

ถอดบทเรียนการนำแนวคิดปรัชญาตะวันออกด้วยเทคนิคเต๋าเพื่อขึ้นซี  
เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ  
**Lesson Learned form Applying the Eastern Philosophical  
Idea of DaoDe XinXi Technique for Health Behavior  
Modification among Employees in the Enterprises**

ทิพรดา ประสิทธิ์แพทย์\*, กุหลาบ รัตนจักรธรรม\*\*, อนามัย เทศกะทีก\*\*, ชิงชัย เมธพัฒน์\*\*

\*หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**Thiprada Prasittipath\*, Koolarb Rudtanasudjatam\*\*,**

**Anamai Thetkathuek\*\*, Chingchai Methaphat\*\***

Doctor of Public Health Program, Faculty of Public Health, Burapha University

\*\*Faculty of Public Health, Burapha University

### บทคัดย่อ

การดูแลสุขภาพแนวปรัชญาตะวันออกเป็นแนวคิดแบบองค์รวมที่บูรณาการทุกมิติของชีวิต เทคนิคเต๋าเพื่อขึ้นซีเป็นการส่งเสริมสุขภาพแบบปรัชญาตะวันออก ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพร่างกาย และจิตวิญญาณไปพร้อมกัน บทความนี้เป็นกรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนประสบการณ์ของ สถานประกอบการที่ใช้เทคนิคเต๋าเพื่อขึ้นซีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานจนประสบความสำเร็จ ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานของสถานประกอบการ 2 แห่ง จำนวน 20 คน จนได้ข้อมูลอ้อมตัวและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระและการวิเคราะห์ เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จของการใช้เทคนิคเต๋าเพื่อขึ้นซีในสถานประกอบการต้องเริ่มต้น ด้วยการที่ผู้บริหารเข้าใจและเห็นประโยชน์และอยากแบ่งปันให้กับพนักงาน ต้องประกาศเป็นนโยบาย สร้างคณะทำงาน มีการควบคุมกำกับกิจกรรมและมีการประเมินผลลัพธ์ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ และมีมาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อม สนับสนุนงบประมาณ สร้างการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ให้ความสำคัญ วางเสาหลักเพื่อเป็นแกนนำ มีการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการให้สามารถปฏิบัติได้ และสนับสนุนให้ตั้งสาระสำคัญมาแก้ปัญหาชีวิต มีการปรับมุมมอง “สร้างนำซ่อม” มีการกำหนดเป้าหมาย ตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมฯ อย่างตั้งใจและประเมินผลที่ตนเองคาดหวังสะท้อนผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งปรับแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งกลไกนี้สามารถใช้เป็นตัวแบบสำหรับ ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ถอดบทเรียน, ปรัชญาตะวันออก, เทคนิคเต๋าเพื่อขึ้นซี, พฤติกรรมสุขภาพ, สถานประกอบการ

## Abstract

The eastern philosophical health care is a holistic idea that has integrated all life's dimensions. DaoDe XinXi is a technique for promoting health derived from the eastern philosophical principle that focuses on potential development of both physical and spiritual aspects. This research article aims to draw what lessons had learned from the enterprises in which DaoDe XinXi technique is used for modifying health behavior of their employees. In-depth interviews were used among administrators and employees of two enterprises until information gained iteratively among 20 participants. Then, the data were analysed through thematic analysis and content analysis.

The research results were found that the successfulness of using DaoDe XinXi technique was necessarily depended on several factors, including an understanding of administrators, usefulness realization, and wishing to share it with their employees. It had enacted and announced policy, organized working committee, monitored and controlled activities, and evaluated outcomes. It had created facilitating and controlling standard environments, supporting budget, creating participatory atmosphere to help one another, providing incentive, identifying key persons as the leaders, organising workshop to hone their skills and supporting to draw essential matters for solving life problems, improving perspective "creating better than repairing", setting self-target, participating activities of the program with intention and evaluating the expected outcomes that reflected outcomes. It also included adjusting plan according to the goal set, which this mechanism was being used as the model for health behavior modification, which would be efficiently helpful for all parts.

**Keywords :** Lesson learned, Eastern philosophy, Dao De XinXi, Health behavior, Enterprise.

*Submitted 20/11/2018 Accepted 25/7/2019 Published 1/9/2019*

## บทนำ

สถานการณ์การทำงานในสถานประกอบการมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง มีความเร่งรีบในทุก ๆ ด้าน และการทำงานต้องใช้เวลาในที่ทำงานประมาณ 10-12 ชั่วโมงต่อวัน<sup>1</sup> ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น ไม่สามารถทำกิจกรรมทางกายได้อย่างเพียงพอ การบริโภคอาหารไม่เหมาะสม เช่น พบว่า พนักงานรับประทานอาหารจานด่วนเป็นประจำทำให้ไม่สามารถควบคุมความหวาน มัน และเค็ม<sup>2, 3</sup> จากการศึกษาพบว่าเมื่อพนักงานมีความเครียดจะแก้ปัญหาด้วยการรับประทานอาหารเพิ่มมากขึ้น ขาดการมีกิจกรรมทางกาย พักผ่อนไม่เพียงพอ สูบบุหรี่ และดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์<sup>4</sup> นอกจากนี้พบว่าพนักงานขาดการประเมินภาวะสุขภาพตนเอง<sup>1</sup> ซึ่งพฤติกรรมสุขภาพดังกล่าวส่งผลให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง<sup>5</sup>

สุขภาพ/การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันระดับโลก ดังปรากฏให้เห็นชัดจากการประชุมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ถึง 6 ครั้ง สะท้อนให้เห็นถึงยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพ 5 ข้อ คือ 1) การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ 3) การสร้างเสริมกิจกรรมองค์การให้เข้มแข็ง 4) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และ 5) การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ<sup>6</sup> ที่นำไปขับเคลื่อนให้ประชากรเกิดสุขภาพะในทุกประเทศทั่วโลก

ในศตวรรษที่ 21 มีการปรับทิศทางการย้ายกระบวนทัศน์เป็นการแพทย์เชิงควอนตัมบูรณาการ (Quantum-integral medicine) คือ การยอมรับความคิดส่งผลต่อสสาร จิตสำนึกกับสสารทั้งหมดล้วนเกี่ยวโยงถึงกันโดยไม่เกี่ยวกับระยะทาง<sup>7</sup> และพบว่า โรคภัยไข้เจ็บของมนุษย์ ร้อยละ 70 เกี่ยวข้องกับจิตใจ ซึ่งหลักปรัชญาตะวันออกเป็นการดูแล

