

สรุป
รายงานการวิจัย

ชุดโครงการวิจัยเพื่อสร้างพื้นฐานการพัฒนา
การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน :
กรณีศึกษาสี่จังหวัดภาคเหนือ



เพื่อสนับสนุนงานวิจัยระบบสาธารณสุข

คณะผู้วิจัย

- | | |
|--|---------------------|
| 1. ดร.เกษม นครเขตต์ | หัวหน้าโครงการ |
| 2. อาจารย์สามารถ ศรีจันทน์ | รองหัวหน้าโครงการ |
| 3. รองศาสตราจารย์อุเทน ปัญญา | นักวิจัย |
| 4. รองศาสตราจารย์อเนก ช่างน้อย | นักวิจัย |
| 5. รองศาสตราจารย์มนัส ยอดคำ | นักวิจัย |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ อรุณรัตน์ | นักวิจัย |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมितिไกร | นักวิจัย |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.เดช กาญจนางกูร | นักวิจัย |
| 9. รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ | นักวิจัย |
| 10. อาจารย์นิ่มอนงค์ งามประภาส | นักวิจัย |
| 11. นางสาวกนกวรรณ อังกลสิทธิ์ | ผู้ประสานงานโครงการ |

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พฤษภาคม 2542
เลขที่.....
เลขทะเบียน 15065582
วันที่ 20 เดือน ๕ ปี 42

คำนำ

คนวัยทำงานเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ และคนวัยนี้คือผู้รับภาระในการเลี้ยงดูประชากรวัยอื่น ๆ ทั้งหมด ตั้งแต่ทารกในครรภ์มารดาจนถึงคนชรา ทั้งที่ยังมีภาวะสุขภาพดีและผู้ที่อยู่ในภาวะความเจ็บป่วย นอกจากนั้นคนวัยทำงานยังเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงเห็นได้ว่า คนวัยทำงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าสูงยิ่ง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้มีศักยภาพในสังคมอยู่เสมอ ประกอบกับในวิถีชีวิตของคนวัยทำงานทุกคนจะใช้เวลาถึง 1 ใน 3 ของแต่ละวัน หรือมากกว่านั้นที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในที่ทำงาน ฉะนั้น เพื่อให้คนวัยทำงานเหล่านั้นสามารถคงไว้ซึ่งศักยภาพในฐานะเป็นผู้รับภาระของสังคม จึงมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานที่ทำงานทั่วไป เพื่อให้คนทำงานมีสุขภาพะที่ดีเป็นเบื้องต้น โดยองค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางงานสุขภาพ (Healthy Work Approach) เพื่อให้มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะทำให้คนวัยทำงานได้รับการส่งเสริมสุขภาพอย่างทั่วถึงและอย่างเป็นระบบ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพของคนในสังคมไทยมองเห็นความสำคัญของสุขภาพของคนทำงานดังกล่าว จึงได้มอบหมายให้คณะผู้วิจัยทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของคนทำงานในสถานที่ทำงานโดยมุ่งเฉพาะในภาคเอกชนก่อน สาระของการศึกษาคือมุ่งหาคำตอบต่อคำถามที่ว่า มีสถานที่ทำงานเอกชนใดบ้างที่มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร และมีกระบวนการดำเนินการอย่างไร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่และสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบ "ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ" ดังปรากฏในเอกสารรายงานการวิจัยฉบับนี้

รายงานการวิจัยนี้ได้นำเสนอเนื้อหาสาระและข้อค้นพบซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน โดยแยกออกเป็น บทที่ 1 เป็นการนำเสนอระบบคิดของการวิจัยครั้งนี้ว่ามีความเป็นมาอย่างไร มีคำถามของการวิจัยว่าอย่างไร วัตถุประสงค์ของการวิจัยคืออะไร ตลอดจนระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ บทที่ 2 ได้

เสนอข้อค้นพบจากการวิจัยในส่วนที่เป็นบริบทของสถานที่ทำงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าไปศึกษา เพื่อให้ทราบสภาพทั่วไป ลักษณะงาน ทำเลที่ตั้ง ตลอดจนการให้บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง บทที่ 3 เป็นข้อค้นพบด้านองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ตลอดจนสถาบันที่มีบทบาทในการก่อเกิดและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเอกชนเหล่านี้ บทที่ 4 ได้นำเอาแนวทางที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ (Healthy Work Approach) ที่องค์การอนามัยโลกเสนอไว้มาเป็นกรอบเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ในสถานที่ทำงานกลุ่มเป้าหมายว่ามีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานตามแนวทางเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงนำข้อค้นพบทั้งหมดมาวิเคราะห์ให้เห็นความเชื่อมโยงต่อเนื่องของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อรูปขึ้นเป็นกระบวนการของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น ในบทที่ 5 โดยแสดงเป็นโครงข่ายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยระบบใหญ่ ๆ 6 ระบบ แต่ละระบบมีปรากฏการณ์ย่อยซึ่งเป็นเงื่อนไขของการก่อเกิดระบบนั้น ๆ และมีปรากฏการณ์ย่อยหลายปรากฏการณ์ที่มีบทบาทเป็นเงื่อนไขของการก่อเกิดระบบใหญ่มากกว่าหนึ่งระบบ (ดังแสดงในภาพที่ 2 หน้า 63) บทที่ 6 เป็นบทสรุปข้อค้นพบพร้อมทั้งสังเคราะห์ความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ออกมาเป็นรูปแบบการดำเนินงาน “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” (Workplace Health Promotion Model) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการภาคเอกชนต่าง ๆ นำไปเป็นต้นแบบสำหรับการเริ่มต้นและดำเนินการเพื่อส่งเสริมสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการแต่ละแห่งต่อไป

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขที่ให้ความสนับสนุนงบประมาณในการวิจัยและสนับสนุนข้อมูลที่สำคัญ เป็น ตลอดจนช่วยเหลือด้านการจัดการโดยเฉพาะการประสานงานเพื่อเชิญวิทยากรร่วมในการจัดเวทีภาคีส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย ขอขอบคุณองค์การอนามัยโลก สำนักงานสาขาประจำประเทศไทยที่ให้ความสนับสนุนข้อมูลและงบประมาณในการจัดประชุมสัมมนา “เวทีปฏิรูปสุขภาพคนไทย เรื่อง : การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน” ในวันที่ 30 พฤศจิกายน และ 1 ตุลาคม 2542 ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นเวทีให้คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายแพทย์ชัย กฤตยาภิชาติกุล ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 10 ในฐานะ

ประธานที่ปรึกษาโครงการฯ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการวิจัย ขอขอบคุณหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ สวัสดิภาพและสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สำนักนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดลำพูน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน สำนักงานประกันสังคมและสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดทั้ง 4 จังหวัดภาคเหนือ และขอขอบคุณผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างของสถานประกอบการเอกชนทั้ง 41 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่คณะผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ผลแห่งความเมตตาของทุกฝ่ายที่กล่าวมาข้างต้นได้ช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ คณะผู้วิจัยมีได้หวังว่าข้อค้นพบและข้อเสนอแนะในรูปของรูปแบบการดำเนินงาน “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” ที่เสนอไว้ในรายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นสูตรสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีในที่ต่าง ๆ เพียงแต่หวังว่าข้อค้นพบและข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานด้านส่งเสริมสุขภาพคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งมีคนวัยทำงานเป็นจำนวนมาก ใช้ชีวิตส่วนหนึ่งอยู่ในนั้นประกอบการะกิจอันมีผลลัพธ์คือผลผลิต (Productivity) ซึ่งเป็นผลประโยชน์โดยตรงขององค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งมีได้หมายถึงเพียงการทำให้มีความปลอดภัยจากความเสี่ยงในการทำงานเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงสภาพการทำงานที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของคนทำงานในฐานะที่เป็น “คน” คนหนึ่ง

คณะผู้วิจัย

โครงการวิจัยเพื่อสร้างพื้นฐานการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษาสี่จังหวัดภาคเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสืบค้นหาความดีงาม (Appreciation Inquiry – AI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน ในสถานประกอบการภาคเอกชน ในพื้นที่สี่จังหวัดภาคเหนือคือ เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง โดยเจาะจงเลือกสถานประกอบการที่มีข้อมูลเบื้องต้นว่ามีระบบการบริหารองค์การที่ดีและมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนกิจกรรมเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้ทั้งในด้านแนวคิดของผู้บริหารและพนักงาน ทรัพยากรบุคคลและสิ่งอำนวยความสะดวก กระบวนการดำเนินการและผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานในองค์กร มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการดำเนินงาน “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” (Workplace Health Promotion Model)

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาสภาพความก้าวหน้าของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพสำหรับคนทำงานในสถานที่ทำงานเอกชน ที่คัดเลือกไว้แล้วในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 41 แห่ง แยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมการผลิต 20 แห่ง อุตสาหกรรมบริการ 21 แห่ง ในจำนวนนี้คัดเลือกไว้ 6 แห่ง เพื่อทำการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) 3) ศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) ด้วยแบบสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) และปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพของคนทำงาน ตลอดจนปัญหาและความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการเหล่านั้น

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการดำเนินการด้านนี้แล้วอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในต่าง

ประเทศมุ่งไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงไปสู่พฤติกรรมสุขภาพ เช่น พฤติกรรมสูบบุหรี่ ดื่มสุรา ไม่ออกกำลังกาย การบริโภคอาหาร ฯลฯ ส่วนสถานการณ์ในประเทศไทย นโยบายด้านการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพบว่า มีปรากฏอยู่บ้างในกฎหมายฉบับต่าง ๆ นับแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญไปจนถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ใช้ควบคุมมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แต่ยังไม่ชัดเจนนักว่าจะเป็กฎหมายที่มุ่งให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพแก่คนทำงาน นอกจากนั้นพบว่ามืองค์กรบางองค์กรดำเนินการภายใต้กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพตามกฎหมายที่ตรออตตาวา

2. การศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานที่ได้คัดเลือกแล้ว และการศึกษารายกรณีทั้ง 6 กรณี สรุปได้ว่า มีกระบวนการและกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับคนทำงาน โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากคนทำงานให้ความหมายของสุขภาพว่าหมายถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ได้ถือความไม่เจ็บไข้ได้ป่วยเท่านั้น ซึ่งการให้ความหมายนี้ไปสู่การแสดงพฤติกรรมสุขภาพโดยการออกกำลังกาย ไม่สูบบุหรี่ ไม่เที่ยวกลางคืนและดื่มสุรา ฯลฯ เจ้าของผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่างมีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะได้แสดงแนวคิดด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนทำงานไว้อย่างชัดเจนว่า สุขภาพของคนทำงานย่อหมายถึงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและคุณภาพของผลผลิต ประกอบกับแนวคิดด้านสุขภาพคนทำงานจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐช่วยเป็นแรงเสริมให้เกิดกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานภาคเอกชนเหล่านี้ได้มากขึ้น ผลพวง (Impact) ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานคือ คนทำงานมีความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพ ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และชุมชนเข้มแข็งอันเนื่องมาจากสมาชิกในชุมชนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี

3. การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะสุขภาพของคนทำงานพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีทุกด้าน พฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงดี คนทำงานมีความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมเสริมทักษะความปลอดภัยในการทำงาน

A Research Project to Lay Out Guidelines for Health Promotion in the Private Sector: Cases of the Four Northern Provinces

Abstract

This study which employed the Appreciation Inquiry (AI) approach was to examine health promotion in the workplaces located in the four provinces of the North, namely Chiangrai, Chiangmai, Lamphun, and Lampang. Basing on the preliminary survey, the cases were chosen according to their managerial efficiency, the existence of the staff-development activities, and continuous efforts to provide health and safety programs for the employees. The data from all these cases included opinion of the company executive officers (CEOs) and the employees, available facilities, operational processes, and the impacts of the health promotion programs all of which were analyzed to derive a workplace health promotion model.

The study comprised 3 components which included (1) documentary research to summarized the state of the art in the field of health promotion in the workplace both within the country and oversea, (2) the investigation into the health promotion programs existing in 41 enterprises-20 factories and 21 service-oriented businesses located in the 4 northern provinces, six cases of which were chosen for the case-study, and (3) survey research which focused on the workers' working life quality and other factors which might have influence on the employees' healthy work behavior, health status as well as problems and needs.

1. Through the documentary research which followed the state of the art of the health promotion movements both within and without Thailand, it was found that the promotion had been widely launched, particularly oversea, to change risky behaviors such as smoking, drinking, non-exercising, inappropriate eating, etc. In Thailand, health promotion policy was recognized in many legal frameworks including the Constitution though these laws were not exclusively issued to deal with health. Some enterprises had initiated health promotion programs under the framework of Ottawa Charters.

2. In the analysis of the 6 selected cases, it was found that health promotion attempts had existed. The enterprises viewed that good health meant good living not just being free from illness. Such definition led to the efforts to reduce risky behaviors. CEOs had more roles in health promotion seeing that good health of the workers related to their productivity. The government agencies' progressive views on health promotion was another pushing factor. The impact of the health promotion in the workers was evident in their health status and as accountable human resources. Community strength was another impact of the effort.

3. The third research component which employed the survey method to look at the workers' working life quality and health status revealed that most workers were at good level in all aspects. Their health behaviors ranged from moderate to good. The workers' urgent need was an annual health check-up followed by safety prevention knowledge and skills.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามหลักของการวิจัย	7
วิธีดำเนินการวิจัย	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
บทที่ 2 สภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน	14
ลักษณะงานของสถานที่ทำงาน	14
ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน	20
สวัสดิการ	21
บทที่ 3 องค์ประกอบของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	24
บทที่ 4 แนวคิด และการดำเนินงานตามแนวทางที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ	34
แนวคิดและนโยบายการบริหารงานบุคคล	34
การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	37
การสร้างความเข้มแข็งของพนักงาน/ลูกจ้าง	40
การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	42
การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ	43
บทที่ 5 วิเคราะห์ผลการวิจัย	44
บทที่ 6 สรุปและข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก ก. เครื่องมือการสำรวจแบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ข. ตารางวิเคราะห์ผลการสำรวจ ตารางที่ 1-78	100

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน	58
ภาพที่ 2 วิเคราะห์สถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษา 4 จังหวัดภาคเหนือ	64
ภาพที่ 3 รูปแบบการดำเนินงาน "ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ" (Workplace Health Promotion Model – WHPM)	77

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะการมีงานทำของประชาชนถูกใช้เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญจะนัยยามใดที่ปรากฏอัตราการจ้างงานสูง อัตราการว่างงานต่ำก็จะเป็นข้อมูลที่น่าไปสู่การสรุปว่าในยามนั้นประชาชนมีภาวะ “กินดี อยู่ดี” หรือจะเรียกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี (Well being) ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในสังคมไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งมีการลงทุนทางอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก บัดนี้ภาพนั้นได้หายไปมีคนว่างงานมากขึ้นและจากการคาดประมาณของนักเศรษฐศาสตร์ต่างชี้ให้เห็นว่าภาวะเศรษฐกิจจะฟื้นตัวอีกครั้งคงจะต้องใช้เวลาอีกนานประกอบกับปัจจุบันความเป็นระบบสังคมโลก ทำให้สังคมไทยต้องได้รับผลกระทบจากความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลาในฐานะที่เป็นส่วนประกอบหนึ่งของระบบนั้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ประชาชนจะมี “ความเป็นอยู่ที่ดี” ได้หรือไม่ในสังคมไทยจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะการมีงานทำเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความมั่นคงในการทำงานและมีความสุขกับงานด้วย เพราะในขณะที่มีคนจำนวนมากและจะยิ่งมากขึ้นที่จะต้องตกงานเนื่องจากการปิดกิจการของสถานประกอบการภาคเอกชนนั้น คนที่ยังได้รับการจ้างงานต่างก็ตกอยู่ในสภาพความไม่มั่นคงในการทำงานเกิดความเครียดด้วยเกรงว่าจะต้องถูกให้ออกจากงาน เพื่อเป็นการบรรเทาภาวะวิกฤติมิให้ลุกลามจนถึงขั้นเ็นการคุกคามต่อสันติสุขของประชาคมไทย จำเป็นที่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจะต้องหันหน้าเข้าหากันปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร ปรับระบบความคิดใหม่ว่าเป็นฝ่ายเดียวกันมิใช่เป็นคนละฝ่ายดังที่เคยเป็นมา เพื่อช่วยให้สถานประกอบการ (องค์กร) สามารถดำรงอยู่และดำเนินกิจการต่อไปได้ตามควรแก่สภาพปัจจุบัน แนวคิดในการสร้างความสมานฉันท์และความเอื้ออาทรระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถเป็นจริงได้ภายใต้การหนุนเนื่องโดยการชี้นำ (Advocacy) และผลักดันอย่างเป็นระบบจากภาครัฐ โดยเฉพาะควรเป็นบทบาทสำคัญของสำนักงานประกันสังคม ลักษณะการสอดประสานของทั้งสามฝ่ายให้เกิดเป็นไตรภาคีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐ จะทำให้เกิดความมั่นใจได้ในระดับหนึ่งว่าถึงแม้จะตกอยู่ในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจเราก็สามารถ

ช่วยกันประคับประคองเพื่อมิให้เกิดภาวะวิกฤติทางสังคมได้โดยอาศัยกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย (Mediating) ร่วมกันทั้งสามฝ่ายเพื่อผลประโยชน์ที่พึงจะมีร่วมกัน ดังนั้นหากยังถือว่าระบบการผลิตเชิงอุตสาหกรรมยังเป็นระบบที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาระบบนี้ไว้และพัฒนาให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญที่ควรจะนำมาพิจารณาและดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยเร็วเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายรัฐคือยุทธศาสตร์ "การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน" (Promoting Health at Work) ซึ่งเสนอโดยองค์การอนามัยโลก

แนวคิดเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จะต้องเกิดขึ้นจากจิตสำนึกของเจ้าของผู้ประกอบการที่มองเห็นความสำคัญของลูกจ้างในฐานะที่เป็นบุคคลและมีศักดิ์ศรีของความเป็นคน ซึ่งมีใช่เป็นเพียงส่วนประกอบของกระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรเท่านั้น ฉะนั้นลูกจ้างจึงควรที่จะต้องได้รับการดูแลให้มีสุขภาพที่เหมาะสมในทุกด้านทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ กล่าวโดยรวมว่าลูกจ้างพึงได้รับการดูแลให้เป็นลูกจ้างที่มีภาวะสุขภาพที่ดี (Healthy Worker) นายจ้างควรได้รับทราบข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าถ้ามีการลงทุนด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นการลงทุนที่ต่ำและไม่ยุ่งยาก ผลที่ได้คือจะช่วยลดภาระที่นายจ้างต้องจ่ายเป็นค่าสวัสดิการรักษายาพยาบาลคนงานที่ต้องเจ็บป่วยจากการทำงานลงได้อย่างมาก และเมื่อลูกจ้างมีสุขภาพดีก็จะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการทั้งระบบรวมถึงได้ผลผลิตที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนั้นสุขภาพที่ดีของลูกจ้างยังเป็นผลดีแก่ครอบครัวของลูกจ้างและสังคมแวดล้อมภายนอกอีกด้วย

ในฝ่ายของลูกจ้างเองนั้น สิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการสานสร้างความร่วมมือร่วมใจกับนายจ้างเพื่อประคับประคองให้กิจการดำรงอยู่ได้คือ การคำนึงถึงเฉพาะผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในรูปค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจะจ่ายเป็นสวัสดิการ ในสภาวะวิกฤติเช่นนี้ลูกจ้างควรจะต้องปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขณะนี้ควรจะต้องถือว่าเป็นโอกาสดีที่ลูกจ้างและนายจ้างจะแสดงความเอื้ออาทรต่อกัน โดยไม่มองแต่ผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายหากแต่ควรมองเห็นประโยชน์ร่วมกันคือ องค์กรอยู่ได้ ลูกจ้างก็อยู่ได้ และเมื่อนายจ้างเอาใจใส่ดูแลให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี สิ่งที่จะได้รับกลับจากลูกจ้างก็คือความรักผูกพันที่มีต่อ

องค์กรและหากพัฒนาไปจนถึงขั้นที่ลูกจ้างยึดถือองค์กรเป็น “สถาบัน” หนึ่งในซึ่งมีความสำคัญต่อชีวิตของลูกจ้างก็จะส่งผลให้ลูกจ้างยินดีทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อกิจการขององค์กรในที่สุด

ในส่วนบทบาทของรัฐที่พึงมีในฐานะเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ของกระบวนการข้างต้นจะต้องปรับเปลี่ยนระบบคิดจากเดิมซึ่งตั้งตนเป็นผู้ควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือแม้ในระบะหลังเล่นบทบาทเป็นผู้ช่วยคือช่วยแบ่งเบาภาระของนายจ้าง เช่นกรณีสวัสดิการ ประกันสังคม ที่รัฐเข้ามารับภาระหนึ่งส่วนในค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาพยาบาลเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย บทบาทเหล่านี้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้เนื่องจากเป็นบทบาทเชิงรับและรัฐต้องรับภาระหนักยิ่ง ๆ ขึ้นไป ฉะนั้นเพื่อการแก้ปัญหาที่แท้จริงของนายจ้างลูกจ้างและรัฐเอง รัฐจึงควรมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดไตรภาคีเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขึ้นในสถานประกอบการ หากทำได้สำเร็จมีเพียงแต่เป็นการแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจในขณะนั้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสรรสังคมในรูปโฉมใหม่คือ สังคมแห่งความร่วมมือ ความปรองดอง เกิดเป็นประชาสังคมที่มีพลังและเข้มแข็งพอที่จะยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกที่เต็มไปด้วยกระแสความเปลี่ยนแปลงไร้รูปแบบและรุนแรงดังที่เป็นอยู่และยังจะเป็นต่อไป

แนวคิดดังกล่าวนี้ แท้จริงมิใช่เป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ปรากฏการณ์แห่งความร่วมมือ ความเอื้ออาทร ความสมานฉันท์นั้นมีความคู่มากับวิถีการดำเนินชีวิตและเป็นวัฒนธรรมหลักของสังคมไทยมาโดยตลอด เพียงแต่ในยุคปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมทำให้เราลี้มจุดแข็งของวัฒนธรรมไทยไปชั่วคราว จึงเห็นว่าการนำแนวคิดเรื่อง “การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน” เข้ามาใช้เพื่อเป็นอีกยุทธศาสตร์หนึ่งในการฝ่าวิกฤติเศรษฐกิจในขณะนี้ เป็นจังหวะและโอกาสที่สมควรได้รับการตอบสนองจากทั้งสามฝ่ายที่กล่าวมาแล้วอย่างยิ่ง

การส่งเสริมสุขภาพถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่กำลังเริ่มนี้ ฉะนั้นแรงงานที่มีสุขภาพแข็งแรงจึงเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่สำคัญ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้น บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพจึงเป็น “สินค้าสาธารณะ” (Public Goods) ที่มีผลภายนอกต่อการลงทุน (Externality) นั่นคือบริการด้านการ

ส่งเสริมสุขภาพไม่เพียงทำให้บุคคลมีสุขภาพดีไม่เจ็บไข้ได้ป่วยเท่านั้น แต่ “การมีสุขภาพดี” ของเขามีส่วนทำให้เกิดความสามารถในการผลิตของสังคม ทำให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ทั้งรัฐและเอกชนเจ้าของผู้ประกอบการจึงต้องถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องจัดบริการสุขภาพในเชิงรุก โดยการดำเนินการอย่างจริงจังในด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพราะการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนคือหัวใจสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นความจริงขึ้นได้ อีกทั้งเป็นการลงทุนที่ดี แต่ได้ผลตอบแทนสูง ทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายคือ รัฐ เอกชน ชุมชน และปัจเจกชนในฐานะที่ทุกฝ่ายมีส่วนได้เสีย (Stake Holders) จากการมีสุขภาพดีของประชาชนซึ่งเป็นฐานกำลังในการผลิต

ในขณะที่องค์การอนามัยโลก โดยมติของ 72 ประเทศสมาชิกจากทั่วโลก ได้มีประกาศจากการประชุม ณ กรุงจาการ์ต้า ประเทศอินโดนีเซียเมื่อเดือนกรกฎาคม 2540 เรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ หันมาสนับสนุนให้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและให้ความสำคัญด้านนี้มากกว่าการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและเรียกร้องให้สร้างภาคีส่งเสริมสุขภาพขึ้น เพื่อให้มีแนวร่วมในการดำเนินงานที่เข้มแข็งและบังเกิดผลในเชิงส่งเสริมสุขภาพแก่สังคมของแต่ละประเทศอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมครั้งนี้ ได้เน้นย้ำความสำคัญของบทบาทของภาคเอกชนในฐานะที่จะต้องเป็นส่วนร่วมที่สำคัญของภาคีส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้เพราะภาคเอกชนมีศักยภาพสูงที่จะเอื้อให้กระบวนการส่งเสริมสุขภาพบรรลุเป้าหมายได้ คือมีทั้งด้านการเงิน การจัดการและที่สำคัญมีทรัพยากรบุคคลที่องค์กรเอกชนจะต้องให้การดูแลส่งเสริมให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุด เพื่อผลในการเพิ่มผลผลิตขององค์กรดังได้กล่าวข้างต้น สำหรับประเทศไทยการส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชนเป็นประเด็นที่ยังไม่มีการศึกษามากนัก ฉะนั้นโครงการวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อที่จะทราบสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ว่ามีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพหรือไม่ อย่างไร ในองค์กรภาคเอกชนทั้งภาคการผลิตและภาคการบริการ ทั้งในแง่ของการเป็นผู้ให้บริการโดยตรง (Care Provider) แก่พนักงานขององค์กร การให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับภาครัฐ ชุมชนและปัจเจกชนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริการด้านส่งเสริมของพนักงานและลูกจ้างขององค์กรเอกชน ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะช่วยให้เห็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชน ทั้งในระดับนโยบาย มาตรการและการปฏิบัติจริงต่อไป

ปัจจุบันฐานความรู้ความเข้าใจต่อการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace Health Promotion) ของภาคเอกชนในประเทศไทยยังมีเพียงจำกัด แม้ปรากฏตัวอย่างการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมอยู่บ้างแต่ก็ยังขาดการประมวลความรู้และประสบการณ์พัฒนาไปสู่รูปธรรมของการปฏิบัติที่แพร่หลาย ทางราชการเองขณะนี้ก็มีบางหน่วยงานที่แสดงความสนใจ (อาทิ สำนักงานประกันสังคม กองอาชีวอนามัย องค์การบริการส่วนท้องถิ่นบางแห่ง) แต่ก็ยังขาดแนวทางการกำหนดและดำเนินนโยบายที่ชัดเจน ด้านผู้ปฏิบัติงานแม้ปรากฏว่ามีกิจกรรมเรียกร้องด้านสวัสดิการการทำงานอยู่หลายกรณี แต่ก็ยังขาดความเข้าใจและแนวทางการผนวกการส่งเสริมสุขภาพเข้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการวิจัยและใช้กระบวนการวิจัยสร้างความเข้าใจและความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพด้านนี้ เนื่องจากการวิจัยนี้มุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานของการพัฒนาจึงจำเป็นต้องจัดกระบวนการศึกษาให้สอดคล้องกับโอกาสที่จะมีผู้ใช้ประโยชน์ การศึกษาเฉพาะพื้นที่จะสามารถเจาะลึกถึงสภาพการณ์และกระบวนการนำไปใช้ประโยชน์มากกว่าการศึกษาภาพกว้าง และการศึกษานี้มุ่งเพื่อการพัฒนารูปแบบของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน จึงได้เลือกใช้กระบวนการวิจัยเชิงการสืบค้นความดีงาม (Appreciation Inquiry – AI) ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่ให้ความสนใจในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม เพื่อนำคำตอบที่เป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของที่ต่าง ๆ มาประมวลเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้เห็นโครงสร้างขององค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อนำไปเป็นต้นแบบในการดำเนินการในที่อื่น ๆ ต่อไป โครงการวิจัยนี้จึงเลือกที่จะศึกษาในสถานประกอบการที่คาดว่าจะเห็นการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน และค้นหาปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพดังกล่าวในเขตพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยทั่วไป :

1. เพื่อสำรวจสภาพความก้าวหน้า (State of the Art) เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Health Promotion in Workplace) ที่จะประโยชน์กับการพัฒนาด้านนี้ในประเทศไทย

2. เพื่อสร้างเวทีการร่วมมือระหว่างภาคี (Partners) ในปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพเพื่อร่วมรับรู้ และให้ข้อคิดเห็นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับโครงการวิจัยนี้ อันจะส่งผลให้เกิดการนำผลการวิจัยไปใช้อย่างจริงจัง
3. เพื่อศึกษาเฉพาะกรณีในสถานประกอบการบางแห่ง ที่ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพไปแล้วและได้ผลระดับหนึ่งเพื่อได้ตัวแบบ (Models) สำหรับการวิเคราะห์ศึกษาและขยายผล
4. เพื่อสำรวจสภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชน ทั้งภาคการผลิตและการบริการ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และเชียงราย
5. เพื่อสำรวจสถานการณ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ปัญหาและความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้าง ในองค์กรธุรกิจเอกชนทั้งภาคการผลิตและการบริการในเขตพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และเชียงราย
6. เพื่อแสดงผลคาดการณ์ของประโยชน์ที่จะได้รับการจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานในภาคเอกชน
7. เพื่อเสนอรูปแบบหรือแผนงานเริ่มต้นสำหรับประเภทสถานที่ทำงานที่มีศักยภาพสูงที่สุดอย่างน้อย 2 ประเภท

