

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การที่ประเทศไทยจัดตัวเองให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ทำให้อุตสาหกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ, 2548 หน้า 6) ผลจากการที่จำนวนโรงงานเพิ่มขึ้นมากคือผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และภาวะสุขภาพของคนในโรงงาน ซึ่งปัญหาสุขภาพที่สำคัญประการหนึ่งคือ อุบัติเหตุในงานที่ทำให้เกิดการเสียชีวิต ทุพพลภาพจากการสูญเสียอวัยวะและการหยุดงาน จากรายงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวง แรงงานในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2536 - 2549 พบว่าในปี พ.ศ. 2536 - 2539 ที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเจริญเติบโตมาก สถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ ในปีพ.ศ. 2538 จำนวน 216,335 คนต่อปีและเป็นอันดับสอง และเพิ่มเป็นอันดับหนึ่งในปีพ.ศ. 2539 จำนวน 245,616 คนต่อปี จากปีพ.ศ. 2544 จนถึงปัจจุบันมีแนวโน้มของจำนวนผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในระหว่างเดือนมกราคม-กันยายน ปี พ.ศ. 2553 ได้มีการรวบรวมข้อมูลสถิติจำนวนลูกจ้างที่ประกันตนภาคบังคับทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 8,955,744 คน พบสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจำนวน 146,511 คน แบ่งเป็นเสียชีวิต 619 คน ทุพพลภาพ 11 คน สูญเสียอวัยวะ 2,149 คนและต้องหยุดงาน 143,732 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2553 หน้า 9)

ผลการศึกษาสถานะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชากรวัยแรงงานไทยพบว่าประชากรวัยแรงงานมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งของประชากรทั้งหมดของประเทศ ประชากรวัยแรงงานร้อยละ 16 ทำงานในภาคอุตสาหกรรม จากข้อมูลการสำรวจพบว่า ประชากรวัยแรงงานร้อยละ 85 คิดว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรง ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ คือ อายุ เพศ พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย และอาชีพ ปัญหาสุขภาพของวัยแรงงานที่อายุมาก ได้แก่ โรคที่เกี่ยวกับความเสื่อมของระบบและอวัยวะต่างๆ เช่น โรคหัวใจ และหลอดเลือด โรคความดันโลหิตสูง และเบาหวาน เป็นต้น ส่วนปัญหาสุขภาพในกลุ่มคนอายุน้อย ได้แก่ อุบัติเหตุ และโรคเอดส์ (สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกฤษ์และคณะ, 2543)

ภาวะสุขภาพของแรงงานในสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูง มีความสำคัญต่อผลประกอบการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขและป้องกันต่อไป วิธีการแก้ไขและป้องกันที่สำคัญคือการพัฒนากระบวนการชีวิตอนามัยการให้บริการสุขภาพแก่กลุ่มเสี่ยง การพัฒนาทางด้านกฎหมายและการบังคับใช้ และการรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชากรวัยแรงงาน (สมเกียรติ ศิริรัตน์พุกฤษ์และคณะ, 2543) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการแสดงความรับผิดชอบด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างได้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพ และกระตุ้นให้พนักงานและลูกจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในการดูแลตนเอง ประเด็นสำคัญในการพัฒนาเป็นโรงงานสร้าง

เสริมสุขภาพควรเริ่มจากการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคที่อาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมในโรงงาน มีการกำหนดกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติเพื่อให้ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในขณะปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้ความรู้ด้านสุขภาพ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลตนเองด้านสุขภาพเพื่อกระตุ้นให้แนวคิดและพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นกิจนิสัย ดังนั้น การสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการนอกจากจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างใช้อุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงแล้วยังต้องสร้างความตระหนักในการสร้างเสริมสุขภาพด้วย ซึ่งส่วนหนึ่งของความเสี่ยงทางสุขภาพที่พบมากในโรงงาน เกิดจากอุบัติเหตุที่สามารถป้องกันได้ ดังนั้นการสร้างเสริมสุขภาพแก่พนักงานและลูกจ้างจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการลดโอกาสของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย การที่โรงงานจะพัฒนากระบวนการสร้างเสริมสุขภาพได้จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งด้วยระบบของโรงงานเองและการใช้กลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพที่เหมาะสมและภายใต้บริบทของโรงงาน

การสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงแต่มีผลกระทบต่องาน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยอื่นๆ ที่ทำให้ต้องหยุดงาน เป็นต้น การจัดกิจกรรมทั้งสองส่วนสามารถดำเนินการร่วมกันโดยใช้หลักการและกลยุทธ์ร่วมกันได้ และควรอย่างยิ่งที่จะพิจารณาดำเนินการควบคู่กันไป โดยใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพเป็นตัวเร่งให้เกิดสุขภาพที่ดีในพนักงาน การรักษาและสร้างเสริมสุขภาพของคนในสถานประกอบการ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าของทั้งองค์กร รวมถึงคนในองค์กร และยังลดค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาลของกองทุนทดแทน กองทุนประกันสังคม และของบริษัทประกันสุขภาพ ประเทศชาติมีประชากรวัยแรงงาน และองค์กรที่มีคุณภาพ ลดการพึ่งพารัฐ อีกทั้งยังสร้างรายได้แก่รัฐในรูปภาษีอากรที่มากขึ้น เพื่อไปใช้ในการบำรุงประเทศไทยส่วนรวม (มานิตย์ ประพันธ์ศิลป์, 2553)

ตามข้อตกลงจากที่ประชุม 7th Global Conference on Health Promotion ที่เมืองไนโรบี ประเทศเคนยา เมื่อเดือนตุลาคม 2552 หลักการสร้างเสริมสุขภาพประการหนึ่งคือการพัฒนาศักยภาพแกนนำสุขภาพที่เข้มแข็งทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเพื่อโครงสร้างพื้นฐานของการสร้างเสริมสุขภาพที่ยั่งยืน และการสร้างทักษะในการดูแลสุขภาพและการป้องกันปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพ (WHO, 2009) ดังนั้น เมื่อสถานประกอบการมีความชัดเจนในเรื่องสุขภาพที่ต้องการ ภารกิจที่ต้องทำ และกลยุทธ์ที่จะเลือกใช้แล้ว การดำเนินการต่างๆ ที่ตามมาย่อมที่จะสามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สิ่งที่แสดงถึงความยั่งยืนจากผลที่ตามมาจากกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ คือการประเมินคุณภาพชีวิตและคุณค่าของกิจกรรมต่อองค์กร ครอบครัว และสังคม การสร้างเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของประชากร คนงานทั้งหมดโดย

การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคมจิตวิทยา องค์กร และเศรษฐกิจ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ปัจเจกบุคคล และความเจริญเติบโตแก่บุคคลเหล่านั้น (WHO, 1998)

โรงงานปัสพาไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เป็นโรงงานผลิตและส่งออกอุปกรณ์ข้อต่อท่อประปาชนิดเหล็กหล่อ มีกระบวนการผลิตเริ่มจากการหลอมวัสดุดิบคือเศษเหล็ก การทำแบบ การคัดชิ้นงาน การแต่งชิ้นงาน การชุบชิ้นงาน การทำเกลียว และการตรวจคุณภาพของชิ้นงาน ตามลำดับ ซึ่งแต่ละขั้นตอนของการผลิตพนักงานสายการผลิตจะต้องสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่คุกคามต่อสุขภาพ ได้แก่ ความร้อน เสียง ฝุ่นและสารเคมีจากโลหะหนักจำพวก สังกะสี เหล็ก น้ำมันโซล่า น้ำมันกันสนิม และกรดไฮโดรคลอริก รวมทั้งมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย เช่น ถูกของหนักหล่นทับ เศษวัสดุจากการเจียรงานกระเด็นเข้าตา เป็นต้น จากสถิติการรักษาพยาบาลที่ห้องพยาบาลของโรงงานในปี พ.ศ. 2549 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2550 พบว่า การเจ็บป่วย 3 อันดับแรก คือ เจ็บป่วยในระบบทางเดินหายใจ (ร้อยละ 19.31) ระบบกล้ามเนื้อและกระดูก (ร้อยละ 15.66) ระบบผิวหนังและภูมิแพ้ (ร้อยละ 11.48) และพบอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 4.41) ของการเจ็บป่วยทั้งหมด (ปัสพาไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด, 2551) นอกจากนี้ ผลการตรวจสุขภาพพนักงานในปี 2553 สะท้อนถึงโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพด้วย เช่น ต้อกระจก (Cataract) ต้อลม (Pterygium) ความดันโลหิตสูง และเบาหวาน (ปัสพาไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด, 2553) ดังนั้น การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานจึงเป็นการวางแนวทางในการดูแลสุขภาพตนเองในโรงงานด้วยการสร้างแกนนำที่เข้มแข็งโดยจัดให้แกนนำได้รับความรู้และเสริมทักษะในประเด็นที่ตรงตามความต้องการด้านสุขภาพของพนักงานและคนงานในโรงงาน รวมทั้งเสริมทักษะวิธีการสื่อสารสุขภาพ เพื่อให้แกนนำกลุ่มดังกล่าวเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการสร้างเสริมสุขภาพในโรงงานอย่างยั่งยืน

การวิจัยเรื่อง การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนในโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบ กรณีศึกษา โรงงานปัสพาไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย การวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประกอบด้วย การสร้างกลุ่มแกนนำเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการนำผลการศึกษาระดับตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ และ กำหนดแนวปฏิบัติในการดูแลสุขภาพคนงานโดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) และใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอไอ ซี (Appreciation – Influenced – Control, A.I.C.) และการพัฒนาศักยภาพแกนนำในประเด็นที่ตรงกับความต้องการของพนักงานและปัญหาสุขภาพที่พบ รวมทั้งการฝึกทักษะการสื่อสารสุขภาพให้กับกลุ่มแกนนำเหล่านั้น เพื่อให้การจัดกิจกรรมสุขภาพเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยทักษะดังกล่าว ผลลัพธ์ของการวิจัย คือ รูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความยั่งยืนของรูปแบบดังกล่าวโดยใช้รูปแบบการประเมินซีบีพี (CIPP Model) เพื่อให้รูปแบบการจัดการ