สุขภาพแบบองค์รวมที่มีการบูรณาการทุกมิติ ทั้งทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ<sup>8</sup> เทคนิคเต๋าเต๋อซันซีมี 8 สาขา มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นการการอบรมบ่มเพาะศีลธรรมจรรยา และรูปแบบการใช้ชีวิต<sup>9</sup> ทำให้ร่างกายและจิตใจเข้มแข็ง และมีสติติดตามความคิด การกระทำ ซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมสุขภาพตนเองได้<sup>10</sup>

การใช้กลไกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพสามารถ ลดเส้นรอบเอว ลดระดับน้ำตาลในเลือดและลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดในกลุ่มผู้ที่มีกลุ่มอาการเมตาบอลิก<sup>11</sup> และลดค่าดัชนีมวลกายของผู้มีภาวะอ้วน<sup>12</sup> การใช้การจัดการตนเองโดยมีการประเมินปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามประเมินผลในกลุ่มเสี่ยงที่มีการเผาผลาญอาหารผิดปกติสามารถช่วยให้เกิดการปรับพฤติกรรมสุขภาพเพื่อควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงในการเกิดโรค<sup>13</sup> การจัดโปรแกรมการเรียนรู้และการจัดการตนเองร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมสามารถทำให้ผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ที่ไม่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้มีความคาดหวังในผลลัพธ์ของการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น<sup>14</sup>

จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการใช้กลไกด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเมื่อนำมาเทียบเคียงกับการใช้กลไกของยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพ 5 ข้อ ยังขาดในส่วน การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมกิจกรรมองค์การให้เข้มแข็ง และการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพและเป็นการศึกษาในกลุ่มประชากรทั่วไป นอกจากนี้ การศึกษาในกลุ่มพนักงานที่มีภาวะอ้วนลงพุงของสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมยังมีน้อย

ในปี พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยพบว่า มีสถานประกอบการ 2 แห่ง ที่นำเทคนิคเต้าเต๋อซันซีไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงาน ซึ่งสามารถทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกายบริหาร เต้าเต๋อซันซีตามนโยบายครบทุกสาขาและทุกคน พนักงานรู้สึกถึงการมีสุขภาพดีขึ้น เช่น ปวดไมเกรน มึนศีรษะ นอนไม่หลับ ปวดเข่า ปวดเมื่อยเนื้อตัว ท้องอืด ปวดประจำเดือนลดลง มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ใจเย็นลง และมีวินัยในตนเองมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจถอดบทเรียนของสถานประกอบการดังกล่าวที่ประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงาน หากสามารถนำไปขยายผลหรือเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานในสถานประกอบการอื่น ๆ ได้ จะช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยถอดบทเรียน ประสบการณ์สถานประกอบการสองแห่งที่ประสบ

ความสำเร็จในการสร้างกลไกการนำแนวคิดปรัชญา เต้าเต๋อซันซีด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานไปใช้ โดยสถานประกอบการแห่งที่หนึ่งเป็นอุตสาหกรรมยางพารา มีพนักงานไม่น้อยกว่า 3,000 คน ลักษณะงานประกอบด้วย สำนักงานทำงานเฉพาะเวลากลางวัน และทำงานเป็นกะ จำนวน 3 กะต่อวัน และแห่งที่สอง เป็นธุรกิจโรงแรม มีพนักงานไม่น้อยกว่า 2,000 คน ลักษณะงาน ประกอบด้วย สำนักงานทำงานเฉพาะเวลากลางวัน และทำงานเป็นกะ จำนวน 2 กะต่อวัน

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกเป็นผู้บริหารหรือพนักงานระดับหัวหน้าหรือพนักงานผู้รับผิดชอบดูแลด้านสุขภาพพนักงานในการปรับเปลี่ยนพนักงานตามแนวคิดเทคนิคเต้าเต๋อซันซีจำนวน 5 คนต่อหนึ่งสถานประกอบการ และกลุ่มที่สองเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 5 คนต่อหนึ่งสถานประกอบการ รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองสถานประกอบการ จำนวน 20 คน ดังตารางแสดงข้อมูลด้านล่างโดยสัมภาษณ์เชิงลึก

รหัสบุคคล	ตำแหน่งงาน	เพศ	อายุ (ปี)	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	บทบาทในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี
Fac1-M1	ผู้บริหาร	ช	62	30	เสาหลัก
Fac1-M2	ผู้บริหาร	ญ	65	25	เสาหลัก
Fac1-M3	ผู้บริหาร	ญ	32	2	เสาหลัก
Fac1-M4	ผู้บริหาร	ญ	30	4	เสาหลัก
Fac1-M5	หัวหน้างาน	ญ	40	16	แกนนำ
Fac1-M6	หัวหน้างาน	ญ	40	10	แกนนำ
Fac1-O7	พนักงานทั่วไป	ญ	27	4	ผู้ปฏิบัติ
Fac1-O8	พนักงานทั่วไป	ญ	24	3	ผู้ปฏิบัติ
Fac1-O9	พนักงานทั่วไป	ญ	24	2	ผู้ปฏิบัติ
KI 1-O10	พนักงานทั่วไป	ญ	27	2	ผู้ปฏิบัติ

รหัสบุคคล	ตำแหน่งงาน	เพศ	อายุ (ปี)	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	บทบาทในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี
Fac2-M1	ผู้บริหาร	ญ	60+	มากกว่า 10 ปี	เสาหลัก
Fac2-M2	ผู้บริหาร	ช	60+	มากกว่า 10 ปี	เสาหลัก
Fac2-M3	หัวหน้างาน	ช	65	มากกว่า 10 ปี	เสาหลัก
Fac2-M4	หัวหน้างาน	ญ	48	มากกว่า 10 ปี	แกนนำ
Fac2-O5	พนักงานทั่วไป	ช	44	มากกว่า 10 ปี	แกนนำ
Fac2-O6	พนักงานทั่วไป	ญ	55	มากกว่า 10 ปี	แกนนำ
Fac2-O7	พนักงานทั่วไป	ญ	28	3	ผู้ปฏิบัติ
Fac2-O8	พนักงานทั่วไป	ญ	33	5	ผู้ปฏิบัติ
Fac2-O9	พนักงานทั่วไป	ญ	53	23	ผู้ปฏิบัติ
Fac2-M10	ผู้บริหาร	ช	60	มากกว่า 10 ปี	เสาหลัก