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเฉพาะ :

1. เพื่อศึกษาบทบาทของเจ้าของผู้ประกอบการและปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ ในพื้นที่สี่จังหวัดภาคเหนือทั้งในส่วนที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐและในส่วนที่เจ้าของผู้ประกอบการกำหนดขึ้นเอง
2. เพื่อการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเอกชน ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและผลิตและอุตสาหกรรมบริการ ในพื้นที่สี่จังหวัดภาคเหนือ โดยมุ่งศึกษาในประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)
 - 2.2 ภาวะสุขภาพ (Health Status)

2.3 พฤติกรรมสุขภาพในการทำงาน (Healthy Work Behaviors)

2.4 ปัจจัยในระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับสถาบันสังคมที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพ

3. ปัญหาและความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง

คำถามหลักของการวิจัย :

1. ความก้าวหน้าทางวิทยาการเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานสามารถเสนอเป็นประเด็นสำคัญอย่างไรบ้าง ตัวอย่างนานาชาติที่อาจเป็นประโยชน์กับประเทศไทยมีอะไรบ้าง การศึกษาที่ดำเนินไปแล้วในประเทศไทยมีหรือไม่ หากมีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมประเด็นอะไรบ้าง การศึกษามีการนำไปใช้ประโยชน์เพียงไร สถานการณ์การพัฒนาทางนโยบายรัฐบาลด้านนี้เป็นอย่างไร

2. ใครบ้างคือผู้ที่มีส่วนได้เสียกับการส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์/เครือข่ายในระหว่างบุคคลเหล่านี้อย่างไรบ้าง พวกเขารับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร ได้ดำเนินการอะไรไปแล้ว มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ต้องการให้การวิจัยในโครงการที่กำลังเสนอมีทิศทางอย่างไร สามารถที่จะใช้ประโยชน์หรือร่วมสร้างโอกาสการใช้ประโยชน์จากกระบวนการศึกษาโครงการนี้ได้ได้อย่างไร

3. ในสถานที่ทำงานที่ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพไปแล้วมีตัวแบบ (Models) การดำเนินงานอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของตัวแบบเหล่านี้

4. ผู้ประกอบการมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง มีแนวคิดเรื่องการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร คิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและปฏิบัติอย่างไรภายใต้กรอบนโยบายดังกล่าว

5. ผู้รับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพซึ่งบริหารจัดการโดยภาคเอกชนมีความรู้สึกอย่างเกี่ยวกับบริการที่ได้รับ ได้รับบริการอะไรที่ถือเป็นการส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพคืออะไร มีความต้องการด้านการส่งเสริมสุขภาพในด้านใด อย่างไร

6. หากรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ภาคเอกชนแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคืออะไร ประโยชน์เหล่านั้นจะตกแก่ใครบ้าง
7. สถานที่ทำงานภาคเอกชนประเภทใดที่มีศักยภาพสูงที่จะจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพและแผนงานหรือรูปแบบควรเป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย :

โครงการนี้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 8 องค์ประกอบด้วยกันคือ

องค์ประกอบที่ 1 : การบริหารจัดการโครงการ

องค์ประกอบที่ 2 : การวิจัยเชิงเอกสาร

องค์ประกอบที่ 3 : การศึกษาเฉพาะกรณี

องค์ประกอบที่ 4 : การสำรวจบทบาทและปัญหาการจัดการส่งเสริมสุขภาพของ

องค์กรธุรกิจเอกชนทั้งภาคการผลิตและการบริการ

องค์ประกอบที่ 5 : การสำรวจสถานภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา และความ

ต้องการบริการส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจเอกชนทั้ง

ภาคการผลิตและการบริการ

องค์ประกอบที่ 6 : การจัดเวทีภาคีส่งเสริมสุขภาพ

องค์ประกอบที่ 7 : การจัดเวทีนำเสนอผลการวิจัยและการขยายผล

องค์ประกอบที่ 8 : การเผยแพร่ต่อสาธารณะ

ขอบเขต

ก) ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์ : เขตพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือ คือเชียงใหม่ ลำพูน ลำปางและเชียงราย

ข) ขอบเขตด้านประชากร : ธุรกิจเอกชนทั้งภาคการผลิตและการบริการ

ค) ขอบเขตด้านองค์กร : องค์กรสถานที่ทำงานภาคเอกชน องค์กรราชการที่จะสามารถสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น องค์กรลูกจ้าง สื่อมวลชน สำหรับกรณีตัวอย่างสามารถศึกษาได้นอกเหนือจากเขตทางภูมิศาสตร์ ข้อ ก)

โครงการวิจัยการส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชน : กรณีศึกษาสี่จังหวัดภาคเหนือ

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำนิยามศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายในการนำเสนอรายงานการวิจัยฉบับนี้ดังต่อไปนี้

สุขภาพ หมายถึง สภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Living well) ของคนทำงานในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งหมายรวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตทั้งในและนอกที่ทำงาน

การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมและสร้างเสริมสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม

การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความต่อเนื่องของการรักษาโรค การป้องกันโรค รวมถึงการปกป้องอันตรายจากความเสี่ยงจากงาน และการส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานให้ไปสู่จุดสูงสุด

สถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงาน ซึ่งสนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ให้คุณค่าและส่งเสริมสุขภาพสำหรับสมาชิกทั้งหมด

อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง ประเภทอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าในรูปของผลิตภัณฑ์ทั้งเพื่อการส่งออกและการค้าภายในประเทศ

อุตสาหกรรมบริการ หมายถึง ประเภทอุตสาหกรรมที่มีผลผลิตในรูปการบริการให้แก่ผู้บริโภค

ภาวะสุขภาพ หมายถึง สถานภาพด้านสุขภาพของบุคคลด้านต่าง ๆ คือ ด้านสมรรถภาพทางกาย (Physical capacity) สถานภาพทางอารมณ์ (Emotional status) สถานภาพทางสังคม (Social status) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual function) สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic status) และการรับรู้สถานภาพด้านสุขภาพ (Perceived health status)

พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับให้บุคคลมีสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เข้าร่วมมีการพัฒนา สภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในและนอกที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลในแต่ละยุคสมัย โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัว และการทำงานต้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขตลอดจนผลผลิตของงานนั้นมีคุณค่าต่อสังคม โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยที่ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการทำงาน ร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กรการคุ้มครองแรงงาน การดำเนินชีวิตและลักษณะงาน ที่มีคุณค่าต่อสังคม

การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความต่อเนื่องของการรักษาโรค การป้องกันโรค รวมถึงการปกป้องอันตรายจากความเสี่ยงจากงานและการส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานให้ไปสู่จุดสูงสุด

กลุ่มเป้าหมาย

ก. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากจำนวนประชากรซึ่งเป็นสถานประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง ได้สถานประกอบการที่คาดว่าจะมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานจำนวน 41 แห่ง เป็นภาคการผลิต 20 และภาคบริการ 21 แห่ง

ข. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ทำการคัดเลือกสถานประกอบการที่มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอยู่แล้วหรือที่ผู้บริหารมีความสนใจจะดำเนินการ โดยเลือกศึกษา 6 กรณี

วิธีการวิจัย

เป็นไปตามแบบวิจัย (Research Design) ซึ่งในโครงการนี้มีทั้งหมดอยู่ 3 ลักษณะ คือ

ก) การศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาสภาพความก้าวหน้าของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่

เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งที่เป็นเอกสารตีพิมพ์และเอกสารภายในองค์กร มีการประเมินความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของหลักฐานก่อนนำมาใช้อ้างอิง

ข) ศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพสำหรับคนทำงานในสถานที่ทำงานเอกชนที่คัดเลือกไว้แล้วในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือ ด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งหมดจำนวน 41 แห่ง และในจำนวนนี้คัดเลือกไว้ 6 แห่ง เพื่อทำการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

ค) ศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) โดยสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบตรวจสอบ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของสภาพปัจจุบันของการดำเนินการ ปัญหาและความต้องการด้านการส่งเสริมสุขภาพ

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ จะได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดหมวดหมู่หาปริเขต (Domain) เพื่ออธิบายลักษณะสภาพการณ์เชิงคุณลักษณะ

ข้อมูลทั้งสองประเภทจะถูกสังเคราะห์รวมกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของการส่งเสริมสุขภาพในธุรกิจภาคเอกชน

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย : (นับจากวันที่ได้รับอนุมัติโครงการ)

รวมระยะเวลาในการวิจัย 1 ปี 5 เดือน

กระบวนการประสานงานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนกับผู้ที่จะใช้ประโยชน์จากการวิจัย :

เชิญผู้แทนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพจากทั้งภาครัฐและเอกชนเข้าร่วมเป็นคณะที่ปรึกษาคณะผู้วิจัยและร่วมประชุมในการจัดเวทีภาคีส่งเสริมสุขภาพ 3 ครั้งคือ ครั้งที่ 1 วันที่ 12 สิงหาคม 2541 ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ ครั้งที่ 2 ห้องศึกษาสัมพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 3 วันที่ 4 มิถุนายน 2542 ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว และเวทีนำเสนอผล

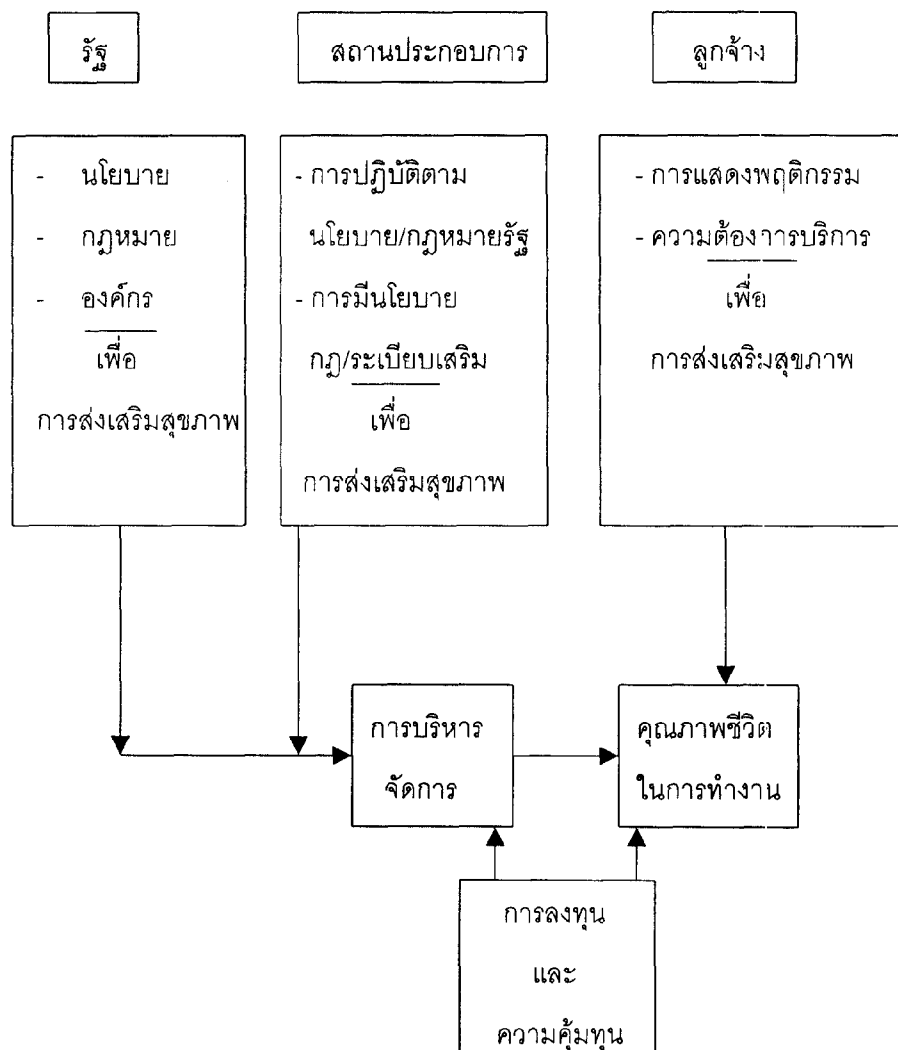
การวิจัย 1 ครั้ง วันที่ 30 กันยายน – 1 ตุลาคม 2542 ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว เพื่อให้ข้อมูล
ที่จำเป็นแก่การวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ผลที่ได้รับจากการวิจัย :

1. มีรายงานการวิจัยที่ให้ภาพรวมของการจัดการส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชน ทั้ง
ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และกระบวนการ
2. การร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยจากหลากหลายสาขาและผู้ใช้ประโยชน์จากการ
วิจัย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันทัศนะในการมองปัญหาแบบองค์รวม สร้างโอกาสการร่วมมือ
พัฒนาด้านนี้อย่างต่อเนื่อง
3. คณะผู้ร่วมวิจัยในฐานะตัวแทนจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ
งานส่งเสริมสุขภาพในภาคเอกชนสามารถเข้าร่วมการวิจัยเพื่อพัฒนาโครงการทดลอง หรือนำผล
การวิจัยไปกำหนดแนวยุทธศาสตร์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพต่อไป
4. มีข้อเสนอแนะด้านนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทของภาคเอกชนในการจัด
การส่งเสริมสุขภาพ โดยการส่งเสริมให้ภาคเอกชนร่วมเป็นภาคีในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ
5. มีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล และเหตุการณ์ความก้าวหน้าของการส่งเสริมสุขภาพ
ในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) :

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทนายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการว่าได้ดำเนินการอะไร อย่างไรหรือไม่ในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ลูกจ้างขององค์กรตามที่รัฐมีนโยบายหรือมีกฎหมายไว้ ขณะเดียวกันต้องการศึกษาว่าในฝ่ายลูกจ้างมีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพอย่างไรหรือไม่ อันเป็นการสะท้อนบทบาทของนายจ้างรวมถึงศึกษาสถานภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างพร้อมกันนี้ด้วย และศึกษาถึงสภาพความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



บทที่ 2

สภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน

ลักษณะงานของสถานที่ทำงาน

สถานประกอบการเป้าหมาย แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก คือประเภทอุตสาหกรรม การผลิตและอุตสาหกรรมบริการ โดยมุ่งเลือกสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหาร จัดการและมีผลผลิตทั้งในแง่ของผลิตภัณฑ์คุณภาพหรือการบริการที่มีคุณภาพ โดยมี ข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า สถานประกอบการกลุ่มนี้น่าจะมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้ บุคลากรในองค์กรบ้างในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบ จำนวน 41 แห่ง คือจังหวัด เชียงราย 11 แห่ง จังหวัดเชียงใหม่ 6 แห่ง จังหวัดลำพูน 16 แห่ง และจังหวัดลำปาง 8 แห่ง โดย แยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 20 แห่ง อุตสาหกรรมบริการ 21 แห่ง

อุตสาหกรรมการผลิต ประกอบด้วย

1. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. อุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตร
3. อุตสาหกรรมสิ่งทอ
4. อุตสาหกรรมอุปกรณ์กีฬา
5. อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง

อุตสาหกรรมบริการ ประกอบด้วย

1. โรงแรม
2. ภัตตาคาร
3. ธนาคาร
4. ห้างสรรพสินค้า
5. โรงพยาบาล

สถานประกอบการแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่าง ดังแสดงในตาราง

ลักษณะทั่วไปของสถานที่ทำงานประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

ประเภท อุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน/ ลูกจ้าง	ผลิตภัณฑ์	ลักษณะงาน	ชั่วโมง ทำงาน/วัน	หมายเหตุ
อุตสาหกรรมการผลิต					
1. อิเล็กทรอนิกส์	1,000-4,000 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง	- ชิ้นส่วนอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์	แบ่งเป็น 4 ลักษณะคือ - งานใน สำนักงาน - งาน กระบวนการ ผลิต - งานบริการ ซ่อมบำรุง - งานรักษา ความ ปลอดภัย	ปกติทำงาน วันละ 9 ชั่วโมง กรณี ทำงานล่วง เวลาจะต้อง ทำเพิ่มอีก 1-4 ชั่วโมง	การแบ่ง ลักษณะงาน แบ่งตามกลุ่ม งานตาม พื้นฐานของ สภาพการ ทำงานไม่ได้ แบ่งตามภาระ กิจงานตาม โครงสร้างองค์ กรของสถาน ประกอบ
2. อุตสาหกรรม แปรรูปทางการ เกษตรและ อุตสาหกรรมอื่นๆ	300 – 800 คน	- ผลิตภัณฑ์ อาหารหรือผลิต ภัณฑ์แปรรูปจาก วัตถุดิบทางการ เกษตร	* มีลักษณะ งานเหมือน กันทุก ประเภท อุตสาหกรรม	* ชั่วโมง ทำงาน เหมือนกันทุก ประเภท อุตสาหกรรม	

ประเภท อุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน/ ลูกจ้าง	ผลิตภัณฑ์	ลักษณะงาน	ชั่วโมง ทำงาน/วัน	หมายเหตุ
อุตสาหกรรม บริการ					
1. โรงแรม	450 คน	- บริการห้องพัก, อาหาร และ กิจกรรม เกี่ยวข้องกับการ ท่องเที่ยว	แบ่งเป็น 9 ลักษณะ - งานในสำนักงาน - งานต้อนรับ - งานบริการห้องพัก - งานบริการห้อง อาหาร/ครัว - งานกิจกรรมกีฬา และการออกกำลังกาย - งานกิจกรรม นันทนาการ - งานบริการท่องเที่ยว - งานซ่อมบำรุง - งานรักษาความ ปลอดภัย	กลุ่มงาน บริการแบ่งช่วง เวลาทำงาน เป็น 3 กะ ๆ ละ 8 ชั่วโมงคือ - กะเช้า ระหว่าง 7.00- 15.00 น. - กะบ่าย ระหว่าง 15.00-23.00 น. - กะดึก ระหว่าง 23.00-7.00 น. งานสำนักงาน 8.00-17.00 น.	
2. กัฏตาการ	200 คน	- บริการอาหาร และเครื่องดื่ม	แบ่งเป็น 7 ลักษณะ - งานในสำนักงาน - งานต้อนรับ - งานครัว - งานบริการอาหาร - งานบริการเครื่อง ดื่ม - งานซ่อมบำรุง - งานรักษาความ ปลอดภัย	แบ่งการทำงาน เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ทำงานระหว่าง เวลา 10.00- 14.00 น. และ 17.00-22.00 น. กลุ่มที่ 2 ทำงาน ระหว่างเวลา 13.00-22.00 น. งานสำนักงาน 8.00-17.00 น.	

ประเภท อุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน/ ลูกจ้าง	ผลิตภัณฑ์	ลักษณะงาน	ชั่วโมง ทำงาน/วัน	หมายเหตุ
3. ธนาคาร	200 คน	บริการธุรกิจการ เงิน	แบ่งเป็น 4 ลักษณะ - งานบริการลูกค้า - งานข้อมูล/ติดต่อ - งานซ่อมบำรุง - งานรักษาความ ปลอดภัย	ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ เวลา 8.00- 16.00 น.	
4. ห้างสรรพสินค้า	460 คน	บริการสินค้าขาย ปลีก	แบ่งเป็น 9 ลักษณะ - งานในสำนักงาน - งานคลังสินค้า - งานขนส่งและ เคลื่อนย้ายสินค้า - งานจัดวางสินค้า - งานขายหน้าร้าน - งานการเงิน - งานผลิตสินค้า ขายสด (อาหาร, ขนม) - งานซ่อมบำรุง - งานรักษาความ ปลอดภัย	ในส่วนของ สำนักงาน ทำงานระหว่าง เวลา 8.30- 18.00 น. ในส่วนของ งานขายหน้า ร้านทำงาน ระหว่าง 9.30 - 22.00 น.	

ประเภท อุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน/ ลูกจ้าง	ผลิตภัณฑ์	ลักษณะงาน	ชั่วโมง ทำงาน/วัน	หมายเหตุ
5. โรงพยาบาล	300-400 คน	บริการตรวจ รักษาปัญหา เกี่ยวเนื่องกับ สุขภาพ	แบ่งเป็น 9 ลักษณะ - งานในสำนักงาน - งานต้อนรับและ OPD - งานบริการตรวจ รักษาโรค - งานห้องฉุกเฉิน - งานห้องปฏิบัติ การเคมี/รังสีรักษา/ กายภาพบำบัด/ เภสัช - งานครัว/บริการ อาหารผู้ป่วย - งานกำจัดขยะติด เชื้อ - งานซ่อมบำรุง - งานรักษาความ ปลอดภัย	กลุ่มงานตรวจ รักษาโรคและ งานบริการซึ่ง เป็นกลุ่มใหญ่ มีชั่วโมงการ ทำงานแบ่ง เป็น 3 ช่วง - กะเช้า ระหว่าง 8.00- 16.00 น. - กะบ่าย ระหว่าง 16.00- 24.00 น. - กะดึก ระหว่าง 24.00-8.00 น.	

จากชนิดของผลิตภัณฑ์และลักษณะงานของสถานประกอบการที่แตกต่างกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมีภาวะเสี่ยงแตกต่างกัน ขึ้นกับวัตถุอันตรายหรือสารที่ใช้เป็นส่วนประกอบใน กระบวนการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตเช่น สารตะกั่ว ฝุ่นฝ้ายจากผ้า ฝุ่นละอองจาก วัตถุอันตรายทางเกษตร หรือสารเคมีที่ติดค้างมากับวัตถุอันตรายนั้น รวมถึงโอกาสในการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน สำหรับในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ ปัญหาสุขภาพที่พนักงานหรือลูกจ้าง มักจะต้องเผชิญคือ ความเครียดจากการทำงานด้านบริการซึ่งพบในลูกจ้างของสถานประกอบการ ประเภทโรงแรมและภัตตาคาร ส่วนพนักงานธนาคารจะเกิดความเครียดจากภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อความไม่แน่นอนในการจ้างงานของธนาคาร ส่วนพนักงานห้างสรรพสินค้าใน ระยะแรก ๆ ของการเข้าทำงานจะเกิดความเครียดเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับกฎระเบียบที่เข้มงวด ของห้างฯ แต่ต่อมาสามารถปรับตัวได้ก็ไม่ใช่ปัญหามากนัก สำหรับโรงพยาบาลก็จะมีปัญหา ด้านความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตามสถานประกอบการแต่ละแห่งซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษารั้วนี้ ต่างก็ได้มีการป้องกันปัญหาสุขภาพที่จะเกิดแก่พนักงานและลูกจ้างของตนอย่างเต็มความสามารถ มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลไว้ให้เพียงพอ เช่น หน้ากากกันฝุ่นละออง เครื่องป้องกันเสียงดัง รองเท้ากันน้ำ ฯลฯ โดยเฉพาะสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ซึ่งโดยธรรมชาติของกระบวนการผลิตต้องการความสะอาดสูงมาก ฉะนั้นทุกห้อง ปฏิบัติการผลิตจึงจัดทำเป็นห้องปรับอากาศและระบบดูดอากาศ เพื่อดูดควันที่เกิดจากปฏิกิริยา ของสารฟลักไซด์ เมื่อถูกความร้อนให้ออกจากห้องปฏิบัติการ มีการตรวจสอบปริมาณสารตะกั่ว ทั้งในและนอกอาคารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากนั้นยังกำหนดให้ลูกจ้างสวมถุงมือ เพื่อ ป้องกันความสะอาดของชิ้นงาน ซึ่งย่อมมีผลในการช่วยป้องกันไม่ให้นิ้วของลูกจ้างสัมผัสกับ วัตถุที่เป็นส่วนประกอบของชิ้นงานเช่น ตะกั่ว ขดลวดทองแดง ฯลฯ สำหรับโรงพยาบาล ซึ่งเป็น สถานที่ทำงานอีกประเภทหนึ่งซึ่งนับได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงสูงเนื่องจากแหล่งเชื้อโรคที่มี มากับคนไข้ รวมทั้งความเสี่ยงจากรังสีหรือเคมีภัณฑ์ต่าง ๆ นั้น ทางโรงพยาบาลมีความตระหนัก ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี และได้ใช้แนวทาง Universal Precaution เพื่อให้พนักงานปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด กล่าวโดยสรุปทุกสถานประกอบการมีการจัดระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน

การทำงานตามที่กฎหมาย และพระราชบัญญัติแรงงานกำหนดไว้ทั้งสิ้น และทุกแห่งมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับประกาศนียบัตรรับรองจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงานประเภทอุตสาหกรรมการผลิตทุกแห่งตั้งอยู่บริเวณชานเมือง ซึ่งบางแห่งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมของรัฐเช่น นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และบางแห่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเอกชนได้แก่ เขตสวนอุตสาหกรรมของเครือสหพัฒน์ฯ จังหวัดลำพูนเช่นกัน ส่วนในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำปาง สถานที่ทำงานเหล่านี้ตั้งอยู่ในเขตชานเมือง ซึ่งการเดินทางไปมาสะดวก ความแตกต่างของกลุ่มสถานที่ทำงานที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมของรัฐหรือของเอกชนกับกลุ่มที่ตั้งอยู่ในเขตชานเมือง ซึ่งไม่ได้เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม คือระบบการควบคุมในกระบวนการผลิต การขนส่ง รวมถึงระบบกำจัดของเสีย หรือกากอุตสาหกรรมและการบำบัดน้ำเสีย เพื่อมิให้อุตสาหกรรมเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเหล่านั้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชนมีระบบต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วอย่างครบครันและมีการควบคุมอย่างเคร่งครัด ในขณะที่กลุ่มที่ตั้งกระจายอยู่ตามชานเมืองต่าง ๆ นั้น การกำกับดูแลในกระบวนการผลิตจนถึงการกำจัดของเสียและการบำบัดน้ำเสียเป็นบทบาทของอุตสาหกรรมจังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น เทศบาลและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ส่วนสถานที่ทำงานประเภทอุตสาหกรรมบริการทุกแห่งตั้งอยู่ในย่านธุรกิจในเมือง และเป็นสถานบริการที่มีมาตรฐานระดับสูง โดยปกติคุณภาพของบริการจะถูกกำหนดและตรวจสอบโดยผู้ใช้บริการหรือลูกค้า และการแข่งขันในการขายบริการจากสถานประกอบการลักษณะเดียวกันในพื้นที่อยู่แล้ว ฉะนั้นสถานที่ทำงานประเภทนี้จะมีการควบคุมจากผู้บริหารระดับสูงให้สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในอาคารและบริเวณโดยรอบอาคารมีความสะอาดสวยงามร่มรื่นเพื่อให้ประทับใจลูกค้าทุกครั้งที่มาใช้บริการ ซึ่งผลของการดูแลสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพสวยงามและสะอาดเช่นนั้นย่อมส่งผลให้พนักงานและลูกจ้างของแต่ละองค์กรเหล่านั้นมี

ความพึงพอใจที่ได้ทำงานในสถานที่ที่พวกเขาเรียกว่า “ที่ทำงานที่หรูหรา สะอาด น่าจะดีต่อสุขภาพของตนเอง” สถานที่ทำงานประเภทนี้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบในการควบคุมตรวจสอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเดินทางของพนักงานและลูกจ้าง

สถานที่ทำงานกลุ่มเป้าหมายได้มีนโยบายและดำเนินการด้านสวัสดิการที่พักอาศัยและการเดินทางให้แก่พนักงานและลูกจ้างของแต่ละแห่งแตกต่างกัน สามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) สร้างหอพักให้ภายในสถานที่ทำงาน ลักษณะนี้คือ สถานที่ประกอบการจัดสร้างหอพักให้แก่พนักงานและลูกจ้างอยู่โดยเสียค่าเช่าในราคาถูกกว่าหอพักเอกชนภายนอก อย่างไรก็ตามหอพักที่จัดให้ไม่สามารถรับพนักงานและลูกจ้างได้ทั้งหมด จึงมีบางส่วนต้องอยู่หอภายนอก หรืออยู่บ้านของตนเองในหมู่บ้าน ซึ่งไม่ไกลจากสถานที่ทำงาน
- 2) เจ้าของผู้ประกอบการติดต่อเช่าหอพักเอกชนซึ่งอยู่บริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานให้เป็นที่พักอาศัยของพนักงานและลูกจ้าง โดยให้จ่ายค่าเช่าในราคาถูกเช่นกัน
- 3) สถานที่ทำงานจัดรถรับส่งพนักงานที่มีบ้านพักอาศัยไกล โดยเฉพาะพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือซึ่งมีบ้านพักอยู่ในเขตจังหวัดลำพูนและเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ทางสถานประกอบการขนาดใหญ่หลายแห่งได้จัดบริการรับส่งให้ ช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงานตอนเช้าและกลับบ้านในตอนเย็น
- 4) สำหรับพนักงานและลูกจ้างที่มีรถจักรยานยนต์ทางสถานที่ทำงานมีสวัสดิการค่าน้ำมันให้เป็นรายเดือนและบางแห่งมีโครงการรณรงค์ให้ทุกคนสวมหมวกกันน็อคขณะขับขี่รถจักรยานยนต์ โดยซื้อหมวกกันน็อคมาขายต่อให้พนักงานและลูกจ้าง โดยให้ผ่อนส่งระยะยาวพร้อมมีมาตรการกำหนดให้ทุกคนต้องสวมหมวกกันน็อคทุกครั้ง หากละเลยจะงดจ่ายค่าน้ำมันรถในเดือนนั้น ๆ โครงการนี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีจากพนักงานและลูกจ้าง

สวัสดิการด้านอาหาร

สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชน มีบริการอาหารขายภายในสถานที่ทำงานตลอดวัน มีอาคารโรงอาหารที่ได้รับการดูแลความสะอาดเป็นอย่างดี บางแห่งโรงอาหารเป็นอาคารปรับอากาศ ราคาอาหารแตกต่างกันไป บางแห่งจะมีข้าวบริการโดยไม่ต้องซื้อแต่ให้ซื้อกับข้าวเอง บางคนทำกับข้าวมาจากบ้านและมารับข้าวจากโรงอาหาร ในบางแห่งขายข้าวพร้อมกับข้าวสองอย่างในราคา 8 บาท ซึ่งถือว่าเป็นราคาที่ถูกลงมาก

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมบริการ ทุกแห่งมีบริการอาหารขายเช่นเดียวกัน ยกเว้นประเภทภัตตาคารและโรงแรม ทางสถานที่ทำงานจัดอาหารให้พนักงานและลูกจ้างวันละสองมื้อ คือ กลางวันและเย็น โดยไม่ต้องซื้อ

สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย

นอกจากการปฏิบัติตามนโยบายประกันสังคม โดยให้บุคลากรในสถานที่ประกอบการทุกคนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมแล้ว สถานประกอบการทุกแห่งยังให้การดูแลสุขภาพและลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย โดยจัดให้มีห้องพยาบาลพร้อมทั้งมีแพทย์หรือพยาบาลมาประจำ ในห้องพยาบาลมีเครื่องเวชภัณฑ์ตามความจำเป็นสำหรับการดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น สถานประกอบการบางแห่งทำประกันสุขภาพให้แก่พนักงานและลูกจ้างไว้อีกทางหนึ่งด้วย

โดยภาพรวมแล้วเห็นได้ว่าการดำเนินชีวิตประจำวันของคนงานในสถานที่ทำงานซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้มีความสะดวกสบายตามสมควร ไม่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยงอันตรายจากการทำงานมากนัก เนื่องจากลักษณะงานไม่ใช่เป็นอุตสาหกรรมหนักหรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่อย่างเช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานกลุ่มเป้าหมายมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาเรื่องการอพยพย้ายถิ่น หรืออาจมีบ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดหรืออำเภอใกล้เคียง ซึ่งสามารถเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านได้โดยง่ายในวันหยุด สถานการณ์เช่นนี้จึงไม่มีผลให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีการดำเนินชีวิตของทำงานเหล่านี้มากจนเกินไป อีกทั้งเจ้าของผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงของสถานที่ทำงานทั้งประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ ต่างเรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของคนทำงานและสามารถปรับระบบการบริหารงาน รวมถึงแผนการผลิตให้สอดคล้องประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น จึงทำให้ทั้งสถานประกอบการและคนทำงานต่างได้รับประโยชน์สูงสุดภายใต้แบบแผนการดำเนินชีวิตของคนทำงานที่มีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตตามสมควร

บทที่ 3

องค์ประกอบของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพเป็น “กระบวนการ” มิใช่เป็นเพียง “กิจกรรม” ที่เกิดขึ้นเฉพาะกิจหรือเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว หากแต่เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องโดยต้องมีกลไกที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างอุดมการณ์แห่งรัฐด้านสุขภาพของมนุษยชาติ (ซึ่งปรากฏออกมาเป็นมติของที่ประชุมสมัชชาองค์การอนามัยโลก (World Health Assembly) ปี ค.ศ. 1970 ว่า “สิทธิที่จะมีสุขภาพดี (The Right to Health) เป็นสิทธิพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน” ดังนั้น กระบวนการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานจะเกิดขึ้นจะต้องอาศัยคณะบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรงานส่งเสริมสุขภาพขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มบุคคลที่ประกอบกันเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานประกอบด้วย 7 กลุ่ม คือ

1. องค์การรัฐ
2. องค์การเอกชน
3. เจ้าของผู้ประกอบการ/ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ
4. พนักงาน/ลูกจ้าง
5. ชุมชน
6. นักวิชาการ
7. สื่อมวลชน

ซึ่งในแต่ละกลุ่มที่มีบทบาทในการเอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานดังนี้

องค์การรัฐ

บทบาทขององค์การรัฐในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเอกชน อาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนควบคุมและส่วนส่งเสริม ส่วนของการควบคุมนั้นมักจะปรากฏในรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กฎหมายที่สำคัญได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกล่าวทั่วๆ ไปในเรื่องการใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก เวลาการทำงาน

คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการ การเรียกร้องของแรงงาน และอื่น ๆ นอกจากนั้นเป็นกฎหมายอื่น ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานในแต่ละวิชาชีพ เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากกฎหมายเหล่านี้กำหนดให้ผู้บังคับใช้ คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้รักษาการกฎหมายเหล่านี้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วกระทรวงดังกล่าวมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

ในส่วนเรื่องการส่งเสริมสุขภาพนั้น รัฐได้จัดตั้งองค์กรท้องถิ่นของรัฐในระดับท้องถิ่น มีบทบาทโดยตรงต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน เท่าที่ศึกษาครั้งนี้มีอย่างน้อย 5 องค์กร คือ

1. ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน มีบทบาทในการตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานประกอบการให้มีสภาพที่ปลอดภัยต่อพนักงาน/ลูกจ้าง นอกจากนั้นยังมีบทบาทในการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่คนงานในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยการจัดทำการอบรมปฏิบัติการให้แก่คนงานให้มีความรู้และทักษะใช้อุปกรณ์ป้องกันและจัดให้มีคณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นในสถานประกอบการ

2. สำนักงานประกันสังคม สำนักงานนั้นนอกจากจะมีบทบาทในการจ่ายเงินประกันสังคมและกองทุนทดแทนกรณีพนักงาน/ลูกจ้างเกิดการบาดเจ็บทั้งจากการทำงานและอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งเป็นบทบาทใหม่ของสำนักงานประกันสังคม (เชียงใหม่) ขณะนี้อยู่ระหว่างการเริ่มดำเนินการและคาดว่าจะให้ความสำคัญในบทบาทใหม่นี้มากขึ้นในอนาคต เนื่องจากพบว่าค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาพยาบาลคนงานสูงมากในแต่ละปี

3. สำนักงานสาธารณสุข มีบทบาทโดยตรงในการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคตามฤดูกาลตามคำร้องขอของสถานประกอบการ นอกจากนั้นยังจัด Intervention Program เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงของคนงานในเรื่องต่าง ๆ ตั้งแต่พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน การขับชี่ยานพาหนะ/การจราจร การบริโภคอาหาร บุหรี่ สุรา รวมทั้งพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพอื่น ๆ เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ ฯลฯ

4. เทศบาล โดยฝ่ายสุขภาพและสิ่งแวดล้อมมีบทบาทในการตรวจสอบมาตรฐานของสถานประกอบการ (ประเภทร้านอาหาร โรงแรม) ตรวจสอบสภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง และอบรมให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อต่าง ๆ แก่พนักงาน/ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทศบาลจะควบคุมและตรวจสอบกระทบของสถานประกอบการต่อสิ่งแวดล้อม

5. สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีบทบาทในการให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการให้มีการดำเนินกิจกรรมที่ได้มาตรฐานเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาใช้บริการ ฉะนั้นบทบาทของการท่องเที่ยวฯ จึงมุ่งส่งเสริมการท่องเที่ยวแต่มีผลโดยตรงต่อสถานประกอบการในแง่ของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างของสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐจะมีมาตรการทั้งทางด้านการควบคุมและส่งเสริมในเรื่องสุขภาพในสถานที่ทำงานของภาคเอกชนก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติเป็นการยากที่รัฐจะสามารถดูแลและบริการได้ทั่วถึง ทั้งนี้เพราะกิจการของเอกชนมีมากมายทั้งที่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ นับตั้งแต่โรงงานไปถึงงานก่อสร้างที่อยู่ตามข้างถนน ดังนั้นการหวังพึ่งพาหน่วยงานของรัฐจะมาเป็นแกนกลางของการส่งเสริมสุขภาพจึงยากที่จะเป็นไปได้หากตราบใดที่หน่วยงานอื่น ๆ และคนทำงานเองไม่มีจิตสำนึกในเรื่องนี้แล้วภารกิจของรัฐในส่วนนี้ก็จะล้มเหลวดังที่เป็นมา

องค์กรเอกชน/กลุ่มอิสระ

องค์กรเอกชน/กลุ่มอิสระระดับต่าง ๆ มีบทบาทในการเอื้อหรือสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเอกชน ดังนี้

1. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสภาอุตสาหกรรมมีส่วนผลักดันให้เป็นนโยบายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ผู้แทนระดับสูงของสภาอุตสาหกรรมได้ให้คำอธิบายถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับนักวิชาการหลายสาขา โดยเฉพาะนักสังคมวิทยาและนักการศึกษา มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรมุ่งแต่การเพิ่มขีดความสามารถเชิงเทคนิคและทักษะในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในสถานประกอบการอื่น ๆ เท่านั้น แต่ควรมุ่งพัฒนาในทุก ๆ ด้านของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีศักดิ์ศรี ซึ่งนั่นก็คือมุ่งพัฒนาสุขภาพตามท้องถื่น

อนามัยโลกที่ให้ความหมายของสุขภาพไว้ว่า “สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ ประกอบกัน ไม่ใช่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือความพิการเท่านั้น” ฉะนั้น การที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีบทบาทในการประสานนโยบายระหว่างรัฐและเอกชน ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นี้ สภาอุตสาหกรรมจึงพร้อมที่จะ เปลี่ยนกลยุทธ์ของการพัฒนาอุตสาหกรรม จากมุ่งที่ผลผลิตโดยใช้คนเป็นเครื่องมือในกระบวนการผลิตเหมือนเครื่องจักรมาเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนทุกด้านรวมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพของคนงานเหล่านี้ด้วย

2. คณะกรรมการประสานงานบริษัทในเครือฯ สถานประกอบการหลายแห่งเป็น บริษัทในเครือของบริษัทแม่แห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งการบริหารงานของบริษัทจะมีคณะกรรมการ ประสานงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้แต่ละบริษัทสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นคณะกรรมการชุดนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการแข่งขันระหว่างบริษัทในเครือฯ รวมไปถึงการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน

3. ชมรมผู้บริหารไทย เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มของผู้บริหารระดับผู้จัดการ ฝ่ายของบริษัทต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีบทบาทในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทต่อบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นายจ้างชาวต่างชาติและพนักงาน/ลูกจ้างคนไทย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ทั้งภายในและระหว่างบริษัทเกิดขึ้นโดยการสนับสนุนและประสานงานของชมรมผู้บริหารไทย เช่น กิจกรรม วันแรงงานแห่งชาติ การแข่งขันกีฬาระหว่างบริษัท งานรื่นเริงประจำปี ตลอดจนการช่วยคุ้มครอง สิทธิอันพึงได้ของคนงานไทยและการเป็นตัวกลางเพื่อช่วยสื่อความระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน

4. ชมรมสถานประกอบการเฉพาะอย่าง เช่น ชมรมภัตตาคารและร้านอาหาร ชมรมผู้ประกอบการโรงแรม ชมรมธนาคารพาณิชย์ ทุกชมรมเหล่านี้ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกและยังมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับชมรมภายนอกองค์กรอีกด้วย มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อกลางของการเสริมสร้างความสัมพันธ์โดยอาศัยกิจกรรมแข่งขันกีฬา กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น

เข้าร่วมในกิจกรรมประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง ไม้ดอกไม้ประดับ ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะให้ผลในด้านความสนุกสนานรื่นเริงแก่พนักงานแล้ว ยังเป็นการปลูกฝังคุณค่าของวัฒนธรรมไทยให้แก่บุคลากรของสถานประกอบการให้มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรในฐานะที่เป็นผู้สืบสานวัฒนธรรมของชาติ ความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรนี้นำไปสู่ความภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยเฉพาะในยามวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้พนักงานเหล่านี้ต่างแสดงความเห็นอย่างมั่นใจว่าตนยินดีจะทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งนั่นหมายถึงพนักงานอยู่รอดเช่นกัน

เจ้าของผู้ประกอบการ/ผู้บริหารระดับสูง

เจ้าของผู้ประกอบการ/ผู้บริหารงานระดับสูงของสถานประกอบการเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง ทั้งนี้มีเงื่อนไขที่ต้องมาก่อน คือ มีจิตสำนึกด้านมนุษยธรรม โดยมองเห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้าง คือ มนุษย์ที่มีความต้องการความสุขในการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ และมีความเชื่อว่าหากบุคคลมีความสุขในชีวิตก็ย่อมมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรได้รับจากการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้างที่มีความสุข คือ งานที่มีคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้พบว่าเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการที่มีจิตสำนึกและความเชื่อดังกล่าวจะมีบทบาทดังนี้

1. แสดงแนวคิดของตนด้านสุขภาพและด้านสวัสดิภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทุกคนฟังและให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรร่วมกันจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กิจกรรมเสริมความรู้และทักษะป้องกันโรคและอุบัติเหตุ กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น การทำสมาธิ หรือกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ บทบาทลักษณะนี้จะเป็นเพียงการพูดชี้ชวนให้บุคลากรตระหนักถึงสุขภาพของตนเอง ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงขึ้นอยู่กับความสนใจของพนักงาน/ลูกจ้างเองว่าเห็นดีเห็นชอบกับคำชี้ชวนนั้นหรือไม่ ฉะนั้นบทบาทของเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงจึงเป็นบทบาทด้านการชี้แนะเท่านั้น

2. กำหนดนโยบายด้านสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคลากรในองค์กร โดยบทบาทนี้เจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งปรากฏออก

มาเป็นนโยบายด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านที่พกอาศัย ที่สะดวกและปลอดภัย ด้านอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ด้านทักษะการทำงานที่ปลอดภัย ฯลฯ แล้วมอบหมายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การปฏิบัติและตรวจสอบให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย โดยมีการออกกฎระเบียบเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ ระเบียบห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงาน ระเบียบการควบคุมร้านอาหาร ระเบียบการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน ระเบียบการสวมหมวกนิรภัย ฯลฯ เป็นต้น

พนักงาน/ลูกจ้าง

บุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการโดยตรง อย่างไรก็ตามเขาเหล่านั้นจะได้หรือไม่ได้รับผลประโยชน์ดังกล่าว ขึ้นอยู่กับบทบาทที่เขาแสดงออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรม การศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงาน/ลูกจ้างมีการแสดงพฤติกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มตอบสนองนโยบาย (หรือเป็นเพียงข้อชี้แนะ) จากเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูง พนักงาน/ลูกจ้างกลุ่มนี้จะปฏิบัติตามด้วยความยินดีและเต็มใจ ไม่ว่านโยบายนั้นจะมีกฎระเบียบออกมาเป็นตัวบังคับให้ปฏิบัติหรือไม่ เช่น สถานประกอบการที่มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายเพื่อสุขภาพหลังเลิกงาน โดยไม่มีระเบียบใด ๆ บังคับว่า พนักงานทุกคนต้องทำโดยให้เป็นตามความสมัครใจของแต่ละคน แต่สถานประกอบการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายไว้ให้ พนักงาน/ลูกจ้างกลุ่มนี้จะตอบสนองโดยการยืมอุปกรณ์กีฬาหรือเข้าร่วมการออกกำลังกายเป็นประจำ ในกรณีของการมีกฎระเบียบเรื่องการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน ลูกจ้างกลุ่มนี้ก็ยินดีปฏิบัติตามโดยให้ความเห็นว่า "การที่เขาออกระเบียบอย่างนั้นเพราะเขาเห็นแล้วว่าจะ เป็นผลดีกับตัวเรา เราก็ควรจะปฏิบัติตามเพื่อผลดีของตัวเอง" และเมื่อได้ปฏิบัติตาม ระเบียบนั้นแล้วก็พบว่าช่วยป้องกันอันตรายจากการทำงานได้จริงก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ต่อองค์กรมากขึ้น โดยให้ความเห็นว่า "โรงงานเอาใจใส่ต่อลูกจ้างดี ดีใจที่ได้ทำงานในโรงงานนี้"

2. กลุ่มที่ไม่สนใจต่อการชี้แนะที่เป็นเพียงคำพูดหรือการชี้ชวนให้แสดงพฤติกรรมสุขภาพจากเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูง แต่ยินดีจะปฏิบัติตามมีกฎระเบียบออกมาบังคับให้ทำ พนักงาน/ลูกจ้างกลุ่มนี้อาจยังไม่ได้คำนึงถึงสุขภาพของตนเองมากนัก และเห็นว่าการปฏิบัติตามคำชี้แนะนั้นเป็นเรื่องน่ารำคาญ เช่น กรณีการชี้แนะให้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงานบางแห่ง ลูกจ้างจะทำบ้างไม่ทำบ้างทั้งที่รู้ว่าอาจมีอันตรายได้ถ้าไม่ทำ (เช่น สวมหมวกกันน็อกผู้ลงมือจากการตัดเย็บผ้า) แต่เห็นว่าการสวมอุปกรณ์ป้องกันนั้นเป็นเรื่องน่ารำคาญและทำให้พูดคุยกันไม่ถนัด บ้างก็ว่าร้อนและว่าถ้าจะให้สวมตลอดเวลาโรงงานต้องออกเป็นระเบียบมาบังคับ โดยกำหนดโทษถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบนั้นมาด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์สำหรับกลุ่มหลังคือกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อชี้แนะด้านสุขภาพจากเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูง ก็ยังไม่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมว่าเกิดภาวะเจ็บป่วยจากการไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานในขณะนั้น เพราะอันตรายเกิดจากการสะสมของสารพิษหรือฝุ่นละอองเป็นระยะเวลานาน ๆ กว่าจะปรากฏอาการของความเจ็บป่วย แต่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตอบสนองต่อนโยบายหรือข้อชี้แนะด้านสุขภาพโดยเต็มใจและสมัครใจนั้นพบว่าเขาเหล่านั้นประเมินสภาวะสุขภาพของตนเองว่าดีมาก ไม่เคยเจ็บป่วยและไม่เคยต้องไปใช้บริการโรงพยาบาลซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อลูกจ้างเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนที่สุดที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่าหากจะให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว พนักงาน/ลูกจ้างจะต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ตอบสนองนโยบายด้วยความยินดีและสมัครใจ จึงจะบังเกิดผลดีต่อสถานประกอบการในด้านการลดต้นทุนด้านการรักษาพยาบาลเมื่อพนักงาน/ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและในที่สุดย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผลผลิตด้วย

ในกรณีที่ทางสถานประกอบการไม่ได้มีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพสำหรับพนักงาน/ลูกจ้างอย่างชัดเจน แต่พนักงาน/ลูกจ้างได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มด้วยความสมัครใจและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกัน เช่น กลุ่มออกกำลังกาย กลุ่มสมาธิเพื่อคลายเครียด กรณีทุกคนในกลุ่มต่างแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามที่มีการกำหนดขึ้นโดยกลุ่มของตน รวมทั้งชักชวนผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มาร่วม

กิจกรรมนั้นด้วย กรณีนี้จะไม่บังเกิดผลในทางส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมสุขภาพในวงกว้าง จะมีเฉพาะผู้เห็นความสำคัญของสุขภาพจริง ๆ เท่านั้นที่เข้าร่วม ฉะนั้นหากจะให้เกิดการขยายผลในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างกว้างขวาง ตัวเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงจะต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพนั้นเสียเองเพื่อเป็นตัวอย่างและชี้ชวนบุคลากรอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามก็จะได้ดีที่สุด

บุคลากรในสถานประกอบการอีกผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน/ลูกจ้างมาก คือ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับคนองค์กรและมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน/ลูกจ้างทุกคน ฉะนั้นบุคคลในตำแหน่งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทำบทบาทของผู้นำในการแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการนั้น ๆ

ชุมชน

สถานประกอบการย่อมตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่ง ฉะนั้นการดำเนินการใด ๆ ของสถานประกอบการย่อมมีผลกระทบต่อถึงชุมชน และในทางกลับกันวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนย่อมส่งผลในเชิงสนับสนุนกิจการของสถานประกอบการหรือแม้แต่เป็นอุปสรรคขัดขวางได้เช่นเดียวกัน ในกรณีของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการนั้น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าชุมชนมีบทบาทในฐานะผู้รับประโยชน์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ ขณะเดียวกันก็มีบทบาทในการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเกิดขึ้นได้ กล่าวคือ

1. บทบาทในฐานะผู้รับประโยชน์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ ชุมชนได้รับประโยชน์หลายทาง ได้แก่

- มีการจ้างงานในชุมชน ช่วยให้ประชากรวัยแรงงานในชุมชนนั้นไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นไปขายแรงงานต่างถิ่น เป็นผลให้ผู้ใช้แรงงานในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปจากที่คุ้นเคย

- กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการนั้นมีได้เกิดผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการเท่านั้น

พนักงาน/ลูกจ้างเหล่านั้นเมื่อกลับไปบ้านในชุมชนก็จะนำทัศนคติและพฤติกรรมสุขภาพไปเผยแพร่ในครอบครัวและชุมชนทำให้ชุมชนมีการพัฒนาด้านสุขภาพตามไปด้วย

- สมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสร่วมแสดงพฤติกรรมสุขภาพกับพนักงาน/ลูกจ้างของสถานประกอบการโดยตรง ในกรณีที่มีการแข่งขันกีฬาร่วมกันระหว่างพนักงาน/ลูกจ้างกับคนในชุมชน ซึ่งสถานประกอบการบางแห่งจัดให้มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมสุขภาพประจำปี และได้เชิญผู้นำชุมชนเข้าร่วมงานด้วยเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของการอยู่ร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับชุมชน

2. บทบาทในฐานะเอื้ออำนวยให้กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการเกิดขึ้นได้โดยง่าย คือ อำนวยความสะดวกให้เข้ามาใช้สถานที่ของชุมชนในการจัดกิจกรรม เช่น ให้ใช้สนามกีฬาของโรงเรียนหรือลานวัดในชุมชนเป็นสถานที่แข่งขันกีฬา หรือออกกำลังกายเพื่อสุขภาพรวมถึงการให้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนเป็นวิทยากรในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ เช่น จัดให้ครูพลศึกษาเป็นวิทยากร ผู้นำออกกำลังกายหรือกีฬาเพื่อสุขภาพ จัดให้พระสงฆ์แสดงธรรมเทศนาหรือสอนการฝึกสมาธิแก่พนักงาน/ลูกจ้าง

นักวิชาการ

นักวิชาการหลากหลายสาขาวิชา ได้มีส่วนในการแสดงบทบาทสร้างสรรค์ให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ได้แก่

1. นักวิชาการจิตวิทยาอุตสาหกรรม มีบทบาทในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงาน/ลูกจ้าง ได้พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความมั่นใจในการทำงานและได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

2. นักวิชาการสุขศึกษา มีบทบาทในการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อการป้องกันโรคต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความรู้ความตระหนักถึงคุณค่าการมีสุขภาพดีและการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ

3. นักวิชาการอาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์ มีบทบาทในการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อบกพร่องในกระบวนการผลิตที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง และผลกระทบต่องานแวดล้อมและให้ข้อมูลแก่สถานประกอบการเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

การศึกษาครั้งนี้ ไม่พบว่านักวิชาการส่งเสริมสุขภาพเข้ามามีบทบาทในการชี้แนะให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพขึ้นในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะความเข้าใจด้านการส่งเสริมสุขภาพในระหว่างเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการยังไม่เคยมีมาก่อนเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพจึงยังไม่ได้รับการยอมรับและเชิญเข้ามาช่วยชี้แนะให้เกิดการดำเนินงานด้านนี้ อย่างไรก็ตามหลังจากผู้วิจัยได้มีโอกาสอธิบายหลักการและแนวคิดของการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการให้แก่เจ้าของ หรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจก็ตอบรับในทิศทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นั่นคือทุกสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายกล่าวตอบรับยินดีที่จะดำเนินงานตามแนวคิดของการส่งเสริมสุขภาพและยินดีให้ผู้วิจัยและคณะเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพขึ้นในองค์กรของตน

สื่อมวลชน

สื่อมวลชนทุกแขนง เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเผยแพร่แนวความคิดและคุณค่าของการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ โดยสื่อมวลชนควรจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและมองเห็นบทบาทของสื่อในฐานะตัวเร่งให้เกิดความเคลื่อนไหวในสังคมในด้านการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าบทบาทของการยับยั้งชั่งใจข่าวสารด้านสุขภาพในลักษณะของการโฆษณาชวนเชื่อสินค้าที่อวดอ้างสรรพคุณว่าช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้บริโภค หรือการนำเสนอข่าวสารความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อการรักษาโรคต่าง ๆ ซึ่งมีผลในการสร้างความอ่อนแอทางความคิดด้านสุขภาพของผู้บริโภคสื่อเหล่านั้นยิ่งขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้ไม่พบบทบาทของสื่อมวลชนในการสร้างสรรค์ให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของกระแสสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของสถานประกอบการและรัฐต่อผู้ให้แรงงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วมากกว่าการป้องกันมิให้เจ็บป่วย หรือการส่งเสริมให้มีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม กล่าวโดยสรุปได้ว่า สื่อมวลชนยังไม่รู้จักการส่งเสริมสุขภาพจึงควรเป็นบทบาทของหน่วยงานรัฐและนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะทำความเข้าใจกับสื่อมวลชนในเรื่องนี้ ซึ่งในที่สุดก็จะได้สื่อมวลชนเป็นภาคีที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเคลื่อนไหวในสังคมด้านการส่งเสริมสุขภาพต่อไปในอนาคตอันใกล้

บทที่ 4

แนวคิดและการดำเนินงานตามแนวทางที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินงาน “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” ตามแนวทาง 5 ประการ ซึ่งเสนอโดยองค์การอนามัยโลกคือ

1. การสร้างนโยบายองค์กรด้านสุขภาพ
2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ
3. การสร้างความเข้มแข็งของพนักงาน/ลูกจ้าง
4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
5. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าสถานประกอบการซึ่งได้ถูกคัดเลือกเป็นสถานที่ทำงานเป้าหมาย มีการดำเนินการทั้ง 5 ประการดังต่อไปนี้

แนวคิดและนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กร

โดยผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเกือบทุกแห่งต่างมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตของพนักงาน/ลูกจ้างกับการทำงานในสถานประกอบการที่เข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่ไปในทิศทางเดียวกันว่า

- เป็นการกระจายภาระการจ้างงานออกมาสู่พื้นที่นอกเมืองใหญ่ และประชากรวัยแรงงานไม่ต้องอพยพออกจากพื้นที่ ซึ่งมีผลทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนทำงานไม่ต้องเปลี่ยนแปลงมากนัก ซึ่งจะเป็นผลดีในทางจิตวิทยาและสังคมของคนทำงานเอง
- การทำงานโดยได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว เป็นการช่วยลดความเครียดทางจิตใจให้แก่คนทำงานได้เป็นอย่างมาก

- สถานประกอบการมีนโยบายจ้างงานคนงานในพื้นที่ก่อนเมื่อเกิดการขาดคนงานขึ้น

ข้อมูลจากการสำรวจเพื่อสอบถามพนักงาน/ลูกจ้าง ว่ามีภูมิลำเนาอยู่ที่ใด (ตารางที่ 5, 6 ภาคผนวก ข.) ยืนยันว่า เกือบทั้งหมดของพนักงาน/ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ และส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรืออยู่บ้านตนเอง ซึ่งข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดด้านการกระจายภาวะการจ้างงานออกมาสู่ชุมชน เพื่อป้องกันการอพยพย้ายถิ่นของคนทำงานนั้นได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีจากประชากรในชุมชนที่เป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการ เป็นผลให้ชีวิตของคนทำงานเหล่านั้นไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อภาวะความเป็นอยู่ที่มีความสุขดีกว่าพวกที่ต้องอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในเมืองใหญ่ ดังที่มีปรากฏให้เห็นอยู่โดยทั่วไป

ผู้บริหารสถานประกอบการเชื่อว่าชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานมีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตและผลผลิตหรือการให้บริการแก่ลูกค้าโดยชี้ว่า

- สินค้านั้นมีชีวิต สินค้าที่สวยงามและมีคุณภาพย่อมเกิดจากจิตใจที่ดีและมีความสุขของผู้ผลิต
- ความเป็นอยู่ของคนงานมีความสำคัญต่อสถานประกอบการอย่างมาก จึงควรมีการดูแลพนักงาน/ลูกจ้างแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความรัก ความเข้าใจกัน ให้มีความสุขกับการทำงาน ดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- ควรมีการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานอยู่เสมอเพื่อพนักงานสามารถผลิตงานได้ตามมาตรฐานให้ต่างประเทศยอมรับ
- การส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างเป็นทางเลือกใหม่ของผู้ประกอบการ น่าจะมีการส่งเสริมให้มีความเข้าใจและมีความตระหนักในสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างให้มากกว่านี้

ข้อมูลระยะเวลาการทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ ของพนักงาน/ลูกจ้าง (ตารางที่ 8 ภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานเดิม เป็นเวลาสองปีขึ้นไป แสดงว่าไม่มีการย้ายงานมากนัก ซึ่งน่าจะบ่งบอกถึงความพึงพอใจการทำงานที่เดิม ซึ่ง