ด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

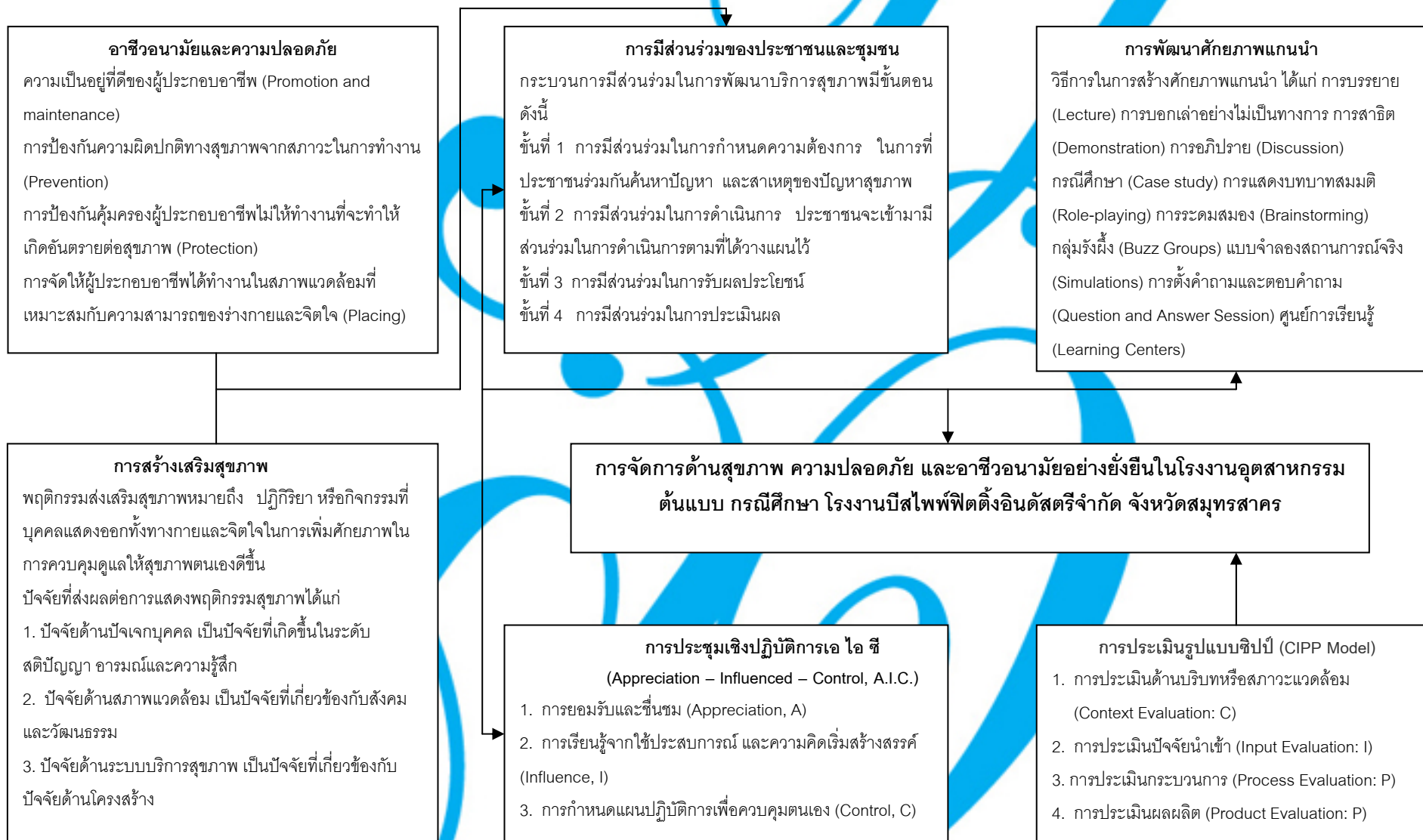
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ กับ พฤติกรรมสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานโรงงานปัสไพ์ พิตตั้งอินดัสตรี จำกัด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานปัสไพ์ พิตตั้งอินดัสตรี จำกัด
3. เพื่อประเมินความยั่งยืนของรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานปัสไพ์ พิตตั้งอินดัสตรี จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนในโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบ กรณีศึกษา โรงงานปัสไพ์พิตตั้งอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร แสดงได้ดัง ภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนในโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบ

กรณีศึกษา โรงงานปัสไพ์ฟิตติ้งอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรสาคร



กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืน ใน โรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบ วิทยาลัยอาชีวศึกษาโรงงานปัสปไฟฟ้าฟิตติ้งอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรสาคร อธิบาย ได้ดังนี้

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลสุขภาพอนามัย ของผู้ประกอบการงานให้มีสภาวะสมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และสามารถดำรงชีพอยู่ใน สังคมได้ด้วยดี รวมทั้งมีความปลอดภัยจากภัยคุกคาม อันตราย และความเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นใน การประกอบอาชีพ วัตถุประสงค์ของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ การส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่ง ความสมบูรณ์ของร่างกายจิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพ (Promotion and maintenance) การป้องกันความผิดปกติทางสุขภาพจากสภาวะในการทำงาน (Prevention) การป้องกันคุ้มครอง ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้ทำงานที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ (Protection) การจัดให้ผู้ประกอบอาชีพได้ ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ (Placing) และการปรับงาน ให้เหมาะสมกับคน และการปรับคนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน (adaptation)