หมายเหตุ Fac 1 หมายถึง สถานประกอบการที่ 1  
M หมายถึง ผู้บริหาร

Fac 2 หมายถึง สถานประกอบการที่ 2  
O หมายถึง พนักงานทั่วไป

### เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้ก่อนใช้จริง ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย 1) การสร้างนโยบายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี 2) การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมเทคนิคเต้าเต๋อซันซีได้ 3) การสร้างเสริมกิจกรรมให้องค์กรสามารถนำเทคนิคเต้าเต๋อซันซีไปใช้ได้ อย่างเข้มแข็ง 4) ด้านการพัฒนาทักษะพนักงานให้เข้าใจและปฏิบัติตามกิจกรรมเทคนิคเต้าเต๋อซันซีได้ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพจากเดิมมาใช้เทคนิคเต้าเต๋อซันซี เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคสามเส้าตามลักษณะข้อมูล (Data Triangulation) จนได้ข้อมูลอ้อมตัว คือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา บริบท

และการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซีที่ประสบความสำเร็จ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือจากหลายวิธีและยืนยันความถูกต้องตรงกันของข้อมูล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ (Trustworthiness) ด้วยการตรวจสอบประเด็นให้ตรงกับข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล (Confirmability) และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของการถอดเทป การกำหนดดัชนีและให้รหัสข้อมูล ความสอดคล้องของการให้รหัสแยกตามลักษณะของข้อมูลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล (Axial coding) และการถ่ายโอนผลการวิจัย

## การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยขอรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัย ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 025/2560 รับรองวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2560

## ผลการวิจัย

สถานประกอบการของทั้งสองสถานประกอบการมีโครงสร้างชัดเจน แบ่งเป็นแผนก มีหัวหน้าแผนกดูแลกำกับขึ้นตรงกับประธานบริหาร ลักษณะงาน มีทั้งทำงานเฉพาะเวลากลางวัน และทำงานเป็นกะซึ่งการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้เทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงาน พบว่า เริ่มจากผู้บริหารสถานประกอบการรู้จักเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีจากการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรพลังชีวิต มีความเข้าใจเห็นประโยชน์ของการนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม เพื่อภาวะสุขภาพที่ดี การทำงานราบรื่น และการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองสมานฉันท์ จึงอยากแบ่งปันให้กับพนักงานของตนเอง จึงเริ่มนำเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีมาใช้กับพนักงานในสถานประกอบการของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ตั้งแต่คุณหมอฟงษ์ศักดิ์กลับจากการอบรมคอร์สพลังชีวิตก็เห็นประโยชน์ของการทำกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซีที่จะนำไปให้กับพนักงาน” (ผู้บริหารหญิง อายุ 65 ปี Fac1-M2)

“ที่นำเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีไปใช้ในบริษัทก็มีเหตุผลคือว่าอยากให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพดี การงานราบรื่น มีความปรองดอง” (ผู้บริหารหญิง อายุมากกว่า 60 ปี Fac2-M1)

การถอดบทเรียนเพื่อศึกษาการนำเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีมาใช้ในสถานประกอบการ มีประเด็นคำถาม ตามยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพ 5 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประกาศนโยบายนำเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีมาใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพพนักงาน ผลการวิเคราะห์พบแนวทางการปฏิบัติ 5 แนวทาง คือ มีช่องทางการถ่ายทอดนโยบายให้พนักงานทราบ เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซี สร้างทีมและคณะทำงานการสร้างเสริมสุขภาพ มีการควบคุมกำกับกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ และมีการประเมินผลการสร้างเสริมสุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ช่องทางการถ่ายทอดนโยบายให้พนักงานทราบเกี่ยวสร้างเสริมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซี ประกอบด้วย

1.1.1 ประกาศนโยบายให้พนักงานทุกคนทราบโดยแจ้งผ่านหัวหน้างานแผนกทุกแผนก นำนโยบายถ่ายทอดสู่พนักงานในสังกัดของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“คุณหมอฟงษ์ศักดิ์ท่านแจ้งในที่ประชุม ให้หัวหน้าแผนกทุกแผนกเป็นผู้รับผิดชอบ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 40 ปี Fac1-M5)

1.1.2 การรับนโยบายถ่ายทอดสู่พนักงานใช้ช่องทางในการปิดประกาศที่บอร์ดติดกระดาดเตือนความจำ หัวหน้าแผนกแจ้งให้พนักงานทุกคนในสังกัดรับทราบ เพื่อนพนักงานบอกต่อ และอ่านได้ในไลน์สำหรับใช้สื่อสารกันภายในบริษัท ดังคำกล่าวที่ว่า

“แจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบ แล้วก็เอาแมมโมที่คุณหมอเขียนไปติดที่บอร์ด และ

ช่วยกันบอกต่อบางที่คุณหมอกมลพรรณ คุณหมอ พิงค์ ก็บอกพนักงานด้วยตัวเองค่ะ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 40 ปี Fac1-M5, ผู้บริหารหญิง อายุ 40 ปี Fac1-M6)

“ก็รู้จากพี่ ๆ บอก ตอนแรกก็สงสัย ทำไมต้องมาทำกายบริหารเต้าเต๋อซันซี ก็เลยถาม พี่ที่สอนให้ พี่เขาก็บอกว่ามันเป็นนโยบาย ทุกคน ต้องปฏิบัติตาม แล้วก็บอกประโยชน์อีกเยอะแยะ ก็เลยรู้ค่ะ” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 27 ปี Fac1-O10)

1.2 การสร้างทีมงานและคณะทำงาน โดยแผนกบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลัก มีหน่วยงาน นันทนาการและหัวหน้าแผนกทุกแผนกเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ท่านมอบหมายมาเลยคะ ให้แผนกบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ ก็ได้แผนกนันทนาการ สังกัดแผนก บุคคลละคะ ร่วมกันกับหัวหน้าแผนกทุกแผนกคะ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 40 ปี Fac1-M6)