เป็นผลดีทั้งต่อองค์กรในแง่ที่ไม่ต้องเสียเวลาและสูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และเป็นผลดีต่อพนักงาน/ลูกจ้างเอง ในแง่ไม่ต้องวิตกกังวลกับการหางานทำใหม่ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกลดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพด้วย

พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อแนวคิดและนโยบายการบริหารงานบุคคล ของเจ้าของผู้ประกอบการ/ผู้บริหารระดับสูง

หลักในการปกครองพนักงาน/ลูกจ้าง แนวทางแบบไทยคือพ่อแม่ปกครองลูกหรือแบบเครือญาติ เจ้าของ/ผู้บริหารระดับสูงถือว่าตนเองเปรียบเสมือนญาติผู้ใหญ่ของพนักงาน/ลูกจ้าง ดังนั้นกระบวนการในการบริหารบุคคลากรในองค์กรเหล่านี้จึงมีพื้นฐานของความเอื้ออาทรและความเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคคลากรในองค์กร หลักฐานที่สะท้อนข้อบ่งชี้ดังกล่าว ได้แก่

การเอาใจใส่และความห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานลูกจ้าง

- การสอบถามความเป็นอยู่ในโอกาสต่าง ๆ
- การกำหนดข้อห้ามเพื่อสุขภาพและสวัสดิภาพของคณงาน เช่น ห้ามสูบบุหรี่ ห้ามดื่มสุรา ห้ามมีเพศสัมพันธ์ ฯลฯ
- การจัดที่อยู่อาศัยที่สะดวกและปลอดภัยเช่น จัดหอพัก/ที่พักในบริเวณสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง
- การใช้ระบบเครือญาติในการปกครองกันเองของพนักงาน/ลูกจ้างเพราะมีจำนวนมากที่เป็นญาติพี่น้องกันชักชวนมาทำงานที่เดียวกัน

การปกป้องผลประโยชน์ของพนักงาน/ลูกจ้างในฐานะเป็นคนไทย

- ผู้บริหารฝ่ายไทยช่วยทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างนายจ้างต่างชาติกับลูกจ้างคนไทยในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากองค์กรตามที่ควรจะได้ ขณะเดียวกันก็ช่วยดูแลผลประโยชน์ขององค์กรที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของฝ่ายลูกจ้างด้วย
- ผู้บริหารฝ่ายไทยยอมรับในพื้นฐานทางวัฒนธรรมของพนักงาน/ลูกจ้างไทยและช่วยชี้แจงต่อนายจ้างต่างชาติให้เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย ขณะ

เดียวกันก็จะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนลักษณะนิสัยลูกจ้างไทยที่ไม่เอื้อต่อระบบการทำงานขององค์กร เช่น การไม่มีวินัยในการทำงาน การไม่รู้จักคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ จนในที่สุดลูกจ้างสามารถปรับปรุงลักษณะนิสัยการทำงานได้เป็นอย่างดี

การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

มีการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อสุขภาพทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานเริ่มต้นจากแนวคิดของเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการให้สถานที่ทำงานมีความสวยงาม ร่มรื่น และสามารถใช้เป็นที่พักผ่อนของพนักงาน/ลูกจ้างในขณะหยุดพัก จึงมีการจัดแต่งสวนโดยรอบตัวอาคาร ปลูกต้นไม้ที่ให้ร่มเงาตลอดจนไม้ผล มีสนามหญ้าและน้ำพุบริเวณรอบ ๆ อาคารที่ทำงาน ช่วยให้คนงานได้พักสายตาและรู้สึกสดชื่นขึ้นได้ ภายในตัวอาคารเกือบทุกแห่ง ทุกประเภทของสถานประกอบการมีการจัดระบบโดยการกำหนดผังภายในตัวอาคารให้กระบวนการผลิตไหลต่อเนื่องโดยไม่ก่อให้เกิดความสับสน การระบายอากาศและเสียงเป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและส่วนใหญ่เป็นอาคารปรับอากาศยกเว้นสถานประกอบการประเภทร้านอาหารที่เป็นอาคารโปร่ง มีการถ่ายเทอากาศดี มีปัญหาความร้อนในห้องครัว แต่ได้พยายามแก้ปัญหาโดยจะได้ติดตั้งเครื่องระบายอากาศบนหลังคา ถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จะให้ความสนใจในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายในตัวอาคารเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากเป็นพิเศษ ทุกแห่งจะจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานแต่ละลักษณะ มีการควบคุมอุณหภูมิอากาศภายในตัวอาคารโดยเครื่องปรับอากาศ ซึ่งมีผลทั้งต่อการควบคุมคุณภาพของผลผลิตที่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้อุณหภูมิอากาศเย็น และเป็นผลดีต่อคนทำงานที่ได้ทำงานในห้องปรับอากาศ ทำให้มีความรู้สึกสบายในขณะทำงาน มีการจัดลักษณะท่าทางในการทำงานของคนทำงาน (Ergonomic) ให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับขนาดของร่างกายโดยเฉพาะเก้าอี้นั่งของพนักงานที่สามารถปรับระดับสูงต่ำได้ ในด้านเสียงที่เกิดจากการทำงานได้มีการควบคุมให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อการได้ยินของคนทำงาน บางแห่งไม่สามารถควบคุมได้เนื่องจากกระบวนการผลิตจำเป็นต้องเกิดเสียง เช่น โรงงานเย็บผ้า

ของบริษัทวาโก้ลำพูน ทางโรงงานจะแจกอุปกรณ์ป้องกัน (Earplug) เพื่อป้องกันเสียงที่เกิดจากการเย็บจักรในห้องตัดเย็บทุกคน และมีกระบวนการส่งเสริมให้ทุกคนใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงโดยให้หัวหน้างานเป็นผู้ตรวจสอบและคอยตักเตือนให้พนักงานทุกคนใช้เป็นประจำ สำหรับการป้องกันฝุ่นฝ้ายที่เกิดจากการตัดเย็บผ้า โรงงานแห่งนี้ก็ได้แจกอุปกรณ์ป้องกัน (Mask) และมีกระบวนการส่งเสริมให้พนักงานสวมใส่เป็นประจำขณะทำงานเช่นกัน นอกจากนั้นโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งมีการจัดระบบเส้นทางการหนีไฟ หรือกรณีเกิดวินาศภัยโดยมีการกำหนดให้หัวหน้างานถือธงนำหน้า และทุกคนจะตามหัวหน้าคนนั้นออกจากโรงงาน ในภาวะปกติธงสัญญาณจะติดไว้ข้างฝาในตำแหน่งที่หัวหน้างานทำงานอยู่ และทุกคนสามารถมองเห็นได้ ส่วนการเก็บสารอันตรายหรือสารเคมีที่ใช้ในกระบวนการผลิต รวมทั้งสารที่เป็นของเสียที่ต้องการจะกำจัดที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการแยกเก็บไว้ในโรงเก็บซึ่งสร้างแยกไว้ต่างหากด้านหลังตัวอาคารโรงงานเพื่อรอให้บริษัทกำจัดขยะอุตสาหกรรมมารับไปทำลายต่อไป อาคารประกอบซึ่งมีความสำคัญมากอาคารหนึ่งในสถานที่ทำงานคือ โรงอาหารของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีการเอาใจใส่ดูแลเรื่องความสะดวกสบายเป็นพิเศษ บางครั้งติดเครื่องปรับอากาศด้วย ในโรงงานแห่งนี้ใช้ระบบบริการตัวเอง ฉะนั้นพนักงาน/ลูกจ้างจะต้องเก็บภาชนะเองเมื่อรับประทานอาหารเสร็จโดยนำเศษอาหารที่เหลือไปทิ้งในถังขยะซึ่งเป็นถังแยกขยะจึงเป็นการฝึกให้พนักงาน/ลูกจ้างมีจิตสำนึกในเรื่องนี้ได้ด้วย สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่สถานประกอบการจัดให้พนักงานนี้นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อสุขภาพ เพราะการมีที่อยู่อาศัยในบริเวณสถานที่ทำงาน ทำให้ตัดปัญหาเรื่องการเดินทางและความปลอดภัย ตลอดจนประหยัดค่าเดินทางอีกด้วยเช่น กรณีโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดสอร์ท จังหวัดเชียงราย จัดให้พนักงานได้พักอาศัยในหอพักเอกชนติดกับโรงแรมและสร้างสะพานเชื่อมระหว่างโรงแรมกับหอพัก ทำให้การเดินทางมาทำงานและกลับมีความสะดวกปลอดภัยอีกทั้งมีบรรยากาศที่สวยงามระหว่างการเดินทางด้วย

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม สถานประกอบการทุกแห่งมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง/ลูกจ้างกันเองและกับผู้บริหารได้แก่ กิจกรรมงานรื่นเริงประจำปี กิจกรรมค่ายพักแรม การนำเที่ยวสถานตากอากาศ การแข่งขันกีฬาภายในและระหว่างสถานประกอบการ กิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่น่าสนใจมากอันหนึ่ง คือวันขอบคุณพนักงาน

(Appreciation Day) ของห้างสรรพสินค้าโอของ ซึ่งเป็นวันที่ผู้บริหารองค์กรจะนำของขวัญไปมอบให้พนักงานทุกคนของห้างเพื่อเป็นการแสดงน้ำใจไมตรีและขอบคุณที่พนักงานทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้องค์กรพนักงานต่างประทับใจในกิจกรรมนี้มาก การมาเยี่ยมเยียนพนักงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ก็สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเช่น กรณีบริษัทวาโก้ ลำพูน จำกัด ผู้จัดการใหญ่ของบริษัทจะมาเยี่ยมเยียนพนักงาน/ลูกจ้างทุก ๆ 2 –3 เดือน โดยจะเดินทักทายในขณะปฏิบัติงานและขณะพักรับประทานอาหาร

ผลการสำรวจภาวะสุขภาพด้านสถานภาพทางสังคมของพนักงาน/ลูกจ้าง (ตารางที่ 15 ข้อ 4, 5, 6 ภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่าคนทำงานเหล่านี้มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง และมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งยืนยันถึงการมีสภาพแวดล้อมทางสังคมของคนทำงานเหล่านั้นว่าเป็นสถานะที่น่าพอใจ

นอกจากกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรหรือระหว่างองค์กรแล้ว สถานประกอบการเกือบทุกแห่งยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่อีกด้วย เช่น โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีกิจกรรมหลายอย่างที่ช่วยสร้างบรรยากาศของความเข้าใจอันดีระหว่างโรงงานกับชุมชนเช่น การให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนในชุมชน การมีนโยบายรับเด็กในชุมชนเข้าทำงานก่อนเด็กจากที่อื่น การจัดทอดผ้าป่าให้แก่วัดในชุมชน การแข่งขันกีฬากับชุมชน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ได้มีการดำเนินการมาโดยตลอดทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2542 ที่ผ่านมาระหว่างโรงงานทุกโรงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้จัดงานวันแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยมีขบวนพาเหรดจากทุกบริษัทเข้าร่วมงาน แต่ละขบวนได้มีการแสดงออกถึงความตระหนักและความรับผิดชอบต่อชุมชนลำพูน ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ มีการถือป้ายที่มีข้อความแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชนและสังคมโดยรวม รวมถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นการแสดงเจตนาให้ชุมชนลำพูนเห็นว่าโรงงานต่าง ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและต้องการเป็นส่วนประกอบที่มีคุณค่าและเอื้อประโยชน์ให้ชุมชนเท่าที่จะ

ทำได้ กิจกรรมเหล่านี้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมฯ แห่งนี้ได้เป็นอย่างดี

การสร้างความเข้มแข็งของพนักงาน/ลูกจ้าง

มีการดำเนินงานหลายลักษณะที่จัดได้ว่าเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถแยกออกเป็นสองลักษณะ คือ

ความเข้มแข็งด้านการทำงาน

มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงาน/ลูกจ้างทราบถึงเทคนิคและกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ ทั้งเมื่อเริ่มเข้าทำงานใหม่และระหว่างการทำงานเป็นระยะ ๆ (On the Job Training) มีการแบ่งกลุ่มในการทำงานและให้กลุ่มรับผิดชอบร่วมกันในการคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหา ตลอดจนวิธีการพัฒนาระบบการทำงานภายในกลุ่มให้สามารถทำงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ การแบ่งกลุ่มมีทั้งที่แบ่งเป็นทีมทำงานโดยให้แต่ละทีมรับผิดชอบในชิ้นงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบเช่น ทีมเย็บเสื้อชั้นในวากโก้ หรือทีมงานชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บางแห่งเป็นกลุ่มสี่ โดยให้ทั้งองค์กรแบ่งออกเป็นกลุ่มสี่ต่าง ๆ สมาชิกสี่กระจายอยู่ในงานแผนกต่าง ๆ ฉะนั้นภายในสี่หนึ่งจะมีพนักงาน/ลูกจ้างอยู่ในงานทุก ๆ งานขององค์กร ระหว่างสี่จะมีการแข่งขันกันว่าสี่ใดจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากัน ผลงานของกลุ่มสี่ใดดีก็จะออกมาเป็นผลงานในทุก ๆ แผนกขององค์กร เช่น กรณีของโรงแรมดุสิตไฮล์แลนด์ริสอร์ท จังหวัดเชียงราย ได้นำระบบกลุ่มสี่นี้มาใช้

ข้อมูลจากการสำรวจภาวะสุขภาพ ด้านความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน/ลูกจ้าง (ตารางที่ 14 ข้อ 7, 8 ภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่าคนทำงานเหล่านี้มีความสามารถในการคิดเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอย่างเดียว และมีความคิดสร้างสรรค์เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการดำเนินการของสถานประกอบการที่ได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในกระบวนการผลิตสูงขึ้น

ความเข้มแข็งด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตทั่วไปในองค์กร

สถานประกอบการเกือบทุกแห่งได้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง โดยจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองทั่ว ๆ ไป

เช่น ในการป้องกันตนเองเมื่อมีโรคระบาดตามฤดูกาล ความรู้เรื่องโรคเอดส์ ความรู้ในเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัย นอกจากนั้นสถานประกอบการได้สนับสนุนให้พนักงาน/ลูกจ้างจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อช่วยรับผิดชอบบางเรื่องโดยเฉพาะ ซึ่งไม่ใช่เป็นเรื่องการทำงาน แต่เป็นเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงานได้แก่ กลุ่มรับผิดชอบด้านอาหาร กลุ่มกีฬาและนันทนาการ กลุ่มกิจกรรมเฉพาะกิจ เช่น กลุ่มจัดงานวันแรงงานประจำปี งานทอดผ้าป่าทอดกฐิน

การมีกลุ่มลักษณะนี้ทำให้พนักงาน/ลูกจ้างได้ฝึกคิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาตนเอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอิสระในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมองในภาพรวมของกระบวนการทำงานในสถานประกอบการทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า ความเข้มแข็งของชุมชนในองค์กรส่วนหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญนั้นมาจากการที่สถานประกอบการมุ่งเน้นเรื่องวินัย โดยเริ่มจากวินัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ ในที่สุดกระบวนการเหล่านี้ได้ช่วยให้พนักงาน/ลูกจ้างเป็นผู้มีวินัยในการดำเนินชีวิตเช่น กรณีลูกจ้างให้ข้อมูลว่า

- เมื่อก่อนไม่เคยคิดว่าจะต้องทำอะไร เมื่อไรในวัน ๆ อยากรู้อะไรก็ทำไม่ยอมทำก็ไม่ทำ
- มาทำงานในโรงงานที่นี่ (ลำพูน) ไม่ได้เที่ยวเหมือนเมื่อก่อนเพราะกลัววงวนนอนตอนเช้า
- เมื่อก่อนทำงานที่กรุงเทพฯ ไม่ได้สนใจดูแลสุขภาพมาทำงานที่นี่ (ลำพูน) ดูแลสุขภาพดีและไม่เคยเจ็บป่วย
- ทำงานที่นี่ (ร้านอาหารเรือนแพ 2) ป้าสอนให้รู้จักประหยัด (ป้าคือเจ้าของร้าน) เดี่ยวนี้มีเงินเก็บและส่งให้แม่ที่บ้าน

ด้านความเข้มแข็งทางสุขภาพนี้ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะสุขภาพด้านสมรรถภาพทางกาย และการรับรู้สถานภาพด้านสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง (ตารางที่ 14 ข้อ 1, 2, 11, 12 ภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่า พนักงาน/ลูกจ้างเหล่านี้มีความเข้มแข็งทางสุขภาพเป็นที่น่าพอใจ คือมีสมรรถภาพทางกาย และมีพลังงานเพียงพอสำหรับการประกอบภาระกิจการทำงานในชีวิตประจำวันได้ และมีการรับรู้สถานภาพด้านสุขภาพของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่มีอาการเจ็บป่วยและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาตนเองด้วยเหตุของความเจ็บป่วยมากนัก

การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

สถานประกอบการทุกแห่งมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล โดยแยกเป็นทักษะในการทำงานและทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยดังนี้

การพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อสถานประกอบการมีเครื่องมือเครื่องจักรหรือระบบการผลิตระบบใหม่เข้ามาจะมีการฝึกอบรมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้นได้ และนอกจากจะมีโปรแกรมฝึกอบรมภายในสถานประกอบการแล้ว บางแห่งยังได้ส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมจากบริษัทแม่ในต่างประเทศอีกด้วย กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่พนักงาน/ลูกจ้างและยังมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรขององค์กรไปด้วย

จากผลการสำรวจภาวะสุขภาพด้านสถานภาพทางอารมณ์ของพนักงาน/ลูกจ้าง (ตารางที่ 14 ข้อ 3 ภาคผนวก ข.) พบว่า คนทำงานมีความเชื่อมั่นตนเองในระดับที่น่าพอใจเช่นกัน

การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยนั้น สถานประกอบการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำสถานที่ทำงานทุกแห่งซึ่งมีหน้าที่จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ในการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง นอกจากนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านการป้องกันสุขภาพโดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมาดำเนินการให้ในสถานประกอบการก็เป็นอีกทางหนึ่งในการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง และการที่สถานประกอบการได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่างเพื่อเอื้อให้พนักงาน/ลูกจ้างแสดงพฤติกรรมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพก็นับเป็นหนทางในการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างได้อีกทางหนึ่ง ปัจจัยเอื้อดังกล่าวได้แก่การจัดให้มีสนามกีฬาภายในสถานที่ทำงาน จัดอุปกรณ์กีฬาให้ยืม มีกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้างปฏิบัติโดยเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัย รวมทั้งนำหลัก 5 ส. มาใช้เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ อีกทั้งการนำองค์กรเข้าสู่ระบบการตรวจสอบมาตรฐาน ISO 14000 หรือ 18000 ในบางบริษัทยังนับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานที่มุ่งเน้นสุขภาพและความปลอดภัยแก่พนักงาน/ลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ

สถานประกอบการยังไม่มีกิจกรรมที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนนักในการปรับเปลี่ยนการบริการสุขภาพ จากการตั้งรับมาเป็นเชิงรุก นอกจากบางแห่งที่มีแพทย์และพยาบาลประจำสถานประกอบการ ซึ่งบุคลากรทางสุขภาพนี้จะมึบทบาทในการให้ความรู้ด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอยู่บ้าง แต่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเฉพาะกิจและไม่ต่อเนื่องเช่นมีการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อการป้องกันโรคตามฤดูกาล ซึ่งเทคนิคที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมักเป็นสื่อทางเดียว (One – way communication) คือการจัดบอร์ดนิทรรศการ มีการนำเอกสารแผ่นพับมาแจก ซึ่งมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับโรคตามฤดูกาล แต่ทั้งสองวิธีดังกล่าวไม่สามารถรับประกันได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้จนกระทั่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

การสำรวจความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมการป้องกันปัญหาสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างด้านต่าง ๆ (ตารางที่ 37 ภาคผนวก ข.) พบว่า ความต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นความต้องการสูงที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมเสริมทักษะความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมเสริมทักษะเพื่อการป้องกันโรคเอดส์ คลินิกคลายเครียด โปรแกรมโภชนาการ กิจกรรมการออกกำลังกายในที่ทำงาน โดยให้มีสถานที่และครูผู้ฝึกสอนออกกำลังกาย โปรแกรมเลิบบุหรี่ และกิจกรรมเสริมทักษะการคุมกำเนิด ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมที่มีความต้องการต่ำที่สุดคือโปรแกรมการเลิกดื่มสุรา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน/ลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นเพศหญิงและไม่มีพฤติกรรมการดื่มสุราอยู่แล้ว ข้อค้นพบนี้น่าจะเป็นคำตอบให้แก่สถานประกอบการนำไปปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพภายในองค์กร ซึ่งเป็นเชิงรับดังได้กล่าวแล้วมาเป็นบริการเชิงรุก โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนทำงานได้โดยไม่ต้องมีการลงทุนมากนัก แต่ผลได้จะมีคุณค่ามาก ทั้งต่อองค์กรและต่อตัวคนทำงานเอง

บทที่ 5

วิเคราะห์ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษามุ่งที่จะตอบคำถามว่าสถานการณ์ของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชนในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีจุดเริ่มต้นอย่างไร ใครบ้างมีบทบาทในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และบทบาทนั้นเป็นอย่างไร ใครคือผู้ได้รับผลของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ และผลที่เป็นรูปธรรมมีอะไรบ้าง รวมถึงค้นหาว่าปัจจัยส่งเสริมต่อการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเหล่านั้นมีอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนของการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 : สัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ ในเขต 4 จังหวัดคือเชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง คัดเลือกสถานประกอบการซึ่งมีพนักงานและลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป และเป็นสถานประกอบการที่มีระบบการบริหารองค์กรที่ทันสมัย มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพสะอาดสวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกอาคาร ซึ่งเป็นที่คาดว่าจะมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างให้แก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น การออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬา การจัดสวัสดิการบางอย่างที่มุ่งเพื่อให้บริการด้านสุขภาพแก่คนทำงาน โดยมีข้อสมมติฐานเบื้องต้นว่าถ้าสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเหล่านี้ ย่อมแสดงถึงความมีจิตสำนึกที่ดีของเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงในด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ของคนทำงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการขยายผลการศึกษาต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำนวนสถานประกอบการที่มีลักษณะดังกล่าว 41 แห่ง ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อสอบถามถึงแนวคิดและนโยบายด้านสุขภาพของคนทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจมีการดำเนินการมาบ้างแล้ว ตลอดจนปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นได้ นอกจากนั้นทำการสำรวจสภาพและความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างในด้านภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ความต้องการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการเดียวกันนั้น แล้วนำผลการสำรวจโดยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม

ถามดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่ามีสถานประกอบการแห่งใดมีกระบวนการในการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานที่ค่อนข้างชัดเจน โดยตรวจสอบว่ามีกระบวนการตามยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมสุขภาพ 5 ประการ ตามกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter) คือ 1) มีนโยบายด้านสุขภาพของคนทำงาน 2) มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาดสวยงามและปลอดภัย และสร้างสรรความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ รวมถึงมีความสัมพันธ์กับชุมชน 3) มีกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของคนทำงาน 4) มีการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ทั้งทักษะการทำงานและทักษะเพื่อสุขภาพ 5) มีการจัดบริการสุขภาพเชิงรุกในสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 2 : คัดเลือกสถานประกอบการ 6 แห่งที่มีข้อมูลเบื้องต้นจากขั้นตอนที่ 1 ว่ามีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานชัดเจน เพื่อกำหนดเป็นกรณีศึกษา โดยเลือกสถานประกอบการที่มีกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ที่เป็นตัวแทนของอุตสาหกรรมการผลิต 2 แห่ง คือ บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ และบริษัทวากโก้ ลำพูน จำกัด และตัวแทนของอุตสาหกรรมบริการ 4 แห่ง คือ สวนอาหารทะเลนางนวล เชียงใหม่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก และโรงแรมดุสิตไฮแลนด์รีสอร์ท เชียงราย

ขั้นตอนที่ 3 : เลือกสถานประกอบการที่เหลือจากการสำรวจเบื้องต้นในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งพบว่าการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในระดับดี เพื่อเป็นแหล่งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม สังเกต และถ่ายทำวิดีโอ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลจนถึงผู้จัดการทั่วไป และเจ้าของผู้ประกอบการ ทำการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์รายบุคคลจากพนักงานหรือลูกจ้าง โดยนัดหมายขอสัมภาษณ์ที่หอพักหรือร้านอาหารในกรณีที่เวลานัดเป็นเวลาอาหาร กลางวันหรืออาหารเย็น

นอกจากการสัมภาษณ์บุคลากรของสถานประกอบการโดยตรงแล้วยังได้ขอสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน อดีตครูใหญ่ พระเจ้าอาวาส ผู้นำกลุ่มหนุ่มสาว และบิดามารดาที่มีลูกทำงานเป็นลูกจ้างบริษัทใน

นิคมอุตสาหกรรมฯ ตลอดจนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีนามัยในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาได้ข้อมูลดังได้นำเสนอมาแล้ว ในบทที่ 3-4 นั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์โดยการตรวจสอบย้อนกลับไปสู่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ในสถานประกอบการที่ได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน 6 แห่ง ซึ่งเป็นกรณีศึกษาสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเอื้ออำนวยและปัจจัยส่งเสริมให้เกิดเป็นปรากฏการณ์ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ระบบ” ย่อย ๆ ภายในระบบใหญ่ของ “สถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานภาคเอกชน” เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ระบบย่อยดังกล่าวมี 6 ระบบด้วยกัน คือ

ระบบที่ 1 พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างระบบนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานในองค์กร จะแสดงพฤติกรรมสุขภาพออกมาให้เห็น เช่น การออกกำลังกายทั้งในระหว่างชั่วโมงทำงาน โดยทำพร้อมเพรียงกันทั้งโรงงาน และหลังจากเลิกงานโดยการเล่นกีฬาตามที่สถานประกอบการได้จัดสถานที่ไว้ให้ ได้แก่ สนามฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล การวิ่งออกกำลังกาย หรือการงดสูบบุหรี่โดยสร้างเงื่อนไขให้เห็นว่าการสูบบุหรี่ในที่ทำงานเป็นเรื่องยุ่งยากและสูบบุหรี่เฉพาะเวลาพักเท่านั้นจึงเลิกเสียเลยสบายกว่า รวมถึงพฤติกรรมสุขภาพในด้านการพักผ่อนอยู่ในห้องพัก ยามค่ำคืนแทนการออกไปเที่ยวเตร่ในสถานบันเทิง โดยแต่ละคนพยายามซื้อหาเครื่องอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวในห้องพัก เช่น โทรทัศน์ เครื่องเสียง โดยเขาเหล่านั้นกล่าวว่า การลงทุนซื้อหาอุปกรณ์เครื่องไฟฟ้าพวกนั้นนอกจากเป็นการช่วยให้ได้ผ่อนคลายแล้วยังเป็นสมบัติติดตัว ดีกว่าออกไปเที่ยวสถานบันเทิง ซึ่งไม่มีอะไรเหลือติดตัว และเสียสุขภาพอีกด้วย

โดยภาพรวมพนักงาน/ลูกจ้างจากสถานประกอบการแต่ละประเภท (ตารางที่ 33 ภาคผนวก ข.) ระบุว่าพฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรม (ตารางที่ 15 ถึง 32) เห็นได้ว่าพนักงาน/ลูกจ้างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสุขภาพดี เช่น เกือบทั้งหมดของคนทำงานระบุว่าไม่ใช้ยากระตุ้นพลัง รับประทานอาหารประเภทแป้งและน้ำตาลเพียงหนึ่งหรือสองมื้อในแต่ละวัน มากกว่าครึ่งรับประทานอาหารเช้า วันละหนึ่งมื้อ มี

พนักงาน/ลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 ถึง 40 มีพฤติกรรมออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ซึ่งจัดว่ามีผู้ที่สนใจออกกำลังกายจำนวนมากพอสมควร สำหรับสังคมไทยปัจจุบันซึ่งยังไม่มีค่านิยมด้านการออกกำลังกาย และมากกว่าครึ่งของพนักงาน/ลูกจ้างสวมหมวกนิรภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์ และไม่ดื่มสุราเมื่อขับขี่ยานยนต์ นอกจากนั้นยังพบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของพนักงาน/ลูกจ้างไม่สูบบุหรี่ ไม่ว่าภายใต้เงื่อนไขใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกือบครึ่งหนึ่งสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุอันตรายขณะทำงาน ข้อค้นพบนี้แสดงว่าปัจจุบันคนทำงานกลุ่มหนึ่งซึ่งมีเป็นจำนวนมากพอสมควรที่แสดงพฤติกรรมสุขภาพทั้งในขณะทำงานและนอกที่ทำงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ยังละเลยที่จะแสดงพฤติกรรมสุขภาพ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากความพยายามของสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมสุขภาพของตนเอง

ปัจจัยเอื้ออำนวยและเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้าง แสดงพฤติกรรมสุขภาพจากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการที่ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดระบบพฤติกรรมดังกล่าวขึ้น กล่าวคือ