โรงงานปัสปไฟฟ้าฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เป็นโรงงานผลิตข้อต่อท่อเหล็ก ตั้งอยู่ที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร มีห้องพยาบาลเป็นหน่วยบริการสุขภาพเบื้องต้น และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และกิจกรรม 5 ส. เป็นกลไกการควบคุมป้องกันอันตรายและความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพ ซึ่งใน โรงงานนี้ สิ่งแวดล้อมที่เป็นความเสี่ยงดังกล่าว คือ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ และ สารเคมี เช่น ตะกั่ว ฝุ่น หมอกควันของโลหะ เป็นต้น

เป้าหมายของงานอาชีวอนามัยและความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานโรงงานปัสปไฟฟ้าฟิตติ้งอินดัส تري จำกัด เป็นสาระสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของ เป้าหมายระดับบุคคลนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สุขภาพได้

การสร้างเสริมสุขภาพ

การสร้างเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพให้บุคคลมีความสามารถในการควบคุมดูแลให้ สุขภาพตนเองดีขึ้น ทำให้บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ซึ่ง กิจกรรมนั้นมุ่งไปสู่การปรับตามภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ รวมถึงการจัด

ระบบการนำประโยชน์จากแหล่งประโยชน์ ทั้งด้านการศึกษา สังคม สิ่งแวดล้อมมาใช้เพื่อเกื้อกูลให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพหมายถึง ปฏิบัติหรือกิจกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกทั้งทางกายและจิตใจอาจสังเกตได้หรือโดยการอนุมาน ในการเพิ่มศักยภาพในการควบคุมดูแลให้สุขภาพตนเองดีขึ้น ทำให้บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ โดยทั้ง 4 มิติมีความเชื่อมโยงเป็นปัจจัยต่อกันและกัน สร้างความ-งอกงาม ทั้งทางสังคมและเศรษฐศาสตร์ มุ่งไปสู่การปรับตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ รวมถึงการจัดระบบการนำประโยชน์จากแหล่งประโยชน์ ทั้งด้านการศึกษา สังคม สิ่งแวดล้อมมาใช้เพื่อเกื้อกูลให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมสุขภาพซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของการส่งเสริมสุขภาพได้แก่ ปัจจัยต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในระดับสติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของสุขภาพ การรับรู้อุปสรรคของสุขภาพ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวโดยเฉพาะการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และเป็นเป้าหมายใหญ่ของการศึกษาวิจัยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ (Pender, 1996) ซึ่งการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเป็นตัวกลางสำคัญในการเชื่อมโยงไปถึงการแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่พึงประสงค์ โดยหลักสำคัญทางทฤษฎีพื้นฐานของการส่งเสริมสุขภาพเชื่อมั่นว่า ความเชื่อของบุคคลในสมรรถนะแห่งตนเป็นแรงจูงใจที่ดีกว่า ความสามารถที่บุคคลมีอยู่จริง ประกอบกับมีงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทัศนคติ และความเชื่อเป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ การมีเวลาและแหล่งทรัพยากรที่จะนำข้อมูลด้านสุขภาพไปปฏิบัติ และการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวันของคนรอบข้าง เช่นคนในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยเสริมต่อการแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยพบว่า ครอบครัว เพื่อนและ บุคลากรด้านสุขภาพมีอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะเพิ่มหรือลด ความตั้งใจและปรับเข้าสู่พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้

3. ปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน โครงสร้าง เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรคและการเจ็บป่วย โอกาสของการได้รับบริการสุขภาพ การจัดบริการสุขภาพ รวมทั้งการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพจากหน่วยบริการต่างๆ เป็นต้น

ปัจจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมสุขภาพซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของการส่งเสริมสุขภาพ และเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (พรพิมล กองทิพย์, 2543; สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และ พินิจ ฟ้าอำนาจผล, 2549; Maurer & Smith, 2005; Pender, Murdaugh & Parsons, 2006; Tomey & Alligood, 2006)