1.3 การควบคุมกำกับกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ โดยหัวหน้าแผนกทุกแผนกรวมกลุ่ม พนักงานในสังกัดของตนตามจำนวนพนักงานใน สังกัด และเข้าร่วมกิจกรรมกายบริหารเต้าเต๋อซันซี ตามเวลา 08.00-08.15 น. ส่วนกิจกรรมการเต้นรำ เต้าเต๋อซันซี รำมวยเต้าเต๋อซันซี แล้วแต่ความสมัครใจ ของพนักงานเอง ซึ่งเริ่มกิจกรรม ตั้งแต่เวลา 07.15 น. ทุกวัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“มันก็เหมือนเป็นการเช้คความพร้อม หัวหน้าเรียกรวมกลุ่มกันมาเลยคะ” (พนักงานทั่วไป หญิง อายุ 24 ปี Fac1-O8)

“ก็ให้พนักงานถ่ายรูป ภาพกำลังทำ กิจกรรมส่งขึ้นไลน์ที่ใช้สื่อสารของบริษัท” (ผู้บริหาร หญิง อายุ 30 ปี Fac1-M4)

1.4 การประเมินผลการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีวิธีการประเมินผลด้วยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของพนักงานหลังกิจกรรมบริหารเต้า เต๋อซันซี และการสอบถามพนักงานถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหาร ดังคำกล่าวที่ว่า

“ยังไม่เคยประเมินผลอย่างเป็นทางการมี แต่การพูดคร่าว ๆ ได้ว่าสุขภาพดีขึ้น 10 เปอร์เซ็นต์ มีสมาธิมากขึ้นใจเย็นลง 40 เปอร์เซ็นต์ และนำไป ถ่ายทอดให้ผู้ใกล้ชิด 10 เปอร์เซ็นต์” (ผู้บริหารชาย อายุ 62 ปี Fac1-M1)

2. การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อให้พนักงาน สามารถเข้าร่วมกิจกรรมเทคนิคเต้าเต๋อซันซี ผล การวิเคราะห์แก่นสาระ และวิเคราะห์เนื้อหาจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก พบแนวทางการปฏิบัติ 5 แนวทาง คือ จัดเวลาของกิจกรรมชัดเจน จัดสถานที่สำหรับ กิจกรรมเต้นรำเต้าเต๋อซันซี รำมวยเต้าเต๋อซันซี กายบริหารเต้าเต๋อซันซี อ่านคัมภีร์ นั่งสมาธิ จัดอุปกรณ์โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพ เครื่อง ขยายเสียงพร้อมไมโครโฟน สื่อวีดีโอเต้นรำเต้าเต๋อ ซันซี รำมวยเต้าเต๋อซันซี กายบริหารเต้าเต๋อซันซี มีมาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อม เช่น พื้นที่ปลอดบุหรี่ สุรา พื้นที่การพักผ่อนช่วงพักกลางวัน และระหว่าง การทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จัดพนักงานทุกคนให้เข้าร่วมกิจกรรม กายบริหารเต้าเต๋อซันซี โดยมีกำหนดนโยบายให้ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ดังคำกล่าวที่ว่า

“ก็เป็นนโยบายอยู่แล้ว พนักงานทุกคนเราก็มาร่วม เฉพาะกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซีเท่านั้นนะคะ แต่เต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี แล้วแต่ใครชอบ และมาทันเวลาคะ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 32 ปี Fac1-M3)

2.2 จัดเวลาของกิจกรรมชัดเจนเพื่อพนักงานสามารถจัดตนเองให้เข้าร่วมกิจกรรมได้โดยเริ่มตั้งแต่ 07.15-08.15 น. สำหรับกิจกรรมเต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี กายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี และเวลา 16.00-17.00 น.จัดกิจกรรมอ่านคัมภีร์และนั่งสมาธิ ทุกวัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ดังคำกล่าวที่ว่า

“กิจกรรมจัดทุกวันตั้งแต่จันทร์ ถึงศุกร์ เริ่มตั้งแต่ 07.15 น. ค่ะ เริ่มเต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี ก็ใช้เวลาประมาณ 45 นาที ทั้งสองกิจกรรมพนักงานเข้าร่วมตามความสมัครใจ ส่วนกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี เป็นกิจกรรมที่นโยบายกำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ ตอนแปดโมง ถึงแปดโมงสิบห้า นาที และปฏิบัติก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกกะ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 30 ปี Fac1-M4)

“ตอนประมาณ 4 ถึง 5 โมงเย็นมีห้องที่ผู้บริหารจัดให้สำหรับคนที่สนใจอ่านคัมภีร์และนั่งสมาธิ” (พนักงานทั่วไปหญิง อายุ 24 ปี Fac1-O9)

“เวลานี้ก็ไม่ได้กำหนดนะครับ ปกติจะให้ประมาณ 2 เวลา คือ ประมาณ 10 โมงเช้า กับบ่ายสองท่านให้หัวหน้าแผนกพิจารณาเอง ถ้ารวมกลุ่มไม่ได้ ก็ให้ทำที่แผนก แต่ถ้ารวมกลุ่มกันได้ก็ไปรวมกันบริเวณชั้น 3 มีห้องและลานหน้าห้องกว้างมากครับรวมกันได้ครั้งละหลายคนเลย” (ผู้บริหารชาย อายุ 65 ปี Fac2-M3)

2.3 จัดสถานที่สำหรับกิจกรรมเต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี และกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี อ่านคัมภีร์ นั่งสมาธิ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ก็ใช้ลานจอดรถใต้ถุนตึกทำกิจกรรมเลยคะ ใช้พื้นที่หน้าประตูทางเข้าตึก มั่นกว้างพอที่ให้นำได้คะ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 32 ปี Fac1-M3)

“พนักงานทุกคนทราบสถานที่เข้าร่วมกิจกรรม จัดเวทีสำหรับผู้นำกิจกรรมให้มองเห็นชัดเจนที่หน้าประตูทางเข้าตึก และทำเครื่องหมายกากบาทแปะเทปขาวไว้บริเวณพื้นที่ด้านล่างเป็นจุดกำหนดให้พนักงานแต่ละคนยืนเป็นแถวอย่างมีระเบียบ ” (ผู้บริหารหญิง อายุ 30 ปี Fac1-M4)