1.1) การให้ความหมายของสุขภาพ

การที่พนักงาน/ลูกจ้างให้ความหมายอย่างไรต่อคำว่า "สุขภาพ" นี้พบว่าเป็นเงื่อนไขและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรมสุขภาพหรือพฤติกรรมเสี่ยง จากการสอบถามกลุ่มต่าง ๆ ของคนทำงานพบว่า กลุ่มที่ตอบว่า "สุขภาพ คือการไม่เจ็บไม่ป่วย ไม่เป็นโรค สามารถทำงานได้ตามปกติ ไม่ต้องลาหยุดงาน และไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้าง" คนกลุ่มนี้จะไม่แสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเพราะคิดว่าไม่จำเป็นเท่าที่เป็นอยู่ก็ดีอยู่แล้ว ความสนใจอยู่ที่การทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างมาก ๆ เช่น ทำงานล่วงเวลาให้ได้มากที่สุด อาจมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพโดยไม่รู้ตัว เช่น พักผ่อนน้อย เที่ยวกลางคืนโดยอ้างว่าเพื่อคลายเครียด และที่ตั้งใจแสดงพฤติกรรมเสี่ยงก็มีเช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะทำงาน โดยอ้างว่าไม่ถนัดและไม่เห็นเป็นอะไร ไม่มีใครมาว่ากล่าวตักเตือน คนกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่าการเจ็บป่วยของพวกตนเป็นภาระหน้าที่ของสถานประกอบการที่จะต้องดูแล โดยตนจะได้รับบริการด้านการรักษาเบื้องต้นจากหน่วยพยาบาลของสถานประกอบการ และถ้าอาการหนักมากขึ้นก็เป็นภาระของประกันสังคมที่จะเข้ามารับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในกรณีต้องไปโรงพยาบาล

และยังมีความเห็นต่อไปอีกด้วยว่า เมื่อเจ็บป่วยและได้รับการรักษาจากแพทย์แล้วสุขภาพก็จะกลับคืนสู่สภาวะปกติ กลับมาทำงานได้เหมือนเดิม จึงไม่มีความจำเป็นที่ตนต้องมาแบกรับภาระการดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะมีผู้รู้ผู้ชำนาญการทางสุขภาพ คือแพทย์และพยาบาลคอยช่วยเหลืออยู่แล้ว

สำหรับกลุ่มที่ให้ความหมายของสุขภาพว่า "หมายถึง ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ได้หมายถึงการไม่เจ็บไม่ป่วยเท่านั้น" คนกลุ่มนี้จะมีความเห็นในเรื่องสุขภาพที่กว้างขวางออกไปอีกว่า

- สุขภาพเป็นของเรา เราควรดูแลเองให้ดี ทำไมจะต้องรอให้คนอื่นมาบอกให้เราดูแลสุขภาพของเราเอง
- การที่ทางโรงงานมีกฎระเบียบด้านการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เราควรปฏิบัติเพื่อตัวเราเอง โรงงานจะเป็นผู้ได้รับผลทางอ้อมจากการที่เราไม่มีความปลอดภัยจากการทำงาน แต่เราคือผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรง คือไม่ต้องสูญเสียสุขภาพ เราจึงควรเอาใจใส่ในเรื่องนี้
- การมีสุขภาพดีทำให้ชีวิตมีความสุข เพราะนอกจากสามารถสร้างความสุขให้กับตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างความสุขให้คนใกล้ชิด เช่น พ่อ แม่ พี่น้อง เขาเห็นเรามีความสุขเขาก็มีความสุขด้วย

จะเห็นได้ว่า คนกลุ่มนี้ให้คุณค่ากับการมีสุขภาพดีมากกว่ากลุ่มแรกและมองมิติของสุขภาพได้กว้างขวางกว่า คือไม่มองเฉพาะแต่การไม่เจ็บไม่ป่วยเท่านั้น แต่ได้มองเห็นในมิติของทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสถานภาพทางเศรษฐกิจด้วย เพราะ "ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี" นั้นน่าจะตรงกับ Living well ซึ่งครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ฉะนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีพฤติกรรมการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพค่อนข้างดี มีวิถีชีวิต (Lifestyles) ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ ผลที่ตามมาก็คือ คนกลุ่มนี้ต่างพูดตรงกันว่า พอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ขณะนี้ เป็นชีวิตที่มีความสุข ไม่ลำบากเหมือนเมื่อก่อน ซึ่งเคยทำงานที่กรุงเทพฯ

อย่างไรก็ตาม การที่พวกเขาได้มีโอกาสมาทำงานในบรรยากาศที่ดี ทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อม และความเอื้ออาทรของผู้บริหาร ทำให้พวกเขาได้เรียนรู้ถึงความแตกต่างของการมี

ชีวิตในการทำงานที่ดี และที่ไม่ดีว่าต่างกันอย่างไร การเรียนรู้ในบรรยากาศการทำงานใหม่นี้ ส่งผลให้พวกเขาพัฒนาทัศนคติและความเชื่อด้านสุขภาพใหม่ ดังจะได้กล่าวต่อไป

1.2) ทัศนคติ

ประสบการณ์ของพนักงาน/ลูกจ้างที่ได้ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สะอาด สวยงาม และมีกฎระเบียบที่เข้มงวดในการทำงานด้วยความปลอดภัย ประกอบกับการที่สถานประกอบการนำระบบ 5ส มาใช้ในองค์กร ทำให้คนทำงานได้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการทำงานที่คำนึงถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะดวกในการทำงานรวมถึงความปลอดภัย ซึ่งล้วนเป็นผลดีต่อสุขภาพของคนทำงานเอง จึงทำให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีต่อการมีสุขภาพดี และยินดีเข้าร่วมโครงการพฤติกรรมสุขภาพด้วยความเต็มใจ เพราะเห็นว่าล้วนเป็นเรื่องดีต่อตนเองและต่อคนใกล้ชิด อีกทั้งความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงานนั่นเอง นอกจากจะมีบทบาทอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและช่วยให้คนทำงานรู้สึกสบายหูสบายตา ทั้งในขณะทำงานและขณะพักผ่อนระหว่างเวลาทำงานแล้วยังเป็นเครื่องย้ำเตือนให้ทุกคนเอาใจใส่ต่อความสะอาดเรียบร้อย ไม่กล้าทำให้สถานที่สกปรก คนงานกล่าวตรงกันว่า

- เมื่อเห็นเขาทำไว้สะอาดสวยงาม พวกเราก็ไม่กล้าทำสกปรก มีแต่จะช่วยกันรักษาความสะอาดเอาไว้
- ห้องอาหารของเราสะอาดมาก ติดเครื่องปรับอากาศด้วย พวกเราก็ช่วยกันรักษาความสะอาดโดยการยกจานอาหารที่กินเสร็จแล้วไปเก็บและเช็ดโต๊ะก่อนลุกออกไปทุกครั้ง และแยกเศษอาหารทิ้งด้วย

ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยเสริมสร้างทัศนคติและในที่สุดพัฒนาไปเป็นความเชื่อด้านสุขภาพของคนทำงานเหล่านี้ว่าสุขภาพคือสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับตนเองและบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนที่บ้าน ดังนั้นพฤติกรรมสุขภาพของพวกเขาจึงเกิดขึ้นโดยความสมัครใจเพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งดี ทัศนคติและความเชื่อด้านสุขภาพนี้นับว่าเป็นปัจจัยหลัก (Predisposing factors) ซึ่งบุคคลจะต้องมีก่อน ที่เขาจะแสดงพฤติกรรมสุขภาพออกมาให้เห็น

1.3) สิ่งเอื้ออำนวยให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสุขภาพ

แม้บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อสุขภาพเพียงใด แต่ถ้าสถานประกอบการไม่มีสิ่งเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมสุขภาพ ก็จะเป็นการยากหรือเป็นไปได้เลยที่จะได้เห็นบุคคลแสดงพฤติกรรมสุขภาพ เพราะไม่มีปัจจัยเอื้อ (Enabling factors) ซึ่งได้แก่กฎ ระเบียบ หรือข้อควรปฏิบัติที่กำหนดให้บุคคลควรแสดงพฤติกรรมสุขภาพ เช่น ระเบียบการสวมหมวกกันน็อค ระเบียบการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะทำงาน กฎห้ามสูบบุหรี่ขณะทำงาน และภายในอาคารโรงงาน ฯลฯ ปัจจัยเอื้อนี้ยังหมายถึง สถานที่หรือกิจกรรมที่สถานประกอบการกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นสื่อกลาง (means) ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงพฤติกรรมสุขภาพ เช่น กิจกรรมประกวดห้องน้ำสะอาด เป้าหมายของกิจกรรมนี้ก็เพื่อให้คนทำงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตกแต่งห้องน้ำให้สวยงามและดูแลให้สะอาดอยู่เสมอ ฉะนั้นทั้งตัวห้องน้ำเอง และกิจกรรมการประกวดห้องน้ำจึงกลายเป็นปัจจัยเอื้อให้คนทำงานในสถานประกอบการแห่งนั้นได้แสดงพฤติกรรมสุขภาพร่วมกัน นอกจากนั้นการที่สถานประกอบการจัดเตรียมพื้นที่บางส่วนในบริเวณสถานที่ทำงานเป็นพื้นที่เพื่อการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา ก็นับว่าเป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญที่ทำให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้โดยง่าย พร้อมทั้งยังอำนวยความสะดวกด้วยการมีอุปกรณ์กีฬาให้ยืมเล่นอย่างเพียงพอ มีครูฝึกกีฬา และจัดเวลาช่วงเย็นทุกวันให้สำหรับการฝึกซ้อมเพื่อเตรียมตัวแข่งขัน หรือสำหรับคนทำงานทั่วไปเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

พนักงาน/ลูกจ้างจากสถานประกอบการทุกประเภทระบุว่า มีปัจจัยเอื้อให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสุขภาพ เช่น มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุอันตรายขณะทำงาน มีกฎหมายห้ามสูบบุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์ หรือรับประทานอาหาร ขณะทำงานมีโรงอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ปริมาณครึ่งหนึ่งของโรงงานอุตสาหกรรมมีสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง (ตารางที่ 35 ภาคผนวก ข.)

1.4) การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนจากบุคคลอื่นให้แสดงพฤติกรรมสุขภาพเป็นปัจจัยเสริม (Reinforcing factors) ที่สำคัญยิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมสุขภาพ ผู้มีบทบาทในการเสริมแรงให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเช่นหัวหน้างาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วม

หอพักตลอดจนคนซึ่งเป็นคนรักของกันและกันก็มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายแสดงพฤติกรรมสุขภาพตั้งแต่พฤติกรรมการออกกำลังกาย ไปจนถึงการงดสูบบุหรี่เพื่อสุขภาพของตนเองและผู้ใกล้ชิด

ข้อมูลด้านปัจจัยสนับสนุนทางสังคม (ตารางที่ 34 ตามภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้าง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้แสดงพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การใช้คำพูดสนับสนุนเมื่อออกกำลังกาย มีคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ป้องกันขณะทำงานจากหัวหน้างาน หรือการตักเตือนเมื่อไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันฯ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการร่วมกันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนทำงานในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรณีศึกษาครั้งนี้ แสดงพฤติกรรมสุขภาพ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างเหล่านี้ เป็นผลมาจากสองระบบซึ่งเกิดขึ้นก่อนหน้านี้ นั่นคือ ระบบแนวคิดด้านสุขภาพคนทำงานจากภาครัฐ และระบบจิตสำนึกด้านสุขภาพคนทำงานจากเจ้าของผู้ประกอบการ และผู้บริหารระดับสูง ดังจะได้กล่าวถึงต่อไปนี้

ระบบที่ 2 แนวคิดด้านสุขภาพคนทำงานจากภาครัฐ ระบบนี้เกิดขึ้นจากฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการ องค์ประกอบซึ่งร่วมกันส่งผลให้เกิดแนวคิดด้านสุขภาพคนทำงานในระบบนี้ประกอบด้วย

2.1) องค์การของรัฐ มีองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐอย่างน้อย 4 องค์กรที่มีบทบาทในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน คือ 1) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) สำนักงานประกันสังคม 3) ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน 4) สำนักงานสาธารณสุข

เจ้าหน้าที่ของรัฐจากทั้ง 4 หน่วยงานนี้ นอกจากจะมุ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพอันเกิดจากงานของคนทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายแล้ว เมื่อปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งท่านเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าการทำงานในลักษณะเดิมไม่น่าจะถูกต้อง แต่กลับเป็นการทำงานตามหลังปัญหา เพราะนับวันปัญหาสุขภาพของคนทำงานจะยิ่งพอกพูนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งยอดเงินที่ต้องจ่ายจากกองทุนเงิน

ทดแทน และเงินประกันสังคมแต่ละปีมีจำนวนสูงมากและมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานก็พบสถิติอุบัติเหตุและรูปแบบของการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ฉะนั้นทุกหน่วยจึงเกิดแนวคิดในการทำงานใหม่ จากที่เคยตั้งรับมาเป็นปฏิบัติการเชิงรุกโดยมุ่งเข้าถึงตัวคนทำงาน ให้การอบรมเพื่อสร้างความรู้และทัศนคติในการดูแลสุขภาพและฝึกทักษะการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนให้มีทักษะในการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ แนวคิดนี้กำลังได้รับการตอบสนองจากสถานประกอบการและคนทำงาน จึงนับเป็นแนวทางที่สามารถช่วยชักนำให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่มีสุขภาพดียิ่งขึ้น และมีพฤติกรรมสุขภาพและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากขึ้น

2.2) ความเคลื่อนไหวด้านสุขภาพระดับสากล

ในกระบวนการผลิตสินค้าทางอุตสาหกรรมได้มีความเคลื่อนไหวด้านมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานของกระบวนการผลิต ซึ่งควบคุมโดย Organization for International Standard กำหนดมาตรฐาน ISO 9002, 14000 และ 18000 ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่สุขภาพของคนทำงาน นอกจากนั้นข้อเรียกร้องด้านสุขภาพขององค์กรแรงงานสากล (International Labour Office – ILO) ก็นับเป็นความเคลื่อนไหวที่ผลักดันให้รัฐหันมาให้ความสนใจต่อการกำกับดูแลให้สถานประกอบการจัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย (Fedotov, 1998) ความเคลื่อนไหวเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนให้ภาครัฐเกิดแนวคิดในด้านการดูแลสุขภาพคนทำงานมากขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน ประกอบด้วยความเคลื่อนไหวเรื่องสถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ (Healthy Work Approach – HWA) (World Health Organization, 1997) ซึ่งเสนอโดยองค์การอนามัยโลก ได้รับการตอบรับอย่างกว้างขวางในวงการอุตสาหกรรมของประเทศต่าง ๆ จึงถูกนำมาเป็นแบบอย่างให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย โดยเฉพาะสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นสาขาของบริษัทแม่จากต่างประเทศ

2.3) ความเอื้ออาทร ความเอื้ออาทรจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีต่อคนทำงานในสถานประกอบการเป็นลักษณะทางวัฒนธรรมที่พบได้ในสังคมไทย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า ในฐานะที่คนทำงานเหล่านั้นเป็นคนไทยและทำงานอยู่ในแผ่นดินไทย เขาควรได้รับการดูแลและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นคนไทยจากเจ้าของผู้ประกอบการ

การซึ่งมักเป็นคนต่างชาติ ฉะนั้นสิ่งใดที่รัฐจกทั้งจัดให้ได้เพื่อให้คนทำงานไทยมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่างก็พร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คนทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่ โดยเอื้อให้คนทำงานสามารถแสดงพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง (1.3)* โดยศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานซึ่งได้มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลและจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปให้การอบรมให้แก่ลูกจ้างให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติและความเชื่อด้านสุขภาพ (1.2)* และความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4) แนวความคิดใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากอดีตที่เคยมองว่าคนงานเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ของโรงงาน ดังนั้นนายจ้างจึงพยายามลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้โดยการเอารัดเอาเปรียบคนงาน ไม่สนใจสุขภาพคนงาน แต่หลังปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา แนวความคิดใหม่กลับมองว่าคนงานคือทรัพยากร (Resource) ที่จะต้องดูแล ถ้าคนงานมีสุขภาพดี หน่วยงานก็ได้ประโยชน์ด้วย ดังนั้น ค่าใช้จ่ายสำหรับการดูแลสุขภาพคนงานจึงเป็นการลงทุน (Investment) ชนิดหนึ่งเหมือนกับการลงทุนในทรัพย์สินของโรงงาน และแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ได้รับการส่งเสริมจนกระทั่งปัจจุบัน

ระบบที่ 3 จิตสำนึกของผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับสุขภาพคนทำงาน

จิตสำนึกด้านสุขภาพของคนทำงานซึ่งเกิดจากเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นปรากฏการณ์ที่พบได้ชัดเจนจากการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของไทยที่ “ผู้ใหญ่” จะเป็นผู้แสดงความเมตตาต่อ “ผู้น้อย” ให้ความห่วงใยในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่มาอยู่ในความรับผิดชอบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน จึงเกิดเป็นจิตสำนึกของ “ผู้ใหญ่” คือเจ้าของหรือผู้บริหารเหล่านี้ว่าต้องให้การเอาใจใส่ ดูแลคนทำงานให้มีความสุขตามสมควร มิใช่มุ่งตอบแทนเฉพาะด้านค่าจ้าง ค่าแรงอย่างเดียว ปรากฏการณ์จิตสำนึกด้านสุขภาพคนทำงานนี้เป็นผลรวม

(1.3), (1.2) คือองค์ประกอบในระบบที่ 1 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการปฏิบัติและดำเนินการของเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการเหล่านี้ และในทางกลับกันจิตสำนึกด้านสุขภาพคนทำงานนั่นเองก็มีผลย้อนกลับให้เกิดการดำเนินการหรือเกิดเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้ด้วยในเวลาเดียวกัน ดังนี้

3.1) ความเอื้ออาทรของเจ้าของฯ และผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อคนทำงาน ดังได้กล่าวแล้วว่าความเอื้ออาทรเป็นคุณลักษณะพิเศษของ "ผู้ใหญ่" ในสังคมไทยที่พึงมีต่อ "ผู้น้อย" ซึ่งจัดว่าเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่สำคัญมากต่อการเริ่มต้นการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน ฉะนั้นการปฏิบัติต่อคนทำงานในสถานประกอบการจึงเริ่มจากฐานคติของความเมตตา ความห่วงใยในสภาพความเป็นอยู่ ความปลอดภัยและความสมดุลของชีวิตทั่วไปกับชีวิตการทำงาน "ผู้ใหญ่" ในสถานประกอบการมองเห็นตรงกันว่าพนักงาน/ลูกจ้างไม่ควรหักโหมทำงานมากเกินไปเพียงเพื่อแลกกับค่าจ้างที่จะได้รับมากกว่าเดิม แต่ควรจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ สถานประกอบการบางแห่งเห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้างควรมีเวลาศึกษาหาความรู้ในเรื่องสุขภาพและการทำงานที่ปลอดภัย ถึงกับจัดช่วงเวลาให้ได้ฟังการบรรยายและสาธิตวิธีการทำงานที่ปลอดภัย และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลอย่างถูกต้องจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้เวลานหลังเลิกงานและจ่ายค่าล่วงเวลาให้ 2 ชั่วโมงด้วย

3.2) นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จากความเอื้ออาทรของเจ้าของและผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการที่มีต่อพนักงาน/ลูกจ้างนี้เองจึงส่งผลให้มียุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์นโยบายออกได้เป็น 3 ด้านคือ

3.2.1 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่สวยงามและปลอดภัย มีการลงทุนเพื่อจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในอาคาร และมีกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.2.2 นโยบายด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อกำกับให้คนทำงาน แสดงพฤติกรรมสุขภาพเช่น กฎเรื่องการห้ามสูบบุหรี่ขณะทำงาน กฎการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล กฎการสวมหมวกกันน็อกในการขับขี่จักรยานยนต์ ฯลฯ รวมทั้งการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดเตรียมสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา จัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในและระหว่างสถานประกอบการ รวมทั้งแข่งขันกับชุมชน

3.2.3 นโยบายด้านสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่การทำประกันสุขภาพให้คนทำงาน นอกเหนือจากประกันสังคมซึ่งมีอยู่แล้วตามกฎหมายแรงงาน

การส่งเสริมให้ได้มีโอกาสในการพัฒนาความชำนาญและทักษะขั้นสูงขึ้น โดยการส่งไปฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดบริการอาหารราคาถูก มีคุณภาพและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนจัดบริการที่พักอาศัยราคาถูกภายในสถานที่ทำงาน หรือจัดบริการรถรับ-ส่งแก่พนักงานที่มีที่พักห่างไกลจากสถานที่ทำงาน

3.3) การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย

สถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรณีศึกษามีการดำเนินงานอาชีวอนามัยครบถ้วนทั้ง 4 ส่วนตามที่มีข้อตกลงร่วมระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับองค์การอนามัยโลก (ILO/WHO) เมื่อปี ค.ศ. 1950 ซึ่งประกอบด้วย (Fedotov, 1998)

- 3.3.1 ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสภาวะการทำงานที่ดีที่สุดในด้านกายภาพ จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมของแรงงาน
- 3.3.2 ป้องกันการเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และไม่ถูกสุขลักษณะ
- 3.3.3 ปกป้องแรงงานจากภัยอันตรายร้ายแรงที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพ
- 3.3.4 จัดให้แรงงานได้ทำงานในตำแหน่งงานที่มีสภาพแวดล้อมของงานเหมาะสมกับลักษณะทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของแรงงาน

ทั้งนี้ สถานประกอบการทุกแห่งมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และคณะกรรมการความปลอดภัยเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย

3.4) การสนับสนุนทางสังคมและการจัดสิ่งเอื้ออำนวย องค์ประกอบในด้านการสนับสนุนทางสังคม (1.4)* และด้านสิ่งเอื้ออำนวยนี้ (1.3)* ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ขณะเดียวกันองค์ประกอบทั้งสองนี้ก็เป็นผลพวงของความเอื้ออาทรที่เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการที่มีต่อคนทำงานด้วย

*(1.4), (1.3) คือองค์ประกอบในระบบที่ 1 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วก็จะเห็นได้ว่าจิตสำนึกด้านสุขภาพคนทำงานซึ่งเกิดจากเจ้าของและผู้บริหารของสถานประกอบการนี้เป็นผลของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบนี้ ขณะเดียวกันจิตสำนึกนี้ก็มิมีบทบาทในฐานะตัวต้นกำเนิดขององค์ประกอบของระบบนี้ด้วยเช่นกัน

ระบบที่ 4 ความเข้มแข็งด้านสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง ความเข้มแข็งด้านสุขภาพนี้แสดงออกโดยพนักงาน/ลูกจ้างที่สามารถอธิบายถึงคุณค่าของการมีสุขภาพดีว่าเป็นสิ่งสำคัญของชีวิตการทำงาน เพราะถ้าปล่อยให้สุขภาพเสื่อมโทรมก็จะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการทำงาน โดยเฉพาะขณะนี้กำลังอยู่ในช่วงของการทำงานเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า พวกเขาจำเป็นต้องดูแลสุขภาพเพื่อให้สามารถทำงานให้ได้เต็มที่ ความพยายามที่จะดูแลตนเองให้มีสุขภาพดีอยู่เสมอนี้ นับเป็นความเข้มแข็งทางปัญญาของคนทำงานเหล่านี้ อย่างไรก็ตามความเข้มแข็งด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นในหมู่คนทำงาน เป็นผลพวงขององค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ

4.1) นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการได้กำหนดขึ้นดังได้กล่าวมาแล้ว (3.2)*

4.2) การดำเนินด้านอาชีวอนามัยในสถานประกอบการดังกล่าวมาแล้วใน (3.3)*

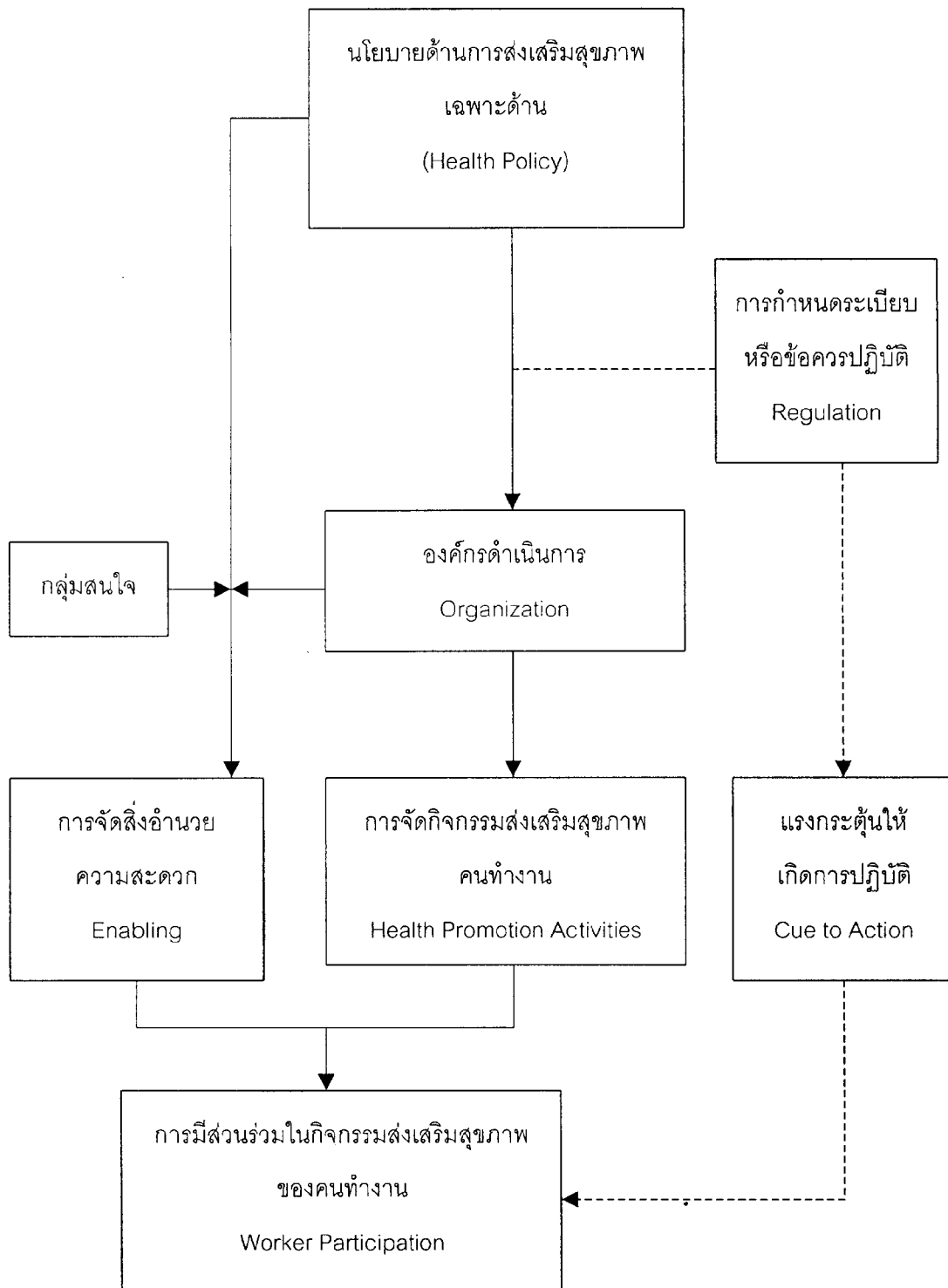
4.3) การดำเนินงาน "ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ" (Workplace Health Promotion) โดยภาพรวมเห็นได้ว่าการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพตามยุทธศาสตร์ 5 ประการ ที่องค์การอนามัยโลกเสนอไว้ คือ 1) การกำหนดนโยบายด้านสุขภาพคนทำงาน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อสุขภาพของคนทำงาน 3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของคนทำงาน 4) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ และ 5) การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพภายในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานอาจมีลักษณะ "แยกส่วน" คือแต่ละกิจกรรมที่ปรากฏมีลักษณะเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจ เฉพาะเรื่อง ไม่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับกิจกรรมอื่น ทั้งนี้รูปแบบของการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานเหล่านี้มีขั้นตอน ดังนี้

*(3.2), (3.3) คือองค์ประกอบในระบบที่ 3 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

- 4.3.1 เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงฯ กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น นโยบายกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของพนักงาน
- 4.3.2 ผู้บริหารฯ จัดตั้งองค์กรซึ่งประกอบด้วยพนักงานและลูกจ้างเข้ามา ร่วมกันเป็นคณะกรรมการเพื่อดำเนินกิจกรรมนั้น เช่น คณะกรรมการ กีฬาและการออกกำลังกาย
- 4.3.3 เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงฯ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สนาม กีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา ตามคำร้องขอของ คณะกรรมการกีฬาฯ
- 4.3.4 คณะกรรมการกีฬาฯ จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร หรือ ระหว่างองค์กรเป็นคราว ๆ เช่น ปีละ 1 ครั้ง
- 4.3.5 การมีส่วนร่วมในการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของคน ทำงานทั่วไป ปล่อยให้ เป็นความสมัครใจของแต่ละบุคคลที่มีความ ต้องการ โดยคณะกรรมการฯ เป็นผู้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ เช่น จัดอุปกรณ์กีฬาให้ยืม (ลูกบอลเกตบอล ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเลย์บอล)

ในกรณีของกิจกรรมอื่น ๆ เช่น กิจกรรม "การควบคุมคุณภาพอาหาร" ก็จะมี รูปแบบของการดำเนินการเช่นเดียวกันนี้ กล่าวคือ เริ่มต้นมาจากเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงฯ กำหนดนโยบายด้านนี้ลงมาเอง แต่บางแห่งเป็นการกำหนดนโยบายตามข้อเสนอแนะของคน ทำงาน โดยสถานประกอบการมีผู้รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่ายในองค์กร และเมื่อรวบรวม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ก็สรุปออกมาเป็นนโยบาย พร้อมจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมา รับผิดชอบดำเนินการเป็นเรื่อง ๆ ไป อนึ่งการก่อเกิดของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ ทำงานบางแห่ง ไม่จำเป็นจะต้องมีจุดเริ่มต้นมาจากผู้บริหารระดับสูงฯ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบด้วยว่าตัวพนักงานหรือลูกจ้างมีการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมตามความสนใจ ซึ่งมักเป็น กิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาเพื่อสุขภาพ โดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์หรือ ไม่มีการสนับสนุนใด ๆ เลยก็ได้ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นโครงสร้างของการดำเนินงานในการจัด กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพแต่ละกิจกรรมได้ดังนี้