การวิจัยนี้จึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ

สำหรับพฤติกรรมสุขภาพในการศึกษานี้เป็นภาพรวมของพฤติกรรมของพนักงาน โรงงานปิโตรไฟท์ พิตติงอินดัสตรี จำกัด ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร การจัดการความเครียดและการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ

การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสุขภาพเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการคงไว้ซึ่งสุขภาพดี ได้แก่ การมีพฤติกรรมในการลดความเสี่ยงในการใช้รถยนต์พาหนะ การหลีกเลี่ยงบุหรี่ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการใช้สารเสพติด การมีพฤติกรรมทางเพศที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการใช้พลังงานของร่างกายเพื่อเพิ่มเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ และเพิ่มความแข็งแรงของร่างกาย การบริโภคอาหารเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการเลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสมและเพื่อการมีสุขภาพดี การมีพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกต้องทำให้เกิดปัญหาภาวะน้ำหนักเกิน และ โรคอ้วนซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดโรคต่างๆที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันได้ การจัดการความเครียดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงวิธีการจัดการกับความเครียดของบุคคลเช่น การผ่อนคลาย การนอนหลับพักผ่อน การทำกิจกรรมที่คลายเครียด หรือ การทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในเวลว่าง และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการพัฒนาตนให้เกิดศักยภาพอย่างเต็มที่ สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในชีวิต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพกับพฤติกรรมสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน โรงงาน ปิโตรไฟท์พิตติงอินดัสตรี จำกัด เป็นข้อมูลเบื้องต้นของการพัฒนาแนวทางการจัดการด้านสุขภาพของโรงงาน โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาบริการสุขภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาบริการสุขภาพตรงความต้องการของประชาชนและชุมชนยิ่งขึ้นจากการที่ประชาชนและชุมชนตระหนักในปัญหาของตนเอง มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และการจัดทำโครงการเพื่อการแก้ปัญหา

2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานพัฒนาบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น โดยประชาชนและชุมชนมีความรับผิดชอบผูกพันกับงานพัฒนาสุขภาพมากขึ้น

3. ประชาชนและชุมชนมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาบริการสุขภาพ โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพของตนเอง

4. ส่งเสริมความสามารถและศักยภาพของประชาชนและชุมชนจากความสำเร็จของการดำเนินโครงการ

5. เป็นแบบอย่างในการพัฒนาด้านสุขภาพ ความสำเร็จของชุมชนหนึ่งไปสู่ชุมชนหนึ่ง

ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสุขภาพ มี 2 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมโดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยการเสียสละเงิน ทรัพย์สิน ที่ดิน แรงงาน เพื่อการพัฒนาบริการสุขภาพ

2. การมีส่วนร่วมโดยการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การเป็นคณะกรรมการประสานกรรมการในกองทุน เช่น กองทุนสุขภาพ กองทุนยา และเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสุขภาพมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ ในการที่ประชาชนร่วมกันค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาสุขภาพ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่ได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้ประชาชนได้มองเห็นคุณค่าของการพัฒนาตามโครงการที่ได้จัดทำขึ้น

วิธีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อพัฒนาบริการสุขภาพที่ใช้กันมากในปัจจุบัน คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอ ไอ ซี (Appreciation – Influenced – Control, A.I.C.) ซึ่งได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอ ไอ ซี (Appreciation – Influenced – Control, A.I.C.)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอ ไอ ซี เป็นเทคนิควิธีการของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ช่วยสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมในการระบุเป้าหมายร่วมกัน (Common Purpose) และสนับสนุนให้ตระหนักถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Range of Stakeholders) กับเป้าหมายดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการ เอ ไอ ซี ได้แก่

1. การยอมรับและชื่นชม (Appreciation, A) คือ การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม มีพลังร่วมและความรู้สึกเป็นเครือข่าย การประชุมในขั้นตอนนี้เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบริบททางสังคม (Social Context) เศรษฐกิจ (Economic Context) ของปัญหา หรือความขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ ขององค์กรหน่วยงาน สถาบัน หรือชุมชน จึงควรกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้แสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด

2. การเรียนรู้จากใช้ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน มาร่วมกันกำหนดวิธีการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วม หรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่ม (Influence, I) ขั้นตอนนี้ สมาชิกในกลุ่มจะอภิปรายโต้แย้ง และสนับสนุนด้วยเหตุผลจนได้วิธีการที่กลุ่มเห็นร่วมกัน และสรุปข้อคิดเห็นในรูปของแนวทางยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และโครงการ หรือกิจกรรม

3. การนำยุทธศาสตร์หรือวิธีการที่นำสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วม มากำหนดแผนปฏิบัติการโดยละเอียดสมาชิกจะเลือกว่าตนเองสามารถรับผิดชอบในเรื่องใดด้วยความสมัครใจ ทำให้เกิดพันธสัญญาแก่ตนเองเพื่อควบคุมตนเอง (Control, C) ให้ปฏิบัติตามบรรลุตามเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

การสร้างพลังในการขับเคลื่อนสังคมด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอ ไอ ซี เป็นการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ผลจากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานโรงงานบีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน และใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอ ไอ ซี (Appreciation – Influenced – Control, A.I.C.) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการแก้ไขปัญหาลแล้ว ผลที่ได้คือ กิจกรรม/โครงการเพื่อสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในโรงงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การจัดกิจกรรมสุขภาพมีความต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพแกนนำสุขภาพในโรงงานจึงเป็น

หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนารูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานปิโตรเลียม พิตติงอินดัสตรี จำกัด

การพัฒนาศักยภาพแกนนำ

การพัฒนาศักยภาพแกนนำหมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในบุคคลที่นำผู้อื่นหรือเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตาม ทำให้พัฒนาหรือปรากฏให้เห็น ดังนั้นการจะสร้างศักยภาพแกนนำจึงเป็นการทำให้คุณสมบัติหรืออำนาจที่แฝงอยู่ในตัวของผู้ที่ทำหน้าที่นำเกิดมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ชัดขึ้น

แนวทางในการสร้างศักยภาพแกนนำ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครือข่าย เป็นการสร้างระบบการทำงานของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจร่วมกันทำกิจกรรม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ดังนั้นผู้ดำเนินการให้เกิดการสร้างเครือข่ายจึงควรส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวกหรือสร้างบรรยากาศของการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอย่างโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการสร้างเสริมสุขภาพพนักงานของโรงงานปิโตรเลียม พิตติงอินดัสตรี จำกัด

2. การสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการผลักดันคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลขึ้นมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่ต้องการ การสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนหรือผู้อำนวยให้เกิดการเรียนรู้ (teacher or facilitator) และผู้มีส่วนร่วมหรือผู้เรียน (participants or learner) เป็นกลไกที่ทำให้บุคคล องค์กรหรือชุมชนเพิ่มขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ

3. การสร้างการมีส่วนร่วม โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการต่างๆแบ่งตามระดับของการมีส่วนร่วมตั้งแต่ไม่มีส่วนร่วมเลยจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดของการมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ

วิธีการในการสร้างศักยภาพแกนนำมีหลายวิธี ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การบอกเล่าอย่างไม่เป็นทางการ การสาธิต (Demonstration) การอภิปราย (Discussion) กรณีศึกษา (Case study) การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) การระดมสมอง (Brainstorming) กลุ่มรังผึ้ง (Buzz Groups) แบบจำลองสถานการณ์จริง (Simulations) การตั้งคำถามและตอบคำถาม (Question and Answer Session) ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Centers) เป็นต้น

สำหรับกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร คณะผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพแบบผสมผสานเพราะจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคือ การเพิ่มทั้งทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมทั้งการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มด้วย

การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพแกนนำในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญของรูปแบบของการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานบีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจัดการนี้ได้จำกัดแต่เพียงกระบวนการเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของรูปแบบการจัดการดังกล่าวด้วย เช่น บริบทและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า เป็นต้น ดังนั้น การประเมินด้วยรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) จะสะท้อนความเป็นไปได้และความยั่งยืนของรูปแบบดังกล่าว

การประเมินรูปแบบชิปปี้ (CIPP Model)

การประเมินรูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Daniel . L. Stufflebeam) เป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน ประเด็นการประเมินแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การประเมินด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการตรวจสอบการตอบสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็น
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมิน ความเหมาะสม เพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการเพื่อหาข้อบกพร่องของกระบวนการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่ เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

การนำรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินความยั่งยืนของรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในโรงงานบีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เนื่องจากโมเดลดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์เชิงระบบ ผลการประเมินจะช่วยให้โรงงานที่ต้องการนำรูปแบบนี้

ไปประยุกต์ใช้สามารถวิเคราะห์ จุดเด่น – จุดด้อย ในองค์กรตนเองตามองค์ประกอบการจัดการที่ได้จากการวิจัยด้วยโมเดลนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพเท่านั้น
2. พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมในภาพรวมเท่านั้น
3. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด
4. ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2551 – 30 กันยายน 2553

ข้อตกลงในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ประเมินรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการวิจัยเท่านั้น
2. ความยั่งยืนของรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด เกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ด้านสุขภาพของพนักงาน
3. โรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด นำรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยไปใช้ในโรงงานเป็นแห่งแรกในอำเภอ อ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร

นิยามศัพท์

ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล หมายถึง ปัจจัยภายในบุคคลของพนักงาน โรงงาน บีสไฟฟ์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์และการควบคุมตนเองในการใช้อุปกรณ์ป้องกัน และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยภายนอกของพนักงาน โรงงานบิสไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ การนำข้อมูลด้านสุขภาพไปใช้ในกิจวัตรประจำวัน และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างของสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยด้านบริการสุขภาพของพนักงาน โรงงานบิสไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ การเข้าถึงบริการสุขภาพจากโรงงานและการได้รับหลักประกันสุขภาพ

พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การแสดงออกของพนักงาน โรงงานบิสไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัดทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่เกี่ยวเนื่องกับภาวะสุขภาพ ได้แก่ การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร การจัดการความเครียด และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับในโรงงานบิสไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัดเพื่อวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา แก้ไขปัญหาและประเมินผลการแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับการสร้างเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน

การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนหมายถึงการดำเนินกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและมีส่วนร่วมของพนักงาน

การประเมินรูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนหมายถึง การประเมินรูปแบบการจัดการตามกรอบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ประกอบด้วย การประเมินด้านบริบทและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กิจกรรมและกระบวนการของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเป็นแนวทางที่นำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาสุขภาพสังคมประเด็นอื่นๆ ได้
2. พนักงานในโรงงานบิสไฟท์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างครอบคลุมมากขึ้น กล่าวคือ ได้รับการดูแลในระบบจากบริการสุขภาพที่โรงงานจัดให้ และการดูแลนอกระบบจากการดูแลของแกนนำสุขภาพ คือ คณะกรรมการเพื่อสุขภาพในองค์กร ที่จะให้ความรู้และสื่อสารสุขภาพในประเด็นที่เป็นการดูแลตนเองเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพดี

3. ผู้บริหาร หน่วยงานมีแนวทางการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆจากการนำแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอไอ ซี (Appreciation – Influenced – Control, A.I.C.) และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงงาน

4. โรงงานอุตสาหกรรมแห่งอื่นๆที่มีบริบทและสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกันสามารถนำรูปแบบการจัดการสุขภาพของโรงงานบีสโพล์ ฟิตติ้งอินดัสตรี จำกัด ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับพนักงานเพื่อการดูแลสุขภาพตนเองเบื้องต้น