“คุณหมอก็จัดห้องข้างบนให้พนักงานเข้าร่วมอ่านคัมภีร์ นั่งสมาธิด้วยคะ” (พนักงานทั่วไปหญิง อายุ 27 ปี Fac1-O7)

2.4 จัดอุปกรณ์ จอฉายภาพ (Liquid crystal display: LCD) เครื่องขยายเสียงพร้อมไมโครโฟน สื่อวิดีโอ เต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี และกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี ดังคำกล่าวที่ว่า

“นายเขาเตรียมไว้ให้ทั้งหมดเลย ตั้งแต่เครื่องฉาย จอภาพ คอม พกแผ่น เต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี และกายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี เครื่องขยายเสียงแล้วก็ไมโครโฟนด้วย” (พนักงานทั่วไปหญิง อายุ 24 ปี Fac1-O8)

2.5 มีมาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ พื้นที่ปลอดบุหรี่ ปลอดเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ จัดห้องพักรับประทานอาหารกลางวัน พักช่วงระหว่างการทำงาน และจัดกาแฟ โอวัลติน ดังคำกล่าวที่ว่า



“ก็มีพนักงานกินเหล้านะ แต่ที่ทำงานก็ห้ามอยู่แล้ว คนติดบุหรี่ จะสูบก็ต้องออกไปข้างนอกเลย คนอื่น ๆ ตอนเบรคก็ไปที่ห้องครัวมีกาแฟและเป็นที่พักสำหรับทานข้าว” (ผู้บริหารหญิง อายุ 30 ปี Fac1-M4)

3. การสร้างเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซีขององค์กรให้เข้มแข็ง ผลการวิเคราะห์แก่นสาระและวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบแนวทางการปฏิบัติ 8 แนวทาง คือ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้เทคนิคเต้าเต๋อซันซี และสามารถปฏิบัติได้ สนับสนุนให้พนักงานอ่านคัมภีร์และดั่งสาระสำคัญมาแก้ปัญหาชีวิต การสร้างขวัญกำลังใจและการให้สิ่งจูงใจ และการวางเสาหลักมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติรวมทั้งเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาร่วมปฏิบัติ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผู้บริหารสลับกันมาเป็นผู้นำ เต็มร่ำ เต้าเต๋อซันซี ร่ำวยเต้าเต๋อซันซี และกายบริหาร เต้าเต๋อซันซีทุกเช้า ท่านเอาจริง” (พนักงานทั่วไป หญิง อายุ 27 ปี Fac1-O7)

“ผมขอความอนุเคราะห์ จิตอาสาเต้าซัน มาช่วยสอน เต็มร่ำเต้าเต๋อซันซี เช้าวันเสาร์ หรือช่วงบ่าย ที่ว่างจากงาน เราก็รวมกลุ่มกันเต็มร่ำ เต้าเต๋อซันซี ร่ำวยเต้าเต๋อซันซี ทำกายบริหาร

เต้าเต๋อซันซี ก็ช่วงแรก ๆ สักพักหนึ่ง แต่ตอนหลัง ๆ มานี้ มีการปรับแต่งโรงแรม ก็เลยห่างไปครับ” (ผู้บริหารชาย อายุ 60 ปี Fac2-M2)

3.2 การสนับสนุนงบประมาณให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ดังคำกล่าวที่ว่า

“งบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ไม่เคยกำหนดงบประมาณต่อปีแต่เมื่อไหร่ที่มีโอกาสดังนั้นก็จัดตั้งงบประมาณในแต่ละครั้ง สำหรับเต้าเต๋อซันซี จะอนุมัติงบประมาณทั้งหมด” (ผู้บริหารชาย อายุ 62 ปี Fac1-M1)

3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยพนักงานเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมเต้าเต๋อซันซี ตามวันเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“นอกจากกายบริหารเต้าเต๋อซันซีที่เป็นนโยบายให้พนักงานทุกคนทำแล้ว ช่วงหลัง ๆ มานี้ พวกเราเข้าร่วมเต็มร่ำเต้าเต๋อซันซี ร่ำวยเต้าเต๋อซันซี มากขึ้นกว่าเดิม การขึ้นไปอ่านคัมภีร์ และนั่งสมาธิ งานยุ่งไม่เสร็จ ก็จะขอให้เปิดเสียงตามสายมาจากห้องอ่านคัมภีร์ ไม่มีโอกาสได้ไปร่วมอ่านคัมภีร์ แคได้ฟังก็ถือว่าดีแล้วค่ะ” (พนักงานทั่วไปชายอายุ 40 ปี Fac1-O6)

3.4 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ก็แนะนำ ให้ช่วยเหลือกัน โดยพี่ช่วยสอนให้น้องที่ยังเต็มร่ำเต้าเต๋อซันซี เต็มร่ำเต้าเต๋อซันซีไม่เป็น พอน้องเป็น น้องก็ช่วยสอนให้คนที่ยังไม่เป็นก็ปฏิบัติไปอย่างนี้ค่ะ” (ผู้บริหารหญิงอายุ 32 ปี Fac1-M3)

3.5 การพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้เทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซี และสามารถปฏิบัติได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“อบรมให้พนักงานสามารถทำได้โดยทางบริษัทเป็นผู้อบรมให้จัดอบรมพร้อมกันครั้งละมาก ๆ ปีละครั้งเชิญอาจารย์อาสาเต้าเต๋อซิ่นในพื้นที่ และคณาจารย์จากที่ต่าง ๆ มาช่วยบรรยายให้ รวมถึงคณาจารย์จากศูนย์ใน กทม. ด้วย และมีการส่งไปอบรมที่บ่อพลอย ปีละหลายรุ่น รุ่นละประมาณ 10 คน” (ผู้บริหารชายอายุ 62 ปี Fac1-M1)

3.6 สนับสนุนให้พนักงานอ่านคัมภีร์และดั่งสาระสำคัญมาแก้ปัญหาชีวิตได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“คุณหมอบอกให้อ่านคัมภีร์ เวลาเครียดหรือมีปัญหา ก็เปิดคัมภีร์อ่านทำความเข้าใจ แล้วก็เอามาปรับใช้กับตัวเรา” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 33 ปี Fac1-O8)