ภาพที่ 1 โครงสร้างและบทบาทในการดำเนินงาน “ส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน”



อนึ่ง ตามโครงสร้างนี้ แสดงให้เห็นว่า การกำหนดระเบียบหรือข้อควรปฏิบัติต่อนโยบายการส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานนั้น อาจมีหรือไม่มีในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ในกรณีที่สถานประกอบการแห่งใดมีกฎ ระเบียบ (Regulation) ให้คนทำงานปฏิบัติ ก็อาจเป็นแรงกระตุ้น (Cue to action) ให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาได้ดียิ่งขึ้น เช่น บางสถานประกอบการมีนโยบายรณรงค์ให้คนทำงานสวมหมวกกันน็อก ขณะขับขี่จักรยานยนต์ พร้อมทั้งมีการกำหนดระเบียบบางประการกำกับออกมาด้วย เช่น ถ้าไม่สวมฯ จะต้องถูกหักเงินสวัสดิการที่จัดให้

4.4) กลุ่ม/องค์กรภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการรับผิดชอบดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ให้แก่คนทำงาน กลุ่ม/องค์กรภายในได้แก่ กลุ่มออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ชมรมกีฬาประเภทต่าง ๆ กลุ่มควบคุมคุณภาพอาหาร กลุ่มกิจกรรมนันทนาการและทัศนศึกษา เป็นต้น กลุ่ม/องค์กรเหล่านี้ได้ทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานประกอบการเป็นอย่างดี จึงนับเป็นการฝึกประสบการณ์เพื่อการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่กลุ่มในการสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพและทักษะทางสังคมต่าง ๆ จึงทำให้คณะกรรมการในกลุ่มและคนทำงานโดยทั่วไปได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ไม่เพียงแต่หวังพึ่งพิงผู้อื่นตลอดเวลา

สำหรับกลุ่มหรือองค์กรภายนอกที่มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

4.4.1 กลุ่มซึ่งเกิดจากการรวมตัวของผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นคนไทย เรียกว่า “ชมรมผู้บริหารไทย” จัดเป็นกลุ่ม/องค์กรกึ่งภายนอก เพราะเป็นการรวมตัวอย่างอิสระไม่ได้สังกัดอยู่ภายใต้สถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่ง กลุ่มนี้มีบทบาทในการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพเช่นการเล่นกีฬา กิจกรรมนันทนาการเช่นการท่องเที่ยว ตลอดจนกิจกรรมสังคม เช่นการเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้บริหารของสถานประกอบการต่าง ๆ และยังมีบทบาทในการประสานประโยชน์ทั้งของฝ่ายเจ้าของผู้ประกอบการและฝ่ายพนักงาน/ลูกจ้าง

4.4.2 กลุ่ม/องค์กรภายนอกอย่างแท้จริง เป็นกลุ่มอิสระจากภายนอกที่มีความสนใจในภาวะสุขภาพ การทำงานตลอดการดำเนินชีวิตของคนทำงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม กลุ่มนี้จะสนใจว่าคนทำงานเหล่านั้นจะมีปัญหา

สุขภาพอะไรบ้างหรือไม่ อย่างไรอันอาจเป็นผลกระทบจากการทำงานกลุ่มนี้ประกอบด้วย นักวิชาการ นักอนุรักษ์ หรือนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชน บทบาทของกลุ่มนี้มุ่งไปที่การค้นหา คนทำงานที่เกิดความเจ็บป่วย และสืบหาสาเหตุของความเจ็บป่วยนั้นว่ามีความเกี่ยวข้องกับงาน ที่ทำหรือไม่ แล้วนำเสนอข้อมูลด้านปัญหาสุขภาพต่อสาธารณะโดยผ่านสื่อมวลชน ความ เคลื่อนไหวนี้ช่วยกระตุ้นให้คนทำงานตระหนักถึงผลกระทบจากการทำงานที่อาจมีต่อสุขภาพ ของตนเองได้เป็นอย่างมาก และช่วยให้คนทำงานมีพฤติกรรมป้องกันตนเองขณะทำงานได้ มากขึ้น

ข้อมูลจากตารางที่ 76 และ 77 (ภาคผนวก ข.) แสดงให้เห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้าง เห็นว่าผู้มีบทบาทในการลงทุนค่าใช้จ่ายเพื่อการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนทำงานควรเป็นบทบาท ของสถานประกอบการมากที่สุดคือตั้งแต่ร้อยละ 40 ถึง 71 อย่างไรก็ตามมีพนักงาน/ลูกจ้าง จำนวนถึงร้อยละ 23 ถึง 46 ที่เห็นว่าการลงทุนด้านนี้ควรเป็นบทบาทร่วมกันของทุกฝ่าย ส่วนบท บาทในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานนั้นส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นบทบาทของ เจ้าของสถานประกอบการ รองลงมาเห็นว่าควรเป็นบทบาทของหน่วยบริการสุขภาพของสถาน ประกอบการ พนักงาน หน่วยบริการสุขภาพของรัฐและหน่วยบริการสุขภาพของเอกชน ตาม ลำดับ

องค์ประกอบในระบบนี้ช่วยส่งเสริมให้คนทำงานมีความเข้มแข็งด้านสุขภาพเป็น อย่างดี เพราะภายใต้บรรยากาศของการดำเนินงานอาชีวอนามัยและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่ง สถานประกอบการจัดให้มีขึ้นนี้ช่วยให้คนทำงานได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติตนเพื่อการส่งเสริม สุขภาพให้ดีขึ้น มากกว่าเพียงการดำรงภาวะสุขภาพเท่าที่เป็นอยู่และวันหนึ่งก็อาจจะต้องกลายเป็น คนป่วยด้วยไม่รู้ว่าควรทำให้มีภาวะสุขภาพดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่นั้นทำอย่างไร

ระบบที่ 5 ผลผลิตโดยรวม (ผลิตภัณฑ์และทรัพยากรบุคคล) ระบบนี้แสดงให้เห็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการบริหารองค์กรในสถานประกอบการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสุขภาพและ คุณภาพชีวิตของคนทำงานว่าเป็นเงื่อนไขที่ต้องเกิดขึ้นก่อน (Prerequisite) โดย “ผู้ใหญ่” มี

ความเอื้ออาทรต่อพนักงาน/ลูกจ้าง (3.1)* กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจน (3.2)* และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม/องค์กร (4.4)* ภายในสถานประกอบการเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงาน/ลูกจ้างเกิดความรู้สึกอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลบวกอย่างยิ่งต่อองค์กรนั้นคือ

5.1) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ซึ่งความเป็นเจ้าของนี้มี 2 นัยคือเป็นเจ้าของสุขภาพของตนเอง และเป็นเจ้าขององค์กรด้วยในเวลาเดียวกัน

ความเป็นเจ้าของสุขภาพของตนเองเกิดจากการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศที่สร้างสรรให้คนทำงานเกิดความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพ จนกระทั่งเขาสามารถเห็นได้ว่าแท้จริงแล้วสุขภาพเป็นสมบัติของตนเองฉะนั้นการดูแลและส่งเสริมให้ตนมีสุขภาพะที่ดีมากขึ้น จึงเป็นภาระกิจของแต่ละบุคคลหาใช้สิ่งที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไม่ ขณะเดียวกันการได้มีโอกาสทำงานในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศของความเอื้ออาทร ความเมตตาและความใส่ใจต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานเช่นนี้ทำให้ทุกคนเกิดความรักและผูกพันในองค์กรจนถึงขั้นพูดได้ว่าสถานที่ทำงานแห่งนั้นเป็นของพวกเขาเองด้วย ดังที่ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งพูดว่า "โรงงานของเรา...ให้การดูแลพวกเราดี เรายังควรทำดีตอบแทนโรงงานของเราด้วย"

5.2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ภายใต้บรรยากาศการบริหารองค์กรที่มุ่งความสำคัญต่อตัวคนทำงาน (Human oriented) เช่นนี้ เชื่อให้ผู้บริหารสถานประกอบการสร้างความมั่นใจให้แก่คนทำงานว่าจะมีความมั่นคงในอาชีพ (Job security) แม้ในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยเช่นนี้ และในสถานที่ทำงานหลายแห่งยังสามารถประกันโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้แก่คนทำงานตำแหน่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ความเคลื่อนไหวด้านสุขภาพในระดับสากล (2.2)* ที่กล่าวแล้วก็มิขบหาที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดระบบนี้ กล่าวคือการกำหนดมาตรฐาน ISO นั้นมีเจตนาให้สถาน

* (3.1), (3.2), (4.4) คือองค์ประกอบในระบบที่ 3 และ 4 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

* (2.2) คือองค์ประกอบในระบบที่ 2 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

ประกอบการมุ่งผลิตทั้งสินค้าที่มีคุณภาพและพัฒนากระบวนการผลิตที่ไม่เป็นการทำลายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการผลิตภายใต้มาตรฐานนี้ก็คือผลิตภัณฑ์คุณภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเช่นกัน

องค์ประกอบของระบบนี้ทั้งหมดส่งผลให้เกิดผลผลิตโดยรวมทั้งที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ (Tangible outcome) ได้แก่ปริมาณและคุณภาพของชิ้นงานที่ได้ตามกำหนด และผลผลิตที่ไม่อาจจับต้องได้ในปัจจุบัน (Intangible outcome) แต่จะเป็นผลดีต่อสังคมในอนาคต นั่นคือผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ คือเป็นพนักงานที่มีสุขภาพทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคมพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการผลิตที่มีคุณค่าแก่สังคมต่อไป

ระบบที่ 6 ชุมชนเข้มแข็ง ระบบสุดท้ายที่พบจากการศึกษาครั้งนี้คือ ความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ ปรากฏการณ์ความเข้มแข็งของชุมชนเกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นไปหางานทำที่อื่น เด็กหนุ่มสาวเมื่อเรียนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นมาเรียนในโรงเรียนในพื้นที่จนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมีอายุครบ 15 ปี ซึ่งสามารถทำงานได้ตามกฎหมาย ต่างก็จะสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในชุมชนนั่นเอง ฉะนั้นการที่คนหนุ่มสาวไม่ต้องอพยพไปหางานทำต่างถิ่นนี้จึงเกิดเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเข้มแข็งของชุมชน นั่นคือ

6.1) ครอบครัวเข้มแข็ง เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวได้อยู่ด้วยกันพร้อมหน้าทั้งพ่อแม่และลูก ๆ ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน บางครอบครัวมีผู้สูงอายุและเด็กเล็กในวัยเรียน การที่ทุกคนได้อยู่ร่วมกันพร้อมหน้าเช่นนี้จึงเป็นความอบอุ่นและความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

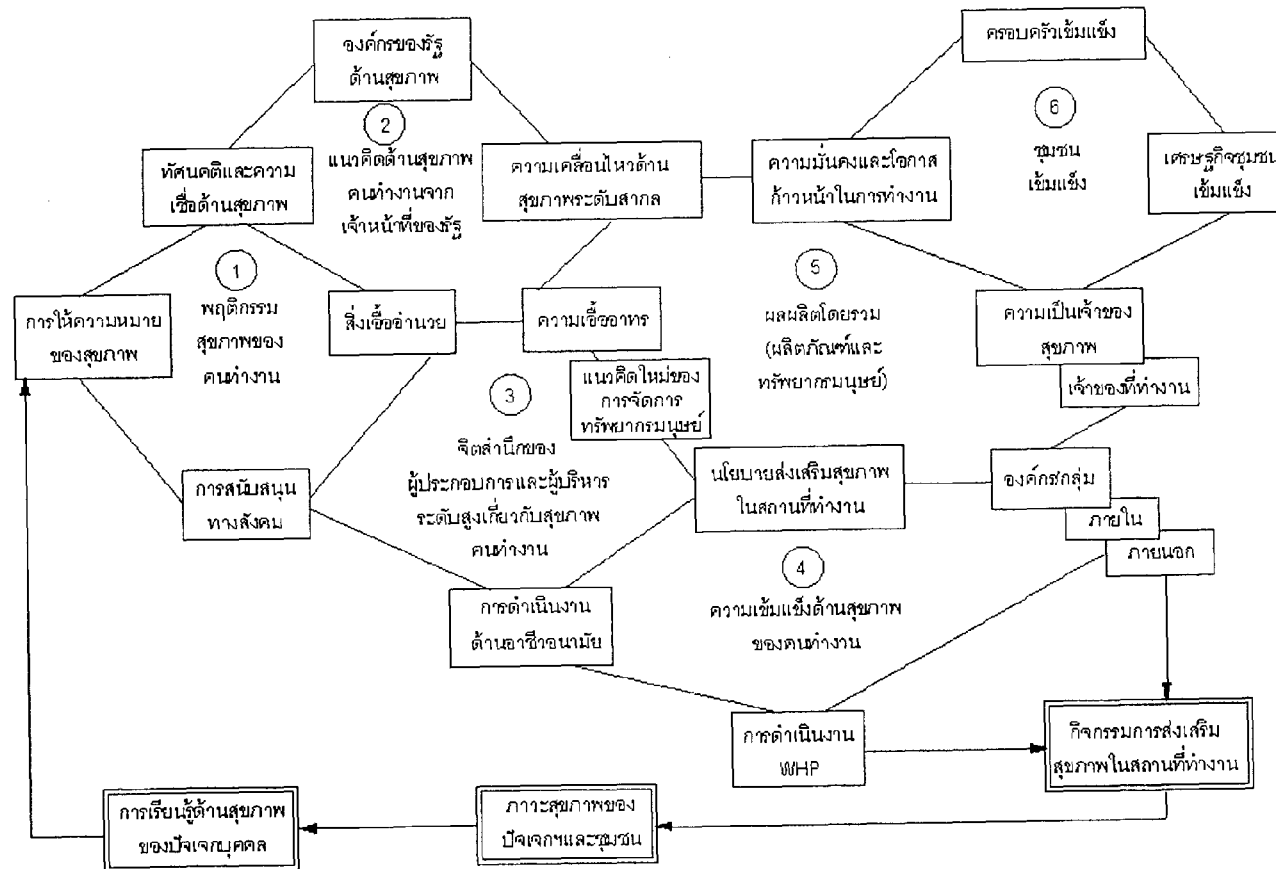
6.2) เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง เนื่องจากคนในชุมชนมีการจ้างงาน ซึ่งมีรายได้ที่แน่นอน ประกอบกับความมั่นคงในการทำงาน (5.2)* และความรู้สึกเป็นเจ้าของในสถานประกอบการ (5.1)* ที่พวกเขาทำงานอยู่ จึงทำให้ทุกคนยินดีที่จะทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่ตั้งอยู่ในชุมชนของพวกเขา

(5.2), (5.1) คือองค์ประกอบในระบบที่ 5 ที่กล่าวถึงมาแล้ว

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นระบบย่อยทั้ง 6 ระบบดังกล่าว จึงเป็นที่มาของ "กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน" ซึ่งมีให้เห็นได้ในสถานที่ทำงานที่ถูกคัดเลือกเป็นกรณีศึกษา และในที่สุดก็จะเกิดเป็นผลพวง (Impact) ต่อสุขภาวะของคนทำงานแต่ละคนและสุขภาวะของชุมชนโดยรวมอีกด้วย และเมื่อถึงเวลานั้นคนทำงานก็จะเกิดการเรียนรู้ด้านสุขภาพของตนเองมากขึ้นว่าสุขภาพที่พึงปรารถนานั้นคือ การมีภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Living well) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไม่ใช่เพียงแค่การปราศจากความเจ็บป่วย หรือพิการเท่านั้น ซึ่งก็จะนำไปสู่การให้ความหมายของสุขภาพของคนทำงานในความหมายใหม่นี้อย่างแพร่หลายมากขึ้น ท้ายที่สุดเราก็จะได้คนทำงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อกระบวนการผลิตของสังคม เพราะมีคนที่อยู่ในวัยทำงานที่มีศักยภาพในการผลิตมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้สามารถเสนอเป็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างระบบทั้ง 6 ระบบและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในระบบและระหว่างระบบ ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 : วิเคราะห์สถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษาสี่จังหวัดภาคเหนือ



กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ให้เห็นเป็นระบบของ “สถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานภาคเอกชน” โดยแสดงให้เห็นเป็นระบบย่อยทั้ง 6 ระบบ และความเชื่อมโยงของแต่ละระบบโดยมีองค์ประกอบบางองค์ประกอบของระบบย่อยที่ต่อเนื่องกันทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบร่วม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพสำหรับคนทำงานในสถานที่ทำงานภาคเอกชน ในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือบางแห่งอยู่บ้างแล้ว โดยมีจุดเริ่มต้นซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญของการเริ่มกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน สิ่งนั้นคือ “แนวคิดด้านสุขภาพคนทำงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งอยู่ในท้องถิ่นและมีบทบาทโดยตรงในการเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย โดยเฉพาะศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จะเป็นหน่วยหลักในการแสดงบทบาทในด้านนี้ ในขณะที่ “จิตสำนึกของเจ้าของและผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเกี่ยวกับสุขภาพของคนทำงาน” ก็เป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานให้เกิดขึ้นและพัฒนาต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม กระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานจะปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมหรือไม่ นั่นคือคนทำงานจะแสดง “พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ” หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้ความหมาย (Meaning) ของ “สุขภาพ” ว่าอย่างไร เพราะการให้ความหมายของสิ่งใด ๆ ย่อมเป็นจุดเริ่มต้นที่บ่งบอกถึงทิศทางของการดำเนินไปของสิ่งนั้น ๆ ฉะนั้น เมื่อคนทำงานให้ความหมายของสุขภาพว่า “คือความไม่เจ็บไม่ป่วย” ซึ่งเป็นความหมายในทาง ill-health พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพจะไม่เกิดขึ้น แต่ให้คนทำงานให้ความหมายของสุขภาพว่า “คือการมีชีวิตที่มีความสุข” ซึ่งเป็นความหมายในทาง good-health พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มคนเหล่านั้นจะตามมาโดยมีปัจจัยเอื้ออำนวย และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เป็นแรงผลักดันให้การแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นไปได้

ปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมอีกส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานคือ “ความเข้มแข็งด้านสุขภาพของคนทำงาน” ซึ่งเห็นได้จากผลการประเมินภาวะสุขภาพของคนทำงาน และจากการสัมภาษณ์ซึ่งบ่งบอกว่าในสถานที่ทำงานที่มีกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพอยู่บ้างนั้น ได้ส่งผลให้คนทำงานอุทิศภาวะความคิดด้านสุขภาพไปในทิศทางที่มุ่งพึ่งพาผู้อื่นน้อยลง สามารถดูแลตนเองได้ในขณะที่มีร่างกายแข็งแรง และมีเจตนาจะ

รักษาสภาวะความแข็งแรงนั้นไว้ โดยหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ ที่ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เช่น การดื่มเหล้า เที่ยวกลางคืน ฯลฯ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมอีกประการหนึ่งคือ “ความเข้มแข็งของชุมชน” โดยเฉพาะเป็นความเข้มแข็งเชิงจิตวิทยาสังคมอันเกิดจากสภาวะความเป็นอยู่ที่เป็นไปในท้องถิ่นเดิมของตนเอง ไม่ต้องอพยพไปหางานทำต่างถิ่น จึงเกิดเป็นความอบอุ่นของครอบครัว แม้ว่าความเข้มแข็งของชุมชนในความหมายของ “ประชาสังคม” (Civil Society) จะยังไม่สามารถเห็นได้เด่นชัดจากการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากอยู่นอกเหนือขอบเขตของการวิจัย แต่การที่สมาชิกในชุมชนมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคง โดยมีรายได้ประจำจากการทำงานมีชีวิตครอบครัวที่อยู่กินพร้อมหน้าเช่นนี้ก็นับได้ว่าเป็นความเข้มแข็งของชุมชนได้ระดับหนึ่ง และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาไปสู่ความเป็นประชาสังคมในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ปรากฏการณ์อีกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมขณะนี้ เนื่องจากสถานประกอบการยังไม่เคยรวบรวมข้อมูลด้านนี้ไว้ นั่นคือ “ผลผลิต” ที่ควรจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้คนทำงาน อย่างไรก็ตามเจ้าของผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงทุกรายมีความเห็นตรงกันว่า ถ้าคนทำงานมีภาวะสุขภาพดี ย่อมเป็นผลดีต่อกระบวนการผลิต ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างแน่นอน ฉะนั้น ในการศึกษาต่อเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ น่าจะได้คำตอบที่เห็นชัดเจนถึงผลที่ได้เป็นรูปธรรมจากการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน ในแง่ของ “ผลผลิต” และยิ่งกว่านั้นในระยะยาว ผลได้ที่เป็นรูปธรรมอีกทางหนึ่งที่จะปรากฏให้เห็น คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในปัจจุบันและอนาคต

บทที่ 6

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสถานการณ์ของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานี่ทำงานเอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือ คือ เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง ว่ามีการดำเนินการไปมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยขัดขวางการดำเนินการอย่างไร ใครบ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และใครบ้างมีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน รวมทั้งศึกษาภาวะสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมสุขภาพของคนทำงาน ตลอดจนปัญหาและความต้องการบริการส่งเสริมสุขภาพของคนทำงาน และต้องการคัดเลือกสถานประกอบการที่มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนทำงานอยู่บ้างแล้ว เพื่อเป็นกรณีศึกษาว่ามีรูปแบบในการดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนารูปแบบ "ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ" (Workplace Health Promotion) ที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในที่ทำงานที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันต่อไป

ผลการวิจัย

1. สถานการณ์ของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานี่ทำงานเอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือ คือ เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง พบว่าสถานี่ทำงานเอกชนหลายแห่งซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีระบบการผลิตและการบริหารจัดการองค์กรทันสมัย ได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรขององค์กรลักษณะใดลักษณะหนึ่ง แต่ไม่ได้เรียกว่าสิ่งที่ทำนั้นคือการส่งเสริมสุขภาพ โดยทั่วไปถือว่าการทำเพื่อป้องกันปัญหาจากการทำงานที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงาน ก็จะจัดเป็นการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งพบว่าสถานประกอบการทุกแห่งดำเนินการเพราะมีกฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นจะถือว่าเป็น "สวัสดิการ" ที่จัดให้แก่คนทำงานในสถานี่ทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้สวยงามร่มรื่น สำหรับเป็นที่พักผ่อนของคนทำงาน

ขณะพักจัดบริการอาหารราคาถูก บริการรับ-ส่งพนักงาน บริการที่พักภายในสถานที่ทำงาน หรือบริเวณใกล้เคียง ซึ่งมีความสะดวกและปลอดภัย รวมถึงกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความตระหนักในปัญหาสุขภาพ เช่น ปัญหาโรคเอดส์ และโรคตามฤดูกาล และยังพบว่าทุกแห่งให้ความสำคัญกับการให้บริการด้านการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพและการกีฬา ทั้งที่เป็นการเล่นเพื่อความสนุกสนานเป็นการพักผ่อนคลายเครียดจนถึงการเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรหรือแข่งขันร่วมกับชุมชน บางแห่งมีกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งทางจิตใจโดยการฝึกให้คนทำงานทำสมาธิหรือกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดเป็นประจำปีในโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยการจัดทัศนศึกษาหรือกิจกรรมค่ายพักแรม

แม้ว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นการจัดแบบเฉพาะกิจและแยกส่วน แต่เมื่อพิจารณาโดยใช้แนวทางขององค์การอนามัยโลกที่เสนอยุทธศาสตร์ของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ 5 ประการ (Ottawa Charter) แล้วก็สามารถอธิบายได้ว่าสถานที่ทำงานเอกชน ซึ่งถูกคัดเลือกให้เป็นสถานที่ทำงานเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้มีการดำเนินการหรือปรากฏการณ์ให้เห็นได้ครบทั้ง 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดนโยบายเพื่อสุขภาพของคนทำงาน พบว่าสถานประกอบการมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของคนทำงาน ด้วยมีความเห็นว่าถ้าสุขภาพของคนทำงานดีก็จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต ประกอบกับพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใต้บริบทของสังคมไทย ซึ่งมีจุดเด่นคือ "ผู้ใหญ่" จะให้ความเมตตาแก่ "ผู้น้อย" เสมอ แม้ว่าผู้น้อยเหล่านั้นจะเป็นเพียงลูกจ้าง แต่ก็ไม่ได้เห็นว่าเขาเหล่านั้นคือคนที่ได้รับค่าแรงเป็นการตอบแทนซึ่งถือว่าเพียงพอแล้ว แต่กลับมองเห็นว่าลูกจ้างเหล่านั้นคือผู้ที่เข้ามาอยู่อาศัย และอยู่ภายในความรับผิดชอบของนายจ้าง จึงจำเป็นต้องให้ความเอาใจใส่ ดูแลชีวิตความเป็นอยู่เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามสมควร ปรากฏการณ์นี้จึงเกิดมาเป็น "ความเอื้ออาทร" ที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง ซึ่งจัดว่าเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่นำมาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้นายจ้างมี

"จิตสำนึกด้านสุขภาพของคนทำงาน" และเป็นที่มาของนโยบายต่าง ๆ ที่สถานประกอบการกำหนดขึ้น เพื่อให้คนทำงานมีภาวะสุขภาพที่ดีดังกล่าวแล้ว

1.2 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของคนทำงาน พบว่ามีการลงทุนเพื่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกอาคารที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานตามที่มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานและหลักการอาชีวอนามัย ตลอดจนอาคารประกอบเช่น โรงอาหารและสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา เพื่อให้คนทำงานได้ใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่สวยงาม สะอาดและสะดวกในการเข้าใช้สถานที่ที่จัดเตรียมไว้ให้นั้นเพื่อการพักผ่อนหรือเพื่อการทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและทั่วถึง

ในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางสังคม พบว่าสถานประกอบการมีกิจกรรมสังคม (Social activities) หลายประการที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานทุกระดับในองค์กร ซึ่งเห็นได้จากกิจกรรมงานรื่นเริงประจำปีในวันขึ้นปีใหม่ หรือโอกาสพิเศษต่าง ๆ กิจกรรมการท่องเที่ยวและทัศนศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เป็นฝ่าย "แรงงานสัมพันธ์" ระหว่างองค์กรซึ่งเป็นความริเริ่มของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะผู้บริหารฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัทซึ่งเป็นคนไทย นับว่าเป็นกลุ่มองค์กรอิสระที่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานทั้งภายในที่ทำงานและระหว่างคนที่ทำงานต่างสถานที่กัน

1.3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คนทำงาน พบว่ามีกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งในด้านศักยภาพการทำงานโดยการจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (On the job training) และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพ โดยการจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกด้านสุขภาพให้คนทำงานเช่น การฝึกอบรมวิธีการทำงานที่ปลอดภัย อบรมเสริมความรู้เรื่องโรคเอดส์และโรคตามฤดูกาล ฯลฯ และการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพวกเขา มีการจัดตั้งเป็นกลุ่มดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพในชมรมผู้บริหารสัมพันธ์ ชมรมกีฬา รวมทั้งการที่พนักงาน/ลูกจ้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานด้วย

1.4 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล พบว่ามีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อให้คนทำงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการส่งไปฝึกเพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงานใหม่ ทั้งในบริษัทที่เป็นตัวแทนในประเทศไทยและบริษัทแม่ ซึ่งอยู่ต่างประเทศ

สำหรับทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ได้มีกิจกรรมหลายประการที่จัดให้คนทำงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านนี้ นับตั้งแต่การฝึกอบรมวิธีใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลในขณะทำงานไปจนถึงการทำกิจกรรม 5 ส. และการให้ความร่วมมือในการปรับปรุงสถานประกอบการให้ได้รับมาตรฐาน ISO14000 ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการทำงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยเฉพาะกิจกรรม 5 ส. และการเข้าสู่มาตรฐาน ISO นั้นนับเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างเป็นอย่างดีในอันที่จะได้เข้าใจถึงการทำงานที่ปลอดภัย มีระเบียบวินัยในการทำงานและปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

