จะมีการ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ แต่ในสถานประกอบการที่มีคณิศงานเล็กก็จะมีการแบ่ง การดำเนินการตามระยะเพื่อให้ง่ายต่อการติดตามประเมินผล กิจกรรมที่สถานประกอบการ ดำเนินการแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดเวลาออก กำลังกายตอนเช้าก่อนเข้างาน หรือตอนเย็นหลังเลิกงาน จัดชมรมออกกำลังกาย จัดแข่งขัน Virtual Run จัดเมนูสุขภาพในโรงอาหาร เป็นต้น 2) การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในสถานประกอบการ จัดสิ่งแวดล้อมในโรงอาหาร ติดป้ายขิมก่อน ปรุงรสน้อยลงได้ ติดโปสเตอร์ให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น
- 2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในขั้นตอนการตัดสินใจเลือกประเด็นปัญหาสุขภาพ สถาน ประกอบการจะตั้งเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่แตกต่างกันตามบริบท เช่น พนักงานกลุ่มเสี่ยงโรค NCDs มีจำนวนลดลง พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมี BMI ลดลง หรือใน ระยะยาวเช่น อัตราการเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลดลง อัตราการลาป่วยลดลง เป็นต้น และ ในสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีผลการดำเนินงานที่ดี ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้เสริมพลังโดยคัดเลือกเข้ารับรางวัลสถานประกอบการต้นแบบในระดับประเทศ และระดับเขต สุขภาพ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้สถานประกอบการต้นแบบได้เป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอด ประสบการณ์ สร้างชื่อเสียงและความภาคภูมิใจให้กับสถานประกอบการ
- 2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ศูนย์อนามัยที่ 6 ทำหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาตั้งแต่สถาน ประกอบการเริ่มดำเนินแผนงานโครงการ และในสถานประกอบการที่ต้องการการสนับสนุนวิทยากร อบรมให้ความรู้ สนับสนุนการจัดนิทรรศการในกิจกรรมที่สถานประกอบการจัดขึ้น ตลอดจนการ ประเมินผลโครงการร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระยะ ตั้งแต่จัดทำแผนงาน ระยะจัดกิจกรรม ระยะติดตามผล จนถึงสิ้นสุดโครงการเพื่อให้คำปรึกษาและแนวทางในการดำเนินงานตามปัญหา อุปสรรคและบริบทของแต่ละสถานประกอบการ

## สรุป

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการมีกลไกขับเคลื่อนสำคัญคือฝ่ายทรัพยากร บุคคล (Human Resources) หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (Safety staff) ทำหน้าที่ในการดูแลสวัสดิการและการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน จากการเยี่ยมชมติดตามการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากตัวแทนสถาน ประกอบการ มีข้อค้นพบร่วมกันคือเมื่อตรวจสอบสุขภาพแล้วไม่นำผลผลตรวจสุขภาพของพนักงานมาการวิเคราะห์ ต่อเพื่อจัดกิจกรรมในเชิงส่งเสริมและป้องกัน ซึ่งแต่ละสถานประกอบการมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ที่แตกต่างกัน มีเพียงส่วนน้อยที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมสุขภาพของภาครัฐ และส่วนใหญ่ไม่รู้จะ

ปรึกษาหรือขอรับการสนับสนุนจากภาครัฐได้อย่างไร โดยจากการดำเนินงานที่ผ่านมา 2 ปี สามารถสรุปองค์ความรู้ที่จำเป็นในการส่งเสริมสุขภาพคนวัยทำงานในสถานประกอบการ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่จะดำเนินโครงการฯ ต้องมีความชัดเจนในการดำเนินงาน ชี้แจงวัตถุประสงค์และสื่อสารแนวทางการดำเนินงานให้สถานประกอบการเข้าใจ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและตอบคำถามของสถานประกอบการได้อย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะความชัดเจนในการเข้าสถานประกอบการฯ การเรียกประชุม ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ เป็นต้น (ชัดเจน จริงใจ)
2. การดำเนินงานต้องเน้นการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการให้แสดงความคิดเห็นและร่วมออกแบบในกิจกรรมที่จะดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนออกแบบกิจกรรม เช่น ระยะเวลาดำเนินงาน รูปแบบกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ โดยออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการตนเองมากที่สุด ตั้งเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ (ใจเขาใจเรา)
3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยให้ความสำคัญกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) หรือหน่วยบริการในพื้นที่ (โรงพยาบาลจังหวัด/โรงพยาบาลชุมชน) ร่วมดำเนินงานติดตามการดำเนินงาน เพื่อส่งต่อให้พื้นที่มีบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง (ให้พื้นที่มีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาเครือข่าย)