3.7 การสร้างขวัญและกำลังใจและการให้สิ่งจูงใจ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ถ้าพนักงานท่องคัมภีร์ได้ถูกต้องโดยไม่ต้องดูหนังสือ ก็จ่ายให้หนึ่งหมื่นบาท” (ผู้บริหารหญิงอายุ 32 ปี Fac1-M3)

3.8 การวางเสาหลัก โดยผู้บริหารส่งพนักงานที่มีความสนใจไปอบรมที่ศูนย์อบรมเหล่าจื้อเต้าเต๋อซิ่นซีสากล อำเภอบ่อพลอย ดังคำกล่าวที่ว่า

“ฝึกแกนนำก็ส่งเขาไปอบรมที่บ่อพลอยให้เขาสามารถดูแล ช่วยเหลือกลุ่มพนักงานกันเองและผู้อื่นได้” (ผู้บริหารหญิง อายุ 65 ปี Fac1-M2)

4. การพัฒนาทักษะให้พนักงานสร้างเสริมสุขภาพด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซี ผลการวิเคราะห์พบแนวทางปฏิบัติ 4 แนวทางคือ จัดประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีให้พนักงานทุกคนส่งพนักงานซึ่งเป็นเสาหลักไปอบรมที่ศูนย์วัฒนธรรมเต้าเต๋อซิ่นซีสากลบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ ผู้บริหารแนะนำและให้ความรู้เป็นรายบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 จัดประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการเทคนิคเต้าเต๋อซิ่นซีให้พนักงานทุกคน ปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 2 วัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ทางบริษัทจัดให้ก็จัดอบรมให้เลยคะ ปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 2 วัน พนักงานเข้าอบรมครบทุกคน และครบทุกสาขา ต้องหาสถานที่อบรมได้ครั้งละมาก ๆ ค่ะ” (ผู้บริหารหญิงอายุ 65 ปี Fac1-M2)

4.2 ส่งพนักงานซึ่งเป็นเสาหลักไปอบรมที่ศูนย์วัฒนธรรมเต้าเต๋อซิ่นซีสากลบ่อพลอยจังหวัดกาญจนบุรี ดังคำกล่าวที่ว่า

“ส่งคนที่สนใจและกลับมาสอนได้ไปอบรมหลักสูตร 3 วัน เป็นหลักสูตรสำหรับการเต็นรำเต้าเต๋อซิ่นซี รำมวยเต้าเต๋อซิ่นซี กายบริหารเต้าเต๋อซิ่นซี ตามโปรแกรมที่ศูนย์ทางบ่อพลอยจัด” (ผู้บริหารหญิงอายุ 65 ปี Fac1-M2, ผู้บริหารหญิงอายุ 65 ปี Fac2-M1, ผู้บริหารชายอายุ 60 ปี Fac2-M10)

การคัดเลือกพนักงานไปอบรมที่ศูนย์วัฒนธรรมเต้าเต๋อซิ่นซีสากลบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี นอกจากคัดเลือกคนที่จะเป็นแกนนำแล้ว มีการคัดเลือกโดยการการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการหรือสมัครใจไป ดังคำกล่าวที่ว่า

“ก็มีคนที่ชอบและอยากเรียนรู้มากขึ้น ก็เลยสมัครไปแต่ก็มีบางคนที่ไม่อยากหายก็ไปนะเขา รู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์คนที่ฝึกกายบริหารเต้าเต๋อซันซีบอกว่าร่างกายแข็งแรงขึ้นอยากหายป่วยก็สมัครไป” (ผู้บริหารหญิงอายุ 32 ปี Fac1-M3)

4.3 เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังกล่าวที่ว่า

“มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังทำกายบริหารเต้าเต๋อซันซี และมีการบันทึกไว้เป็นกรณีตัวอย่าง แต่รายกลุ่มยังไม่มีการประชุม” (ผู้บริหารหญิงอายุ 32 ปี Fac1-M4 และ ผู้บริหารชายอายุ 60 ปี Fac2-M2)

4.4 ผู้บริหารแนะนำและให้ความรู้เป็นรายบุคคล ดังกล่าวที่ว่า

“บางทีก็สงสัยเหมือนกันนะ คุณหมอม่าถามได้ หนูก็ถาม คุณหมอก็อธิบายให้ฟัง และก็ให้ฝึกปฏิบัติต่อไป ก็ดีคะ เข้าใจมากขึ้น” (พนักงานทั่วไป หญิงอายุ 27 ปี Fac1-10)

5. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพจากเดิมมาใช้เทคนิคเต้าเต๋อซันซี ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบแนวทางปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร และ แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติ รายละเอียด ดังนี้

5.1 แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ พบแนวทาง 3 แนวทาง คือ

5.1.1 ผู้บริหารชี้แนะการปรับเปลี่ยนมุมมองให้มีการสร้างเสริมสุขภาพก่อนเกิดโรค ดังกล่าวที่ว่า

“ฝึกเต้าเต๋อซันซี รำมวยเต้าเต๋อซันซี กายบริหารเต้าเต๋อซันซีเป็นประจำ จะเห็นผลด้วยตนเองสุขภาพจะแข็งแรงขึ้นจะได้ไม่ป่วย” (ผู้บริหารหญิงอายุ 60 ปี Fac2-M2)

5.1.2 กระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังกล่าวที่ว่า

“เราต้องชักชวนกันร่วมกิจกรรมไม่ขาดเราก็จะมีความสุขสดชื่นมีพลังสุขภาพยิ่งแข็งแรง” (ผู้บริหารหญิงอายุ 40 ปี Fac1-M5 และผู้บริหารชายอายุ 65 ปี Fac2-M3)

5.1.3 มีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ดังกล่าวที่ว่า

“ติดตามเรื่องโรคประจำตัวของเขา เขาฝึกจนไปหาหมอหมอก็ให้ลดยา กินลงได้แล้ว ก็พนักงานขับรถเขาก็เลิกสูบบุหรี่ได้อย่างเนี่ยเราก็เก็บเป็นข้อมูลเอาไว้” (ผู้บริหารหญิงอายุ 65 ปี Fac2-M2)