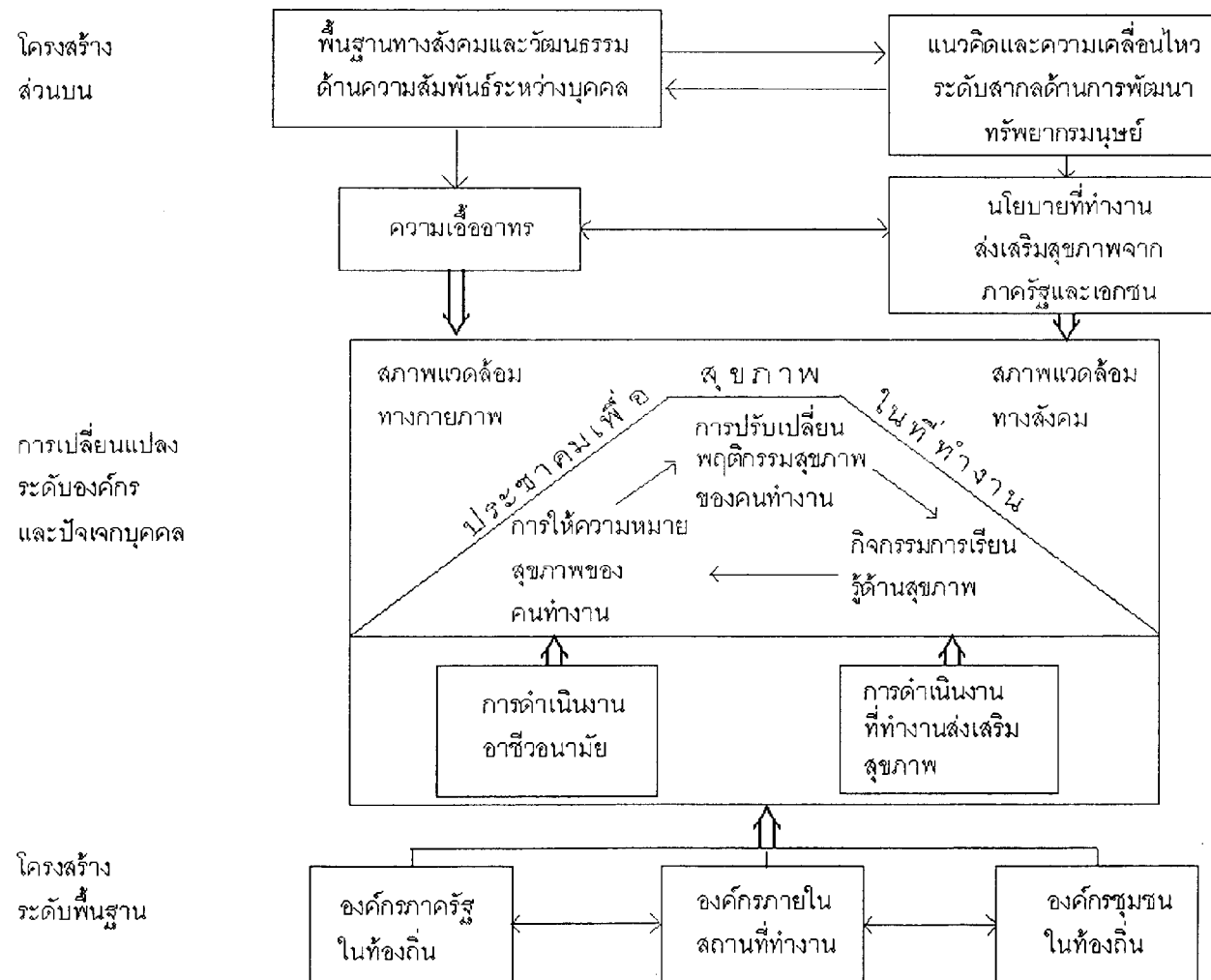
1.5 การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพในสถานประกอบการพบว่า การดำเนินการด้านนี้ยังไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการบริการส่วนใหญ่ยังเป็นการให้บริการสุขภาพอยู่ในที่ตั้ง คือ บริการตรวจรักษาคนทำงานที่มีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย จะเข้ามาขอใช้บริการที่โรงพยาบาล ซึ่งเกือบทุกแห่งจัดเตรียมห้องพยาบาล และมีแพทย์มาให้บริการเป็นช่วงเวลาของแต่ละวัน แต่จะมีพยาบาลประจำตลอดเวลา ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยจากการทำงานจะมีการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลซึ่งมีการทำข้อตกลงกันไว้แล้วโดยสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทน

การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพในสถานประกอบการที่พบได้บ้างบางแห่งคือ การเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพต่าง ๆ โดยให้เป็นบทบาทของคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการนั้น ๆ นอกจากนั้นก็จะเป็นการจัดบอร์ดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ตามที่ฝ่ายพยาบาลเห็นว่าควรจัดหรือเป็นโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับโครงการรณรงค์จากภายนอกสถานประกอบการเช่น โครงการรณรงค์เรื่อง “เมาไม่ขับ” ของกระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). **การบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**. กรุงเทพฯ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ.
- ชูชัย ศุภวงศ์. (2541). **ประชาสังคม ทรรศนะนักคิดในสังคมไทย**. สำนักพิมพ์มติชน. กรุงเทพมหานคร.
- ประสิทธิ์ ลีระพันธ์, เพ็ญประภา ศิริโรจน์, ลักษณะ เดิมศิริชัยกุล. (2541). **การประเมินองค์การส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาองค์กรที่มีผลงานการส่งเสริมสุขภาพดีเด่น**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการครั้งที่ 2 เรื่อง ส่งเสริมสุขภาพ : บทบาทใหม่แห่งยุคของทุกคน 6 – 8 พฤษภาคม 2541 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2541). **"นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ"**.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2542). **"คู่มืออรรถรงค์การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ"**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). **"ตัวชี้วัดสำหรับงานพัฒนาชนบท : ประสพการณ์จากนักพัฒนา"**. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย. **ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย**. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย, เชียงราย, 2537.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่. **ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่**. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่, เชียงใหม่, 2540.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง. **ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง**. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง, ลำปาง, 2541.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน. **ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน**. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน, ลำพูน, 2541.

ภาพที่ 3 : รูปแบบการดำเนินงาน "ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ" (Workplace Health Promotion Model)



ดังนั้นจึงนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในหมู่คนทำงานที่ให้ความหมายของสุขภาพในทิศทางที่ดีขึ้น โดยการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่เที่ยวกลางคืน และระมัดระวัง รวมถึงการป้องกันในการมีเพศสัมพันธ์

ทั้งหมดนี้เป็นปรากฏการณ์ที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ และนำมาสรุปไว้เป็นรูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานอื่น ๆ ต่อไป

จัดกิจกรรมกีฬาหรือกิจกรรมทางสังคมและศาสนา รวมถึงการมาขอรับบริการทางสุขภาพจากสถานอนามัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีหอพักของลูกจ้างตั้งอยู่ สำหรับองค์กรไม่เป็นทางการในท้องถิ่นที่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน ได้แก่ กลุ่มเยาวชน กลุ่มหนุ่มสาวที่เข้ามาร่วมเสริมให้กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน มีขอบเขตกว้างขวางไปถึงชุมชน โดยมีการแข่งขันกีฬาร่วมกับกลุ่มเยาวชนและกลุ่มหนุ่มสาวในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างที่ทำงานกับชุมชน

ทั้งโครงสร้างส่วนบนและโครงสร้างระดับพื้นฐาน ต่างทำหน้าที่สอดประสานกัน ให้เกิดการดำเนินงานสองลักษณะคือ การดำเนินงาน “อาชีวอนามัย” และการดำเนินงาน “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรและระดับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ระดับองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อสุขภาพของคนทำงานมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งภาคเอกชนไม่สนใจยังผลให้ในอดีตสถานที่ทำงานเป็นแหล่งอันตรายต่อสุขภาพและแม้ต่อชีวิตของคนทำงาน ขณะเดียวกันปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานที่เห็นได้อีกประการหนึ่งคือ เกิด “ประชาคมเพื่อสุขภาพในที่ทำงาน” ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่สำหรับบรรยากาศในที่ทำงาน กล่าวคือ พนักงานให้ความสนใจต่อสุขภาพของตนเองมากขึ้น มีการพูดคุยถึงสุขภาพและกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และกิจกรรมที่พูดถึงกันมากและเป็นความต้องการคือ การเล่นกีฬา การท่องเที่ยว และงานรื่นเริงประจำปี รวมทั้งกิจกรรม 5ส ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพของคนทำงานเป็นอย่างดี

การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรดังกล่าว ได้ทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคล คือในคนทำงานแต่ละคน กล่าวคือ บรรยากาศในที่ทำงานยุคใหม่เป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพขึ้นหลายประการ และกิจกรรมเหล่านั้นถือเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ด้านสุขภาพให้แก่คนทำงานได้เป็นอย่างดี ผลจากการเรียนรู้ดังกล่าว ช่วยทำให้คนทำงานมีความเข้าใจในเรื่องสุขภาพได้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเคยคิดว่าสุขภาพคือความไม่เจ็บไม่ป่วย คนงานได้เรียนรู้ความหมายใหม่ของสุขภาพว่า แท้จริงสุขภาพนั้นต้องมีความหมายในทางที่ดี (Good Health) และมองเห็นว่าสุขภาพเป็นเรื่องที่ตนเองสามารถดูแลและจัดการเองได้เพื่อให้คงสภาวะของการมีสุขภาพที่ดีไว้ ไม่ปล่อยให้เจ็บป่วย

โครงสร้างส่วนบน คือ พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวกำกับวัฒนธรรมทางความคิดหรืออุดมการณ์ (Ideological culture) และวัฒนธรรมในการปฏิบัติ (Behavioral culture) ของบุคคล ซึ่งในที่นี้ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงนั่นเอง ประกอบกับมีโครงสร้างระดับบนอีกส่วนหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการภายในองค์กรนั้นคือแนวคิดสากล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมองคนทำงานในฐานะที่เป็นมนุษย์และเป็นทรัพยากรที่มีค่าสมควรที่จะต้องได้รับการพัฒนา และการพัฒนาในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรเท่านั้น แต่ยังคงต้องพัฒนาให้เขาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นด้วย

ปรากฏการณ์ทางด้านพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับแนวคิดสากลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้ เพราะความเป็นโลกาภิวัตน์และโครงสร้างส่วนบนทั้งสองส่วนนี้ก่อให้เกิด “นโยบายที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” ขึ้นได้โดยนโยบายส่วนหนึ่งมาจากภาครัฐอีกส่วนหนึ่งมาจากเอกชน ซึ่งเป็นเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงเอง โดยมีความเอื้ออาทร เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดนโยบายได้มากขึ้นอีกทางหนึ่ง

โครงสร้างระดับพื้นฐาน คือ โครงสร้างในระดับพื้นที่ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งกำหนดมาจากโครงสร้างระดับบน การศึกษาค้นคว้าพบว่าโครงสร้างระดับพื้นฐานประกอบด้วย 1) องค์กรภาครัฐในท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด 2) องค์กรภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการรวมตัวของผู้บริหารพนักงานหรือลูกจ้างในสถานที่ทำงาน จัดตั้งเป็นชมรมหรือกลุ่มสนใจเพื่อทำกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพขึ้นภายในองค์กรและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพขึ้นภายในองค์กรและระหว่างองค์กร กลุ่มเหล่านี้มีทั้งที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารฯ และที่เกิดจากความสนใจของพนักงานกันเอง โดยจัดเป็นกลุ่มอิสระ 3) องค์กรชุมชนในท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรทั้งที่เป็นทางการ คือ องค์กรทางการเมืองระดับท้องถิ่น (อบต.) วัด โรงเรียน สถานเฝ้าหมาย ซึ่งมีบทบาทในการเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการได้มาใช้สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ในชุมชน เพื่อการประกอบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เช่น สนามกีฬา หรือวัด เพื่อ

ทำที่อื่น และยังมีผลดีในแง่ของความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชน เนื่องจากคนในชุมชนมีงานทำซึ่งให้รายได้ที่แน่นอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาได้นำเสนอมาแล้วเห็นว่าสถานที่ทำงานเอกชนหลายแห่งมีศักยภาพที่จะดำเนินการให้เป็น “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” ตามแนวทางที่เสนอโดยองค์การอนามัยโลกได้ โดยอาจนำรูปแบบดังที่ได้เสนอไว้ในภาพที่ 3 ไปเป็นแนวทางในการเริ่มต้นดำเนินการ

ภาพที่ 3 รูปแบบ “ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ” (Workplace Health Promotion Model) มีพื้นฐานความคิดหลักมาจากแนวทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function Theory) ซึ่งอธิบายว่าสังคมประกอบด้วยโครงสร้างต่าง ๆ และแต่ละโครงสร้างต่างทำหน้าที่ของตนเองโดยหน้าที่ที่ทำนั้นจะต้องมีความสอดคล้องประสานซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยระบบต่าง ๆ ในร่างกายแต่ละระบบคือโครงสร้าง (Anatomy) ซึ่งต่างก็ทำหน้าที่ (Physiology) ของระบบตน โดยมีความสอดคล้องประสานกลมกลืนเป็นกระบวนการเดียวกันทั้งหมด (Harmony) ทั้งร่างกาย ยังผลให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างผาสุก หากระบบใดระบบหนึ่งซึ่งเป็นโครงสร้างของร่างกายสูญเสียการทำงานไป ก็จะทำให้เกิดการขาดสมดุลในร่างกาย บุคคลก็จะเกิดภาวะความไม่เป็นสุขหรือเจ็บป่วย ในที่ทำงานก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยโครงสร้างต่าง ๆ ประกอบกันเป็นองค์การ และโครงสร้างแต่ละส่วนควรจะได้ทำหน้าที่ของตนโดยให้มีความสอดคล้องประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินพันธกิจต่อไปได้ โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจเช่นนี้้องค์การยังต้องการมีโครงสร้างที่ทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องประสานกันทั้งระบบ เพื่อรักษาไว้ซึ่งองค์ประกอบของโครงสร้าง ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ใน้องค์การ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำรงตนอยู่ได้ตามสมควร รวมทั้งรักษาองค์การให้อยู่ได้ต่อไป เมื่อพิจารณาโครงสร้างของสถานประกอบการต่าง ๆ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็นสองระดับคือ โครงสร้างส่วนบนและโครงสร้างระดับพื้นฐาน

เป็นสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านเจ้าหน้าที่ภาครัฐก็ได้มี “แนวคิดด้านสุขภาพคนทำงาน” และได้มีความพยายามที่จะเข้ามามีบทบาทในการดูแลให้คนทำงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจากพฤติกรรมเสี่ยงมาเป็นพฤติกรรมที่ปลอดภัยมากขึ้น เจ้าหน้าที่เหล่านั้นจึงเข้ามาช่วยเสริมให้การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งได้แก่เจ้าหน้าที่จากศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นบุคลากรหลัก

เงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทเป็นตัวกำหนดว่าคนทำงานจะเข้าร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่สถานประกอบการจัดให้หรือไม่ คือ การที่คนทำงาน “ให้ความหมายของสุขภาพ” ว่าอย่างไร การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ที่ให้ความหมายของสุขภาพไปในทิศทางลบ (ill health) ก็จะไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ แต่ในผู้ที่ให้ความหมายไปในทิศทางบวก (good health) จะเข้าร่วมและแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. ผลที่ได้จากการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน พบว่าในที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพรูปแบบต่าง ๆ จะมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถเห็นได้ขณะนี้ และในระยะยาวยังจะมีผลดีเกิดขึ้นแก่สถานประกอบการอีกด้วยคือ

3.1 คนทำงานมีความเข้มแข็งด้านสุขภาพ โดยมีความคิดว่าพวกเขาควรรักษาสุขภาพให้ดีเพราะสุขภาพเป็นของตนเอง ไม่ควรปล่อยให้สุขภาพเสื่อมโทรม ความคิดเช่นนี้แสดงว่าคนทำงานเริ่มมีความเป็นอิสระทางความคิดด้านสุขภาพและไม่รอหวังพึ่งพิงผู้อื่นให้มาช่วยแก้ปัญหาเมื่อเจ็บป่วย มีการเคลื่อนไหวรวมตัวเป็นกลุ่ม (Social movement) เพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มอาหารเพื่อสุขภาพ ฯลฯ

3.2 เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่คนทำงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในกระบวนการผลิตได้รับการดูแลให้มีภาวะสุขภาพที่ดีมากขึ้นกว่าเดิม ในระยะยาวทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

3.3 เกิดความแข็งแรงของชุมชน อันเนื่องจากครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันหลักในชุมชนมีความอบอุ่นเพราะสมาชิกในครอบครัวโดยเฉพาะคนวัยหนุ่มสาวไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นไปหางาน

กล่าวโดยสรุป การศึกษาครั้งนี้พบว่าด้านสถานการณ์การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเอกชนทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการนั้นกล่าวได้ว่าการดำเนินการอยู่ในสถานที่ทำงานที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา โดยเฉพาะใน 4 ประเด็นแรกของยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพตามแนวทางขององค์การอนามัยโลก แต่ในประเด็นที่ 5 คือการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพยังไม่มีกิจกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นชัดว่าเปลี่ยนแปลงการให้บริการจากเชิงรับมาเป็นเชิงรุก แม้การจัดบอร์ดนิทรรศการจะสามารถช่วยให้คนทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้และตระหนักถึงปัญหาสุขภาพด้วยตนเองได้บ้าง แต่การสื่อสารข่าวสารด้วยวิธีนี้ยังขาดหลักประกันว่าจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนทำงานได้อย่างจริงจัง

2. ปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเอกชน ที่ถือว่าเป็นเงื่อนไขแรกของกระบวนการนี้คือ “จิตสำนึกของเจ้าของผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับสุขภาพของคนทำงาน” ซึ่งมีพื้นฐานมาจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ “ผู้ใหญ่” จะเป็นผู้มีความเมตตาต่อ “ผู้น้อย” ซึ่งแสดงออกมาเป็น “ความเอื้ออาทร” ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังมีแรงกระตุ้นมาจาก “แนวคิดใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์” ที่เป็นแรงผลักดันให้ฝ่ายนายจ้างเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อลูกจ้าง จากที่เคยมองว่าลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งขององค์กร กลับมามองว่าลูกจ้างเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะต้องมีการลงทุนเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่แสดงความเห็นซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตนคำนึงถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน/ลูกจ้าง ทั้งในขณะทำงานในองค์กรและชีวิตทั่ว ๆ ไปนอกการทำงานด้วย ฉะนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง จึงมิได้มีเฉพาะกิจกรรมภายในองค์กร ซึ่งมีทั้งกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเช่น กีฬาและการออกกำลังกาย ฯลฯ เท่านั้น แต่ยังได้มีกิจกรรมที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อชีวิตครอบครัวของพนักงาน/ลูกจ้าง โดยมีการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เพื่อจะได้เข้าไปศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวเพื่อให้ความช่วยเหลือในหลายลักษณะเช่น ให้ทุนการศึกษาแก่บุตร ให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแก่คนในครอบครัวของพนักงาน ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนทำงานได้เป็นอย่างดี สำหรับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอื่น ๆ เช่น กิจกรรมที่จะช่วยให้คนทำงานเลิกบุหรี่ หรือเลิกดื่มสุรานั้นยังไม่ได้ทำ เพียงแต่มีเขตห้ามสูบบุหรี่ไว้ ทั้งนี้เป็นเหตุผลด้านการป้องกันอัคคีภัยมากกว่า เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และเห็นว่า

- สำนักงานรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544),
เอกสารประกอบการศึกษาชั้นบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Fedotov, I.A., (1998). Health Promotion in the Workplace, World Health Forum ; Vol. 19,
No. 4.
- Girdano, D.A. and Dusek D., 1988. **Changing Health Behavior** Gorsuch Scarisbrick
Publishers Scottsdale.
- Green, L.W. and Kreuter, M.W., 1991, Health Promotion Planning : An Educational and
Environmental Approach, 2nd ed. Mayfield Publishing Co. Mountain View.
- United Nations, (1995). Quality of Life in the ESCAP Region. Economic and Social
Commission for Asia and the Pacific.
- Walton, R.E., (1986). Quality of Working Life : What is it?. Sloan Management Review,
15, 11-12.
- World Health Organization, 1997, WHO's Global Healthy Work Approach Division of
Health Promotion, Education & Communication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำอธิบายแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. เพื่อพัฒนารูปแบบของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานทำงานภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานทำงานภาคเอกชนนี้ประสบผลสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน
3. เพื่อนำรูปแบบที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานทำงานอื่นต่อไป

แบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไป |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลด้านสุขภาพโดยรวมของพนักงาน |
| ส่วนที่ 3 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน |
| ส่วนที่ 4 | การลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพ |

คำชี้แจง

โปรดตอบแบบสอบถามนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความ หรือเติมคำในที่เว้นว่างไว้ ตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

แบบสอบถามพนักงาน

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดเติมคำ/ข้อความลงในช่องว่าง หรือใส่เครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความ

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุปัจจุบัน

☐ 1. 15 – 20 ปี
☐ 2. 21 – 25 ปี
☐ 3. 26 – 30 ปี
☐ 4. 30 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส อยู่ด้วยกัน มีบุตร.....คน

☐ 3. สมรส แยกกันอยู่ มีบุตร.....คน

☐ 4. หย่า หม้าย มีบุตร.....คน
4. แผนกที่ทำอยู่ปัจจุบัน.....ท่านหน้าที่.....
5. การศึกษาสูงสุดของท่าน เมื่อเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้

☐ 1. ไม่ได้เรียน
☐ 2. ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า

☐ 3. มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า
☐ 4. มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

☐ 5. ปวส.
☐ 6. ปริญญาตรี

☐ 7. สูงกว่าปริญญาตรี
6. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

☐ 1. ภาคเหนือ
จังหวัด.....

☐ 2. ภาคกลาง
จังหวัด.....

☐ 3. ภาคตะวันออก
จังหวัด.....

☐ 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จังหวัด.....

☐ 5. ภาคใต้
จังหวัด.....

7. ปัจจุบันพักอาศัย อย่างไร ?

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. อยู่กับบิดามารดา | ☐ 2. บ้านของตนเอง |
| ☐ 3. หอพัก | ☐ 4. บ้านเช่า |
| ☐ 5. บ้านญาติ | ☐ 6. ที่พักที่ทางสถานที่ทำงานจัดให้ |
| ☐ 7. อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

8. สถานภาพการจ้างงานในปัจจุบันของท่าน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ลูกจ้างรายวัน | ☐ 2. ลูกจ้างรายเดือน |
|---|---|

9. ระยะเวลาที่ท่านเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. ช่วงทดลองงาน 4 เดือน | ☐ 2. ไม่เกิน 1 ปี |
| ☐ 3. ไม่ถึง 2 ปี | ☐ 4. 2 ปีขึ้นไป |

10. ท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานก่อนเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้หรือไม่

- | |
|---|
| ☐ 1. ไม่เคย |
| ☐ 2. เคยแต่ลักษณะงานต่างจากสถานที่ทำงานแห่งนี้ |
| ☐ 3. เคยมีและลักษณะงานเหมือนกับสถานที่ทำงานแห่งนี้ |

11. ในแต่ละสัปดาห์ท่านทำงาน.....วัน

12. ท่านทำงาน.....ชั่วโมง/วัน (ไม่รวมชั่วโมงที่ทำ O.T.)

13. ท่านเคยทำ O.T. หรือไม่ ?

- | |
|--|
| ☐ 1. ไม่ทำ |
| ☐ 2. ทำประมาณ.....ชั่วโมง/วัน |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสุขภาพโดยรวมของพนักงาน/ลูกจ้าง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ท่านมีความเห็นว่าตรงกับสภาพของตัวท่านมากที่สุด โดยเริ่มจากสภาพที่ไม่ดีหรือต่ำ = 1 ไปจนถึงสภาพที่ดีหรือสูง = 7

1. สภาวะสุขภาพ

ขณะนี้ท่านมีน้ำหนัก.....กก. ส่วนสูง.....เซนติเมตร

1. ขณะนี้ท่านประเมินสมรรถภาพในการทำงานของตนเองว่าอยู่ในระดับใด

1 2 3 4 5 6 7

เคลื่อนไหวร่างกายได้ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ทำงานได้โดย

เล็กน้อยและเหนื่อยง่าย ไม่เหนื่อย

2. นอกจากการทำงานในชีวิตประจำวันตามปกติแล้ว ท่านคิดว่ายังมีพลังงานเหลือ
สามารถทำกิจกรรม

1 2 3 4 5 6 7

มีแรงน้อยแค่พอสำหรับ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ มีแรงมากสามารถ

ทำงาน ออกกำลังกายหรือ
ทำกิจกรรมอื่น
ได้อีก

3. ท่านคิดว่าตัวท่านมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับใด

1 2 3 4 5 6 7

เชื่อมั่นตัวเองน้อย ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ มีความเชื่อมั่นใน

มีความวิตกกังวล ตัวเองมาก ไม่มี
ความวิตกกังวล

4. ในแต่ละวัน ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของท่านมีความสุขอยู่ในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
ไม่ค่อยมีความสุข ใช้ชีวิตอยู่ไปวัน ๆ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	มีความสุขในชีวิต ที่เป็นอยู่

5. ในที่ทำงาน ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
ไม่มีเพื่อน รู้สึกโดดเดี่ยว อยู่คนเดียว	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	มีเพื่อนมาก ได้รับ การยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน

6. ในการทำงาน ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอยู่ในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
ไม่ชอบร่วมกิจกรรม กลุ่ม	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	ยินดีให้ความ ร่วมมือกับกลุ่ม

7. ในการทำงาน ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
ทำงานได้เพียงปฏิบัติ ตามคำสั่ง	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	คิดได้ด้วยตนเอง และสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

8. ในการทำงาน ท่านคิดและต้องการจะทำอะไรนอกเหนือจากภาระกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
ไม่อยากคิดและไม่ต้องการทำอะไร	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	สามารถคิดและรู้สึกอยาก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

9. ขณะนี้ท่านต้องกู้ยืมเงินมาใช้หรือไม่

	1	2	3	4	5	6	7	
มีรายได้ไม่พอเพียงต้องกู้ยืม	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	มีรายได้เพียงพอและมีเหลือเก็บ

10. ในสภาวะเศรษฐกิจในขณะนี้ ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับใด

	1	2	3	4	5	6	7	
มีชีวิตยากลำบาก	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	มีความสุขสบาย

11. ปัจจุบันท่านเจ็บป่วยมากน้อยเพียงไร ถึงไม่มีอาการเจ็บป่วย แข็งแรงดี

	1	2	3	4	5	6	7	
เจ็บป่วยบ่อย ๆ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	มีสุขภาพแข็งแรง

12. ในปัจจุบัน ท่านต้องจ่ายเงินเป็นค่ารักษาความเจ็บป่วยของท่านมากน้อยเพียงใด

	1	2	3	4	5	6	7	
จ่ายเงินค่ารักษามาก	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	ไม่เคยต้องจ่ายค่า รักษา

2. พฤติกรรมสุขภาพ

1. ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มากน้อยเพียงไร

☐ ไม่ดื่ม ☐ ดื่มเป็นบางครั้ง ☐ ดื่มน้อยครั้ง ☐ ดื่มเป็นประจำ

2. หากท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เกิน 2 แก้ว (ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 2" สูง 3")

☐ ไม่ดื่ม ☐ ดื่มเป็นบางครั้ง ☐ ดื่มน้อยครั้ง ☐ ดื่มเป็นประจำ

3. ท่านดื่มหรือใช้ยากระตุ้นพลังหรือไม่ เพียงไร

☐ ไม่ใช้ ☐ ใช้เป็นบางครั้ง ☐ ใช้บ่อยครั้ง ☐ ใช้เป็นประจำ

4. ในแต่ละมือ ท่านรับประทานอาหารจำพวกแป้งและน้ำตาลเป็นสัดส่วนมากกว่าครึ่งของ
มือ บ่อยเพียงไร

☐ ไม่เคย ☐ หนึ่งมือ ☐ สองมือ ☐ สามมือหรือมากกว่า

5. ในแต่ละมือ ท่านรับประทานอาหารจำพวกเนื้อ นม ไข่ เป็นสัดส่วนมากกว่าหนึ่งในสี่
ของมือ บ่อยเพียงไร

☐ ไม่เคย ☐ หนึ่งมือ ☐ สองมือ ☐ สามมือหรือมากกว่า

6. ในแต่ละมือ ท่านรับประทานอาหารจำพวกไขมันเป็นสัดส่วนมากกว่าหนึ่งในสี่ของมือ
บ่อยเพียงไร

☐ ไม่เคย ☐ หนึ่งมือ ☐ สองมือ ☐ สามมือหรือมากกว่า

7. ในแต่ละมือ ท่านรับประทานอาหารจำพวกผักและผลไม้เป็นสัดส่วนมากกว่าครึ่งของ
มือ บ่อยเพียงไร