5.2 แนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงาน ผลการวิเคราะห์แก่นสาระและวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบแนวทาง 5 แนวทาง คือ มีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง การฝึกเทคนิคเต้าเต๋อซันซีอย่างตั้งใจ การประเมินผลที่ตนเองคาดหวัง การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น และ มีการปรับแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 มีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ดังกล่าวที่ว่า

“คุณหมอให้ตั้งเป้าหมายไว้เลยว่า เราต้องการอะไรหนูปวดเข่าก็เอาเลย อยากให้หาย ปวดเข่า ตั้งใจว่าต้องฝึกจนหายปวดให้ได้” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 24 ปี Fac1-O8)

5.2.2 การฝึกเทคนิคเต้าเต๋อซันซี อย่างตั้งใจ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ตอนฝึกก็ตั้งใจแต่ก็ผ่อนคลาย ทำให้มีสมาธิดีขึ้น” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 55 ปี Fac2-O5)

5.2.3 การประเมินผลที่ตนเองคาดหวัง ดังคำกล่าวที่ว่า

“หลังจากฝึกเทคนิคเต้าเต๋อซันซี ก็ทำตามทุกกิจกรรมเลยคะ เอาหมดเลย ได้สักประมาณสองสามอาทิตย์เข่าก็ทุเลापวดลง เวลาเดิน ขึ้นบันไดแทบไม่รู้ลึกลับปวดอีกเลยคะ” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 24 ปี Fac1-O8)

5.2.4 การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“ปวดมึนหัวแทบทุกวัน ก็งานเรา บริการอะนะ นายก็กำชับให้ดูแลแขกให้ดี และต้องสะอาด ทุกอย่างตั้งแต่โต๊ะอาหารถึงพื้นเลยคะ พอได้ร่วมทำกายบริหารเต้าเต๋อซันซี ก็หายไปนะคะ ไร่ที่มึน ๆ ปวด ๆ อะสมองโปร่งโล่งเลยแถมที่เคยนอนไม่หลับก็หลับสนิทด้วย” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 53 ปี Fac2-O9)

5.2.5 มีการปรับแผนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ดังคำกล่าวที่ว่า

“อาการปวดเข่าทุเลาแต่จะปวดเวลา เดินขึ้นบันไดนายก็บอกว่าต้องลดน้ำหนักควบคู่ไปด้วยเลยทำตาม” (พนักงานทั่วไปหญิงอายุ 24 ปี Fac1-O8)

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการนำแนวคิดปรัชญาตะวันออก ด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สุขภาพพนักงานในสถานประกอบการ เริ่มจาก ผู้บริหารเข้าใจ และเห็นประโยชน์ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงาน ทำให้ การนำแนวคิดปรัชญาตะวันออกด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซีมาใช้ในสถานประกอบการได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษา ของดวง เนตร ธรรมกุล<sup>15</sup> พบว่าดัชนีสำคัญ ของการสร้างองค์กรสุขภาวะ คือ การได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและการสร้างนโยบาย เพื่อสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้การสร้างเสริม สุขภาพดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง

นโยบายเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ขององค์กร การประกาศนโยบายทำให้พนักงาน มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานได้อย่าง ถูกต้อง การสร้างคณะทำงาน และมอบหมายบทบาท หน้าที่ที่มีความสำคัญทำให้คณะทำงานสามารถควบคุม กำกับ ติดตามให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเทคนิค เต้าเต๋อซันซีได้เป็นที่ไปตามแผน สอดคล้องกับการ ศึกษาของดวงเนตร ธรรมกุล<sup>15</sup> พบว่า การมีโครงสร้าง การดำเนินงานที่ชัดเจน มีการประเมิน และกำกับ ติดตาม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม เทคนิคเต้าเต๋อซันซี ทำให้พนักงานสามารถเข้าร่วม กิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพ

พนักงานโดยการให้ความรู้ทำให้พนักงานสามารถเข้าใจเทคนิคเต้าเต่อชินซีและฝึกปฏิบัติกิจกรรมเต้าเต่อชินซีได้ดีขึ้นซึ่งพนักงานจะเกิดความรู้สึกคุ้นชิน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างกลมกลืนกับวิถีธรรมชาติในแต่ละวัน จนไม่รู้สึกเป็นภาระ และสามารถควบคุมพฤติกรรมสุขภาพตนเองได้ดียิ่งขึ้น และการให้การแนะนำฝึกฝนให้พนักงานเกิดทักษะที่เอื้อให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้ง่ายยิ่งขึ้น และสามารถดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นได้อย่างยั่งยืน<sup>16</sup>

การสร้างกิจกรรมองค์กรให้เข้มแข็ง โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ สอดคล้องกับการศึกษาของดวงเนตร ธรรมกุล<sup>15</sup> พบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาพะ ส่วนการที่พนักงานมีจิตใจเอื้อเพื่อมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักเมตตา การให้สิ่งจูงใจ การสร้างแกนนำ เพื่อเป็นเสาหลัก ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้กิจกรรมเทคนิคเต้าเต่อชินซีขององค์กรเข้มแข็งยิ่งขึ้น

การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ พบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานอ่านคัมภีร์และดิงสาระสำคัญมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตของตน ซึ่งผู้บริหารมีการปรับมุมมองให้พนักงานมีพฤติกรรม “สร้างนำซ่อม” ผลลัพธ์ของการที่พนักงานปฏิบัติตามทำให้ร่างกายแข็งแรง การเจ็บป่วยน้อยลง พร้อมทั้งชี้แนะให้พนักงานมีการกำหนดเป้าหมายตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมอย่างตั้งใจ ประเมินผลตามที่ตนเองคาดหวัง สะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น และปรับแผนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการสอดคล้องกับการศึกษาของดวงเนตร ธรรมกุล<sup>15</sup> พบว่า การสร้างความเข้าใจในประเด็นของการสร้างสุขภาพะเป็นปัจจัยความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาพ

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วิธีการจัดการให้พนักงานรู้จักเทคนิคเต้าเต่อชินซีโดยประกาศเป็นนโยบายให้พนักงานทุกคนปฏิบัติและเลือกกายบริหารเต้าเต่อชินซี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ง่ายที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสัมผัสและประจักษ์ได้ด้วยตนเองถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้รับความสำคัญ และเกิดความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งผลลัพธ์ทำให้พนักงานมีความยินดีฝึกฝนในสาขาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้พนักงานอ่านคัมภีร์และดิงสาระสำคัญมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตของตน ซึ่งผู้บริหารปรับมุมมองให้พนักงานมีพฤติกรรม “สร้างนำซ่อม” พนักงานสามารถดูแลตนเองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคมได้อย่างบูรณาการ ทำให้พนักงานมีสุขภาพดี แข็งแรงไม่เกิดการเจ็บป่วย พร้อมทั้งชี้แนะให้พนักงานมีการกำหนดเป้าหมายตนเองก่อน แล้วเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลตามที่ตนเองคาดหวัง สะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งปรับแผนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้พนักงานมีประสบการณ์การดูแลตนเองได้อย่างเป็นระบบ และเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ที่ตนตั้งเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เป็นแนวโน้มนำผลักดันให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยกิจกรรมเต้าเต่อชินซีได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้นจึงควรนำกลไกของสถานประกอบการที่มีประสบการณ์การใช้เทคนิคเต้าเต่อชินซีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานได้ประสบความสำเร็จนี้ ไปใช้เป็นต้นแบบของสถานประกอบการที่ต้องการสร้างและพัฒนากลไกของสถานประกอบการตามแนวคิดปรัชญาตะวันออกด้วยเทคนิคเต้าเต่อชินซีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

1. มงคล การรูดงามพรรณ, สุดารัตน์ สุวารี และ นันทนา น้าฝน. พฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการ เขตเมืองใหญ่: กรณีศึกษาพื้นที่เขตสาทร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลสงขลา นครินทร์, 2555; 32(3): 51-61.
2. ปาณบดี เอกะจัมปะกะ และนิธิศ วัฒนมะโน. พฤติกรรมบริโภคอาหารของประชาชนไทย ใน ยุคโลกาภิวัตน์. สถานการณ์สุขภาพ ประเทศไทย, 2552; 3(2): 6-14.
3. วิฑิตกานต์ ยาวีไชย, รัตน์ วิริยะการมงคล และ รำไพรัตน์ จันทร์หอม. รูปแบบการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการบริโภคของคนวัยทำงาน ในภาวะค่าครองชีพสูงในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552.
4. วชิระ เพ็ชรธรรม และกลางเดือน โพนนา. ปัจจัย ที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณี ศึกษารฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าว ไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี, 2559; 18(1): 10-20.
5. สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข. จำนวนและอัตราการตายโรคติดต่อ และการบาดเจ็บ ประจำปีปฏิทิน พ .ศ.2558. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaincd.com/2016/mission/documents.php?tid=32&gid=1-020> (วันที่ค้นข้อมูล: 4 เมษายน 2561)
6. ชนิษฐา นันทบุตร, กล้าเชษฐ โศคบำรุง และ ปราณี ธีร์โสภณ. ระดับสมรรถนะและการปฏิบัติ บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพ. วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, 2558; 38(2): 103-114.
7. สุวินัย ภรณวลัย. การเคลื่อนย้ายกระบวนทัศน์ จากการแพทย์เชิงกายภาพสู่การแพทย์เชิงกาย จิตสู่การแพทย์เชิงควอนตัม-บูรณาการแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพอย่างบูรณาการเพื่อการชะลอวัยและการมีอายุยืนถึงร้อยปีหรือกว่านั้น. ม.ป.ท. 2555.
8. Hatthakit U. & Thanoi W. Holistic Nursing and Complementary Therapy: An Integration of the Concepts into Nursing Education. Thai Journal of Nursing Council, 2012; 27(Special Issue October-December): 5-17.
9. จำเริญแก้ว. คัมภีร์เต๋าต่อจิงฉบับประยุกต์ใช้ (ปรับปรุงใหม่). (กลิ่นสุคนธ์ อริยฉัตร แปล.) กรุงเทพฯ: ก.การพิมพ์เทียนทอง. 2553.
10. กุหลาบ รัตนสังธรรม. กลไกขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบบูรณาการ พหุปัญญาตามแนวคิดปรัชญาตะวันออก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ. 2553.
11. รัชฎา จอปา, จรรยา สันตยากร, ปกรณ์ ประจันบาน และนพดล วณิชชากร. ผลของ โปรแกรมการจัดการตนเองต่อพฤติกรรมการ ควบคุมกลุ่มอาการเมตาบอลิกในประชากรวัย กลางคน. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 2553; 4(2): 36-45.
12. วัฒนพล ตั้งชัชกุล และพรชัย จุลเมตต์. ผล ของโปรแกรมส่งเสริมการจัดการตนเองต่อ พฤติกรรมการบริโภคอาหารและค่าดัชนีมวล กายของพระภิกษุสูงอายุที่มีภาวะอ้วน. วารสาร การพยาบาลและสุขภาพ. 2555; 27(1): 92- 107.
13. จินตนา บัวทองจันทร์, อุบล สุทธิเนียม และเสมอ จันท์ ธีร์วัฒนกุล. ผลของโปรแกรมการจัดการ ตนเองต่อพฤติกรรมสุขภาพในบุคคลกลุ่ม

- เสียงที่มีการเผาผลาญอาหารผิดปกติ. วารสาร  
วิทยาลัยบรมราชชนนี นครราชสีมา. 2556;  
19(2): 46-59.
14. จุฑามาศ จันทร์ฉาย, มณีรัตน์ ธีระวิวัฒน์ และ  
นิรัตน์ อิมามี่. โปรแกรมการเรียนรู้เรื่องเบา  
หวานและการจัดการตนเองของผู้ที่เป็นโรค  
เบาหวานชนิดที่ 2 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.  
วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา. 2557;  
7(2): 69-83
15. ดวงเนตร ธรรมกุล. การสร้างสุขภาวะในองค์กร.  
วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 2555;  
6(1): 1-10.
16. อาภาพร เผ่าวัฒนา, สุรินทร กลัมพากร,  
สุนีย์ ละกำป็น และขวัญใจ อำนาจสัตย์เชื้อ.  
การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในชุมชน:  
การประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติ  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คลังนาโนวิทยา.