☐ ไม่เคย ☐ หนึ่งมือ ☐ สองมือ ☐ สามมือหรือมากกว่า

8. ท่านออกกำลังกายเช่น เดิน, วิ่ง, ปั่นจักรยาน ฯลฯ
- ☐ 1. ไม่ออกกำลังกายเลย
- ☐ 2. นาน ๆ ครั้ง
- ☐ 3. ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์
9. ท่านนอนหลับสนิทวันละกี่ชั่วโมง
- ☐ 1. น้อยกว่า 4 ชั่วโมง/วัน ☐ 2. 4 – 8 ชั่วโมง/วัน
- ☐ 3. เกิน 8 ชั่วโมง/วัน
10. หากท่านยังไม่ได้แต่งงาน ท่านเคยมีเพศสัมพันธ์ หรือไม่
- ☐ 1. ไม่เคย (ให้ข้ามไปตอบข้อ 11)
- ☐ 2. เคย มีการป้องกันการติดเชื้ออย่างไร.....
11. หากท่านแต่งงานแล้ว ท่านหรือคู่สมรสของท่านไปมีเพศสัมพันธ์กับผู้อื่น อีกหรือไม่
- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มี มีการป้องกันการติดเชื้ออย่างไร.....
12. ขณะขับขีหรือซ้อนรถจักรยานยนต์ ท่านสวมหมวกกันน็อก
- ☐ สวมทุกครั้ง ☐ สวม บางครั้ง ☐ สวม บ่อยครั้ง ☐ ไม่สวมเลย
13. ขณะนั่ง หรือขับรถยนต์ ท่านใส่เข็มขัดนิรภัย
- ☐ ใส่ ทุกครั้ง ☐ ใส่ บางครั้ง ☐ ใส่ บ่อยครั้ง ☐ ไม่ ใส่เลย
14. ขณะขับขีรถท่านจะดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่ เพียงใด
- ☐ ไม่ดื่ม ☐ ดื่ม บางครั้ง ☐ ดื่ม บ่อยครั้ง ☐ ดื่ม เป็นประจำ
15. เวลาท่านมีความสุขสนุกสนาน ท่านจะสูบบุหรี่หรือไม่ เพียงใด
- ☐ ไม่สูบ ☐ สูบ บางครั้ง ☐ สูบ บ่อยครั้ง ☐ สูบ เป็นประจำ
16. เวลาท่านมีความเครียด วิตกกังวล ท่านจะสูบบุหรี่หรือไม่ เพียงใด
- ☐ ไม่สูบ ☐ สูบ บางครั้ง ☐ สูบ บ่อยครั้ง ☐ สูบ เป็นประจำ
17. โดยทั่วไปแล้วท่านสูบบุหรี่หรือไม่ เพียงใด
- ☐ ไม่สูบ ☐ สูบ บางครั้ง ☐ สูบ บ่อยครั้ง ☐ สูบ เป็นประจำ
18. ขณะทำงาน ท่านจะใส่เครื่องป้องกันเช่น ผ้าปิดจมูก, ที่อุดหู ฯลฯ หรือไม่ เพียงใด
- ☐ ใส่ ทุกครั้ง ☐ ใส่ บางครั้ง ☐ ใส่ บ่อยครั้ง ☐ ไม่ ใส่เลย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ

ในความคิดของท่าน ข้อความต่อไปนี้ถูกต้องหรือไม่

	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
1. เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทำให้ความสามารถในการควบคุมลดลง	☐	☐	☐
2. การรับประทานอาหารที่มีแป้ง ไขมัน ของหวานจำนวนมากจะทำให้อ้วนง่าย	☐	☐	☐
3. การออกกำลังกายอยู่เสมอทำให้ร่างกายแข็งแรง	☐	☐	☐
4. โรคเอดส์ เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่	☐	☐	☐
5. ขณะทำงานมีฝุ่น ฝ้าย ฝุ่นละอองฟุ้งกระจายตลอด	☐	☐	☐
6. เมื่อดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ไม่ควรขับขีรถ	☐	☐	☐
7. ใส่หมวกกันน็อก ขณะขับขีรถจักรยานทำให้ดีดอึดเกาะกะ	☐	☐	☐
8. การออกกำลังกายเป็นประจำทำให้ร่างกายสมส่วน	☐	☐	☐
9. โรคเอดส์ เป็นโรคร้ายที่ป้องกันได้	☐	☐	☐
10. ขณะทำงานควรสวมเครื่องป้องกันเช่นผ้าปิดจมูก, ที่อุดหู ฯลฯ ทุกครั้ง	☐	☐	☐
11. เมื่อสูบบุหรี่ จะทำให้ดูเท่มีรสนิยมดี	☐	☐	☐
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
12. การรับประทานอาหารจำพวกเนื้อมาก ๆ จะทำให้แข็งแรง	☐	☐	☐
13. เกิดเจ็บป่วย เพราะโชคชะตากำหนด	☐	☐	☐
14. การรับประทานอาหารใช้เสื้อผ้าของคนเป็นโรคเอดส์ ทำให้ติดเอดส์	☐	☐	☐
15. ขณะทำงานเกิดอุบัติเหตุเป็นเพราะโชคร้าย	☐	☐	☐

	ได้รับ	ไม่ได้รับ
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน เมื่อออกกำลังกาย	☐	☐
17. ท่านได้รับความแนะนำจากเพื่อนเมื่อใช้เครื่องป้องกันเช่น ผ้าปิดจมูก ที่อุดหู ฯลฯ	☐	☐
18. ท่านได้รับการตักเตือนจากเพื่อนเมื่อสูบบุหรี่	☐	☐
19. ท่านได้รับอุปกรณ์ป้องกันเช่น ผ้าปิดจมูก, ที่อุดหู ฯลฯ จากหัวหน้างาน	☐	☐
20. ท่านได้รับความแนะนำจากหัวหน้างานให้ใช้เครื่องป้องกันเช่น ผ้าปิดจมูก, ที่อุดหู ฯลฯ ทุกครั้งเมื่อทำงาน	☐	☐
21. ท่านได้รับความตักเตือนเมื่อไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันจากหัวหน้างานเมื่อพบเห็น	☐	☐
22. ท่านได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด เมื่อไม่สูบบุหรี่	☐	☐
23. ท่านได้รับความแนะนำเรื่องอาหารจากคนใกล้ชิดเมื่อจะเลือกซื้ออาหาร	☐	☐
24. ท่านได้รับการเตือน เมื่อไม่สวมหมวกกันน็อกขณะขี่จักรยานใกล้ชิด	☐	☐
	ใช่	ไม่ใช่
25. ทางสถานที่ทำงานมีระเบียบห้ามสูบบุหรี่ ขณะทำงาน	☐	☐
26. ทางสถานที่ทำงานมีระเบียบห้ามดื่มแอลกอฮอล์ ขณะทำงาน	☐	☐
	ใช่	ไม่ใช่
27. ทางสถานที่ทำงานมีระเบียบห้ามน้ำดื่มไปรับประทานขณะทำงาน	☐	☐
28. สถานที่ทำงานแจกเครื่องป้องกันให้พนักงานเช่น ผ้าปิดจมูก, ที่อุดหู ฯลฯ	☐	☐
29. สถานที่ทำงานมีระเบียบให้มีการออกกำลังก่อนเข้าทำงาน	☐	☐
30. สถานที่ทำงานได้จัดสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้งไว้บริการ	☐	☐
31. สถานที่ทำงานได้จัดสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้งไว้บริการ	☐	☐
32. สถานที่ทำงานมีโรงอาหารที่สะอาดและถูกสุขลักษณะไว้บริการ	☐	☐

ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคล

	ไม่ ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ มาก	ต้องการ มากที่สุด
1. โปรแกรมหรือคลินิก เลิกดื่มสุรา	☐	☐	☐	☐
2. โปรแกรมหรือคลินิก เลิกสูบบุหรี่	☐	☐	☐	☐
3. โปรแกรมหรือคลินิก ลดน้ำหนัก	☐	☐	☐	☐
4. โปรแกรมหรือคลินิก โภชนาการ	☐	☐	☐	☐
5. การออกกำลังกายในที่ทำงานที่จัดเวลา สถานที่ และผู้ฝึกสอน	☐	☐	☐	☐
6. คลินิกคลายเครียด	☐	☐	☐	☐
7. กิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการคุมกำเนิด	☐	☐	☐	☐
8. กิจกรรมเสริมสร้างทักษะการป้องกันเอดส์	☐	☐	☐	☐
9. กิจกรรมเสริมสร้างทักษะความปลอดภัย ในการทำงาน	☐	☐	☐	☐
10. การตรวจสุขภาพประจำปี	☐	☐	☐	☐
11. อื่น (โปรดระบุ)				
.....				
.....				

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ก. รายได้/รายจ่ายสวัสดิการที่ได้รับ และความเหมาะสมของรายได้ที่ได้รับ

1. รายได้ - เงินเดือนประจำ (ไม่รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ) บาท
 - ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง
 - ☐ 1. เบี้ยขยัน เดือนละ บาท
 - ☐ 2. ค่าล่วงเวลา (O.T.) เดือนละ บาท
 - ☐ 3. โบนัส เดือนละ บาท
 - ☐ 4. อื่น ๆ (ระบุ)

2. รายจ่าย (ต่อเดือน) ประมาณ.....บาท

3. สวัสดิการที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. ค่าอาหาร | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 2. ค่าน้ำมันรถ | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 3. รถรับ – ส่ง | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 4. ชุดทำงาน | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 5. ที่พักอาศัย | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 6. จ่ายเงินทดแทนจากกองทุน | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 7. จ่ายเบี้ยประกันสังคม | ☐ 1. ไม่มี | ☐ 2. มี |
| 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) | | |

4. สภาพรายรับ – รายจ่ายของท่านต่อเดือนในขณะนี้เป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่พอกับค่าใช้จ่าย
- ☐ 2. พอกับค่าใช้จ่าย
- ☐ 3. มีพอเหลือเก็บ

5. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานเพียงไร

- ☐ 1. รู้ แต่ต้องให้คำแนะนำซ้ำในบางครั้ง
- ☐ 2. รู้ โดยไม่ต้องแนะนำซ้ำ
- ☐ 3. รู้ โดยไม่ต้องแนะนำซ้ำและแก้ไขปัญหาก็พร้อมได้

6. เมื่อท่านสามารถทำงานได้มากกว่าที่กำหนดให้ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างไร
- ☐ 1. ไม่เคยได้รับ
 - ☐ 2. ได้รับเป็นโบนัสประจำเดือน
7. ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงานของท่านที่มีในขณะนี้ เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ท่านคิดว่า.....
- ☐ 1. รายได้ที่ได้รับมากเกินไป
 - ☐ 2. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมดีแล้ว
 - ☐ 3. รายได้ที่ได้รับควรจะได้รับมากกว่านี้
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน
- 2.1 สถานที่ทำงานของท่านก็มีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัย หรือไม่
- ☐ 1. ไม่มี
 - ☐ 2. มี แต่ไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง
 - ☐ 3. มี และกำกับให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
- 2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่
- ☐ 1. ไม่มี
 - ☐ 2. มี แต่ไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง
 - ☐ 3. มี ดำเนินการอย่างจริงจัง
- 2.3 เมื่อเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน
- ☐ 1. ไม่เคยได้รับ
 - ☐ 2. ได้รับแต่ไม่เข้าใจ
 - ☐ 3. ได้รับและเข้าใจดี

2.4 เมื่อทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ท่านได้รับฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เคย
- ☐ 2. เคยได้รับแต่ไม่เข้าใจ
- ☐ 3. เคยได้รับและเข้าใจดี

2.5 สถานที่ทำงานมีการฝึกปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุเช่น ไฟไหม้ หรือแผ่นดินไหวหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีการฝึก
- ☐ 2. มีการฝึก 1 ครั้งต่อปี
- ☐ 3. มีการฝึก 2 ครั้งต่อปี

2.6 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ในการป้องกันอันตรายขณะทำงานหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มี แต่ไม่พอใช้
- ☐ 3. มี และอยู่ในสภาพที่ใช้ได้ดี

2.7 ท่านใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะทำงานหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ใช้
- ☐ 2. ใช้เป็นบางครั้ง
- ☐ 3. ใช้ทุกครั้ง

2.8 ท่านพอใจกับสภาพการทำงานในขณะนี้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจ
ต้องการอย่างไร (โปรดระบุ).....
- ☐ 2. พอใจ

3. โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

3.1 ในงานของท่าน ท่านได้เรียนรู้งานในแผนกของท่านมากขึ้นกว่าที่ทำอยู่หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มีโอกาส แต่นาน ๆ ครั้ง
- ☐ 3. มีอย่างต่อเนื่อง

3.2 ในกลุ่มงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มความรู้ และทักษะใหม่ ๆ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีการฝึกอบรม
- ☐ 2. ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะหัวหน้างาน
- ☐ 3. ได้รับการฝึกอบรมทุกคน

3.3 ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้งานในแผนกอื่นหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีโอกาส
- ☐ 2. มีโอกาสเรียนรู้งานบางแผนก
- ☐ 3. มีโอกาสเรียนรู้งานทุกแผนก

3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในการปฏิบัติงานในแผนกของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง
- ☐ 3. มีส่วนร่วมทุกครั้ง

3.5 เมื่อเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงาน ท่านมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. มี แต่ในสถานที่ทำงานไม่สนับสนุน
- ☐ 3. มี และสถานที่ทำงานให้การสนับสนุน

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน

4.1 เมื่อเข้าทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานหรือไม่
เพียงใด

- ☐ 1. ไม่เคย
- ☐ 2. เคยได้รับ 1 ครั้ง
- ☐ 3. เคยได้รับเกิน 2 ครั้ง

4.2 ท่านได้รับการขึ้นค่าจ้างในแต่ละปี หรือไม่ เพียงใด

- ☐ 1. ไม่ได้
- ☐ 2. ได้รับบางปี
- ☐ 3. ได้รับทุกปี

4.3 ในภาวะเศรษฐกิจในขณะนี้ ท่านคิดว่าภาระการจ้างงานของสถานที่ทำงานของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ 1. พนักงาน อาจถูกเลิกจ้างงานได้ตลอดเวลา
- ☐ 2. ไม่แน่ใจ
- ☐ 3. มีความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีการจ้างงานอยู่ต่อไป

4.4 ชีวิตก่อนเข้ามาทำงาน และขณะที่ทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ความเป็นอยู่ของท่านเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ เพียงใด อย่างไร

- ☐ 1. ไม่เปลี่ยนแปลง
- ☐ 2. เปลี่ยนแปลงขึ้นเล็กน้อย
- ☐ 3. เปลี่ยนแปลงดีขึ้นกว่าเดิมมาก

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร

5.1 บรรยาการการทำงานของท่านและผู้ร่วมงานเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ต่างคนต่างทำงานของตน
- ☐ 2. ทำงานเฉพาะภายในกลุ่มเดียวกัน
- ☐ 3. ทำงานร่วมกันเป็นทีมกับกลุ่มงานอื่น ๆ

5.2 หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ให้ความสำคัญในท่าน
- ☐ 2. ถือว่าท่านคือผู้ร่วมงานคนหนึ่ง
- ☐ 3. ถือว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้สถานที่ทำงานมีความเจริญก้าวหน้า

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและผู้ร่วมงานเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่เคยพูดกันเคย
- ☐ 2. พูดคุยกันในฐานะเพื่อนร่วมงานเท่านั้น
- ☐ 3. มีความสนิทสนมกัน สามารถปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ได้

6. การคุ้มครองแรงงาน

6.1 ท่านรับรู้สิทธิคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายมากน้อยเพียงไร

- ☐ 1. ไม่ทราบเลย
- ☐ 2. ทราบบางเรื่อง
- ☐ 3. ทราบทุกเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนด

6.2 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เคย
- ☐ 2. เคย นาน ๆ ครั้ง
- ☐ 3. เคย บ่อยครั้ง

6.3 เมื่อเกิดเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของท่าน ได้รับสิทธิคุ้มครองอย่างไร

- ☐ 1. รับผิดชอบด้วยตัวเอง
- ☐ 2. สถานที่ทำงานจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้บางส่วน
- ☐ 3. ได้รับการช่วยเหลือจากสถานที่ทำงานและกองทุนทดแทน หรือประกันสังคม

6.4 เมื่อพนักงานเกิดปัญหาทะเลาะวิวาท หรือพิพาทกันในสถานที่ทำงานมีการปฏิบัติอย่างไร

- ☐ 1. เลิกจ้างทันที
- ☐ 2. หัวหน้างานตัดสินข้อพิพาทด้วยตนเอง
- ☐ 3. หัวหน้างานเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยกันระหว่างคู่กรณีด้วย

7. การดำเนินชีวิต

7.1 เมื่อเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานนี้ท่านต้องโยกย้ายที่อยู่หรือไม่

- ☐ 1. ย้าย
- ☐ 2. อยู่ที่เดิม

7.2 การเดินทางไป – กลับจากที่ทำงานเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่สะดวก และไม่ปลอดภัย
- ☐ 2. มีความสะดวกแต่ไม่ปลอดภัย
- ☐ 3. มีความสะดวกและปลอดภัยดี

7.3 เมื่อเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานนี้ ท่านมีการใช้เวลาในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างไร

- ☐ 1. ใช้เวลาหมดไปกับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน
- ☐ 2. มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงาน
- ☐ 3. มีวันหยุดให้กับตัวเองและครอบครัว

7.4 เมื่อท่านเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ความสัมพันธ์ของท่านและครอบครัวเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ห่างเหินกัน ไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว
- ☐ 2. พอมีเวลาบ้าง
- ☐ 3. มีเวลาพอที่จะใกล้ชิดตามปกติ

7.5 เมื่อท่านเข้ามาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านอย่างไร

- ☐ 1. ทำให้วิถีชีวิตไม่สงบสุขเหมือนแต่ก่อน
- ☐ 2. ช่วยให้มีรายได้แน่นอน
- ☐ 3. ช่วยให้มีความสุขในชีวิตมาก

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

8.1 กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ของสถานที่ทำงานท่านมีลักษณะอย่างไร

- ☐ 1. สร้างมลพิษต่อชุมชน
- ☐ 2. ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน
- ☐ 3. เชื้อประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนบริเวณใกล้เคียง

8.2 ผลิตภัณฑ์ของสถานที่ทำงานเมื่อถูกนำไปใช้แล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้
- ☐ 2. นำกลับมาใช้ได้บางส่วน
- ☐ 3. นำกลับมาใช้ได้หมด

8.3 สถานที่ทำงานของท่านมีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี
- ☐ 2. สนับสนุนโดยชุมชนขอร้อง
- ☐ 3. สนับสนุนโดยชุมชนไม่ต้องขอร้อง

ส่วนที่ 4 การลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง

1. ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ ผู้ที่รับผิดชอบควรเป็นใคร

- ☐ 1. สถานประกอบการ
- ☐ 2. พนักงาน/คนงาน
- ☐ 3. องค์กรของรัฐ
- ☐ 4. รับผิดชอบร่วมกัน

2. ผู้ที่มีบทบาท เพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานที่ทำงาน

(* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญของบทบาท)

- ☐ 1. พนักงาน
- ☐ 2. เจ้าของสถานที่ทำงาน
- ☐ 3. หน่วยบริการสุขภาพของรัฐ
- ☐ 4. หน่วยบริการสุขภาพของเอกชน
- ☐ 5. หน่วยบริการสุขภาพของสถานที่ทำงาน
- ☐ 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ความคิดเห็นอื่น ๆ ในเรื่องการลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพ

(โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน/ลูกจ้าง แสดงดังตารางที่ 1 ถึง 13

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามเพศและสถานประกอบการ

สถานประกอบการ เพศ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ชาย	38.6	17.9	39.7	60	40.6
หญิง	61.4	82.1	60.3	40	59.4

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามอายุและสถานประกอบการ

สถานประกอบการ อายุ (ปี)	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
15 – 20	2.2	0	2.6	0	0
21 – 25	29.2	17.9	35.1	7.4	50
26 – 30	29.4	38.5	20.8	38.9	21.9
30 ปี ขึ้นไป	39.2	43.6	41.6	53.7	28.1

ตารางที่ 3 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามสถานภาพสมรส
และสถานประกอบการ

สถานประกอบการ สถานภาพสมรส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
โสด	36.8	43.6	40.3	34.7	37.5
สมรส (อยู่ด้วยกัน)	58.9	56.4	59.7	62.1	53.2
สมรส (แยกกันอยู่)	1.7	0	0	2.1	6.3
หย่า/ม้าย	2.8	0	9	1.1	3.1

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามการศึกษาและสถานประกอบการ

สถานประกอบการ การศึกษา	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่ได้เรียน	0.5	0	0	0	0
ประถมศึกษาปีที่ 6	22.5	2.6	14.1	0	3.1
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14.6	0	25.6	3.2	18.8
มัธยมศึกษาปีที่ 6	29.1	25.6	37.2	6.3	50.0
ปวส.	21.7	15.4	15.4	9.5	15.6
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	11.5	56.4	7.7	81.1	12.5

ตารางที่ 5 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามภูมิลำเนาและสถานประกอบการ

สถานประกอบการ ภูมิลำเนา	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ภาคเหนือ	93.5	84.6	92.3	94.7	87.5
ภาคกลาง	3.5	10.3	2.6	4.2	3.1
ภาคตะวันออก	0	2.6	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.0	2.6	3.8	0	9.4
ภาคใต้	0	0	1.3	1.1	0

ตารางที่ 6 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามที่พักอาศัย

สถานประกอบการ ที่พักอาศัย	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
อยู่กับบิดามารดา	35.1	17.9	23.1	37.5	21.9
บ้านของตนเอง	34.3	46.2	25.6	50	15.6
หอพัก	19.5	30.3	15.4	4.2	37.5
บ้านเช่า	5.9	10.3	16.7	5.2	18.8
บ้านญาติ	1.6	5.1	3.8	1.0	0
ที่พักที่ทางสถานที่ทำงาน จัดให้	0.8	5.1	12.8	0	3.1
อื่นๆ	2.7	5.1	2.6	2.1	3.1

ตารางที่ 7 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามสถานภาพการจ้างงานปัจจุบัน

สถานประกอบการ การจ้างงาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
รายวัน	31.7	2.6	2.6	0	0
รายเดือน	68.3	97.4	97.4	100	100

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

สถานประกอบการ ระยะเวลาที่ทำงาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ช่วงทดลองงาน (4 เดือน)	5.7	5.6	11.5	0	0
ไม่เกิน 1 ปี	9.8	2.6	5.1	0	0
ไม่เกิน 2 ปี	8.1	20.5	17.9	0	56.3
2 ปีขึ้นไป	76.4	74.4	65.4	100	43.7

ตารางที่ 9 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สถานประกอบการ ประสบการณ์	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่เคย	36.0	25.6	24.4	50.0	37.5
เคยแต่ลักษณะงานแตกต่าง	51.0	35.9	44.9	40.6	31.3
เคยแต่ลักษณะงานเหมือนกัน	13.0	38.5	30.8	9.4	31.3

ตารางที่ 10 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน

สถานประกอบการ จำนวนวัน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
2 วัน	0.8	0	0	0	0
3 วัน	1.1	0	0	0	0
5 วัน	3.5	15.4	2.6	96.8	9.4
6 วัน	92.1	84.6	93.6	2.1	90.6
7 วัน	2.4	0	3.8	1.1	0

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อวัน

สถานประกอบการ จำนวนชั่วโมง	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
4	0.3	0	0	0	0
6	0.3	0	1.3	1.1	0
7	0.8	0	0	1.1	0
7.50	4.7	0	0	0	0
8	90.7	100	19.2	63.4	62.5
9	0.8	0	70.5	11.8	25.0
10	0.3	0	7.7	10.8	12.5
11	0	0	0	3.2	0
12	1.4	0	0	4.3	0
13	0	0	1.3	0	0
14	0.3	0	0	3.2	0
15	0.3	0	0	1.1	0
24	0.3	0	0	0	0

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามเวลาในการทำงานล่วงเวลา

สถานประกอบการ ชั่วโมง	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1	12.3	0	1.7	2.9	11.5
2	46.8	9.7	13.3	32.4	46.2
3	34.5	3.2	30.0	29.4	19.2
4	3.8	9.7	30.0	32.4	7.7
5	1.0	6.5	3.3	0	3.8
6	0.3	0	15.0	0	3.8
7	0	0	1.7	0	0
8	1.0	71.0	5.0	2.9	0
10	0	0	0	0	3.8
12	0.3	0	0	0	3.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสุขภาพโดยรวมของพนักงาน/ลูกจ้างแยกเป็น

1. สภาวะสุขภาพ ตารางที่ 13 – 14
2. พฤติกรรมสุขภาพ ตารางที่ 15 – 33
3. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ตารางที่ 34 – 36
4. ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคล ตารางที่ 37

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก/ส่วนสูงของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามสถานประกอบการ

สถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
น้ำหนัก	54.2983	52.5526	54.7397	58.2935	54.1875
ส่วนสูง	159.7765	158.7027	160.6849	163.9355	159.9375

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยภาวะสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามด้านต่าง ๆ

สถานประกอบการ ภาวะสุขภาพ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. สมรรถภาพทางกาย	4.3352	4.9231	4.3421	4.6304	4.5938
2. พลังงาน	4.3850	4.9487	4.2597	4.3333	4.5937
3. ความเชื่อมั่นตนเอง	4.4972	4.4359	4.5195	4.6452	4.5313
4. ความรู้สึกมีความสุข	4.5167	4.8462	4.4487	4.5833	4.5625
5. การได้รับการยอมรับ	4.5028	4.8462	4.6538	4.5521	4.6250
6. ร่วมกิจกรรมกลุ่ม	4.7972	5.2308	4.9351	4.9063	4.9687
7. คิดเป็นไม่รอคำสั่ง	4.4444	4.7436	4.5128	4.8125	4.5000
8. ความคิดสร้างสรรค์	4.4022	4.6667	4.5385	4.7083	4.7500
9. รายได้พอเพียง	3.4038	3.4872	3.1154	3.9468	3.3750
10. ชีวิตเป็นสุข	3.6137	3.8974	3.6667	4.4271	3.8438
11. ความเจ็บป่วย	4.3726	5.0000	4.5385	4.6171	4.7188
12. ค่าใช้จ่ายเพื่อรักษา	4.1209	5.1282	4.2208	4.3789	4.8125

ตารางที่ 15 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์

สถานประกอบการ การดื่ม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ดื่มเป็นประจำ	1.1	0	1.3	3.1	0
ดื่มบ่อยครั้ง	6.5	0	3.8	9.4	9.4
ดื่มเป็นบางครั้ง	64.3	46.2	78.2	62.5	62.5
ไม่ดื่ม	28.1	53.8	16.7	25.0	28.1

ตารางที่ 16 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการดื่มเกิน 2 แก้ว

สถานประกอบการ การดื่ม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ดื่มเป็นประจำ	1.4	0	0	2.1	0
ดื่มบ่อยครั้ง	5.8	0	6.4	10.5	0
ดื่มเป็นบางครั้ง	56.9	45.9	74.4	57.9	61.3
ไม่ดื่ม	36.0	54.1	19.2	29.5	38.7

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการใช้ยากระตุ้นพลัง

สถานประกอบการ การดื่ม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ใช้เป็นประจำ	0	0	1.3	0	0
ใช้บ่อยครั้ง	1.6	0	0	0	0
ใช้เป็นบางครั้ง	8.4	7.7	15.4	10.5	0
ไม่ใช้	89.9	92.3	83.3	89.5	

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการรับประทานแป้ง
และน้ำตาล

สถานประกอบการ การรับประทาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สามมื้อหรือมากกว่า	23.4	28.2	17.9	10.5	9.4
สองมื้อ	30.2	35.9	29.5	48.4	25.0
หนึ่งมื้อ	41.1	35.9	50.0	34.7	56.3
ไม่เคย	5.2	0	2.6	6.3	9.4

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการรับประทานแป้ง
และน้ำตาล

สถานประกอบการ การรับประทาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สามมื้อหรือมากกว่า	21.1	17.9	19.2	9.6	9.4
สองมื้อ	44.7	59.0	51.3	52.1	53.1
หนึ่งมื้อ	31.4	23.1	29.5	36.2	37.5
ไม่เคย	2.7	0	0	2.1	0

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการรับประทานไขมัน

สถานประกอบการ การรับประทาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สามมือหรือมากกว่า	10.1	10.3	7.7	3.2	3.1
สองมือ	27.2	30.8	44.9	25.5	21.9
หนึ่งมือ	55.6	48.7	41.0	64.9	65.6
ไม่เคย	7.1	10.3	6.4	6.4	9.4

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการรับประทานผักและผลไม้

สถานประกอบการ การรับประทาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สามมือหรือมากกว่า	23.9	28.2	29.9	10.6	31.3
สองมือ	37.2	46.2	37.7	48.9	46.9
หนึ่งมือ	35.3	23.1	31.2	37.2	21.9
ไม่เคย	3.5	2.6	1.3	3.2	0

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการออกกำลังกาย

สถานประกอบการ การออกกำลังกาย	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่ออกเลย	8.1	7.7	12.8	12.8	3.1
นาน ๆ ครั้ง	62.3	59.0	55.1	60.6	53.1
ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์	29.5	33.3	32.1	26.6	43.8

ตารางที่ 23 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการนอน

สถานประกอบการ การนอน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
น้อยกว่า 4 ชั่วโมง	5.8	2.6	14.1	12.8	3.1
4 – 8 ชั่วโมง	83.2	92.3	74.4	60.6	84.4
เกิน 8 ชั่วโมง	11.0	5.1	11.5	26.6	12.5

ตารางที่ 24 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์
ก่อนแต่งงาน

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
เคย	30.2	17.4	43.8	45.0	22.2
ไม่เคย	69.8	82.6	56.3	55.0	77.8

ตารางที่ 25 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์
หลังแต่งงาน

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
เคย	9.3	8	10	9.5	4.3
ไม่เคย	90.7	92	90	90.5	95.7

ตารางที่ 26 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการสวมหมวกกันน็อก

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่สวมเลย	5.7	0	2.6	9.8	0
สวมบางครั้ง	22.8	23.1	22.1	35.9	37.5
สวมบ่อยครั้ง	10.6	10.3	7.8	10.9	9.4
สวมทุกครั้ง	61.0	66.7	67.5	43.5	53.1

ตารางที่ 27 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการคาดเข็มขัดนิรภัย

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่ใส่เลย	8.7	5.3	6.8	1.1	3.6
ใส่บางครั้ง	31.3	26.3	31.1	35.1	42.9
ใส่บ่อยครั้ง	10.1	5.3	5.4	11.7	3.6
ใส่ทุกครั้ง	49.9	63.2	56.8	52.1	50.0

ตารางที่ 28 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมดื่มแอลกอฮอล์
ขณะขับขี่ยานยนต์

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ดื่มประจำ	0	0	0	0	0
ดื่มบ่อยครั้ง	1.9	0	3.8	6.4	0
ดื่มบางครั้ง	36.5	23.1	50.0	35.1	31.3
ไม่ดื่ม	61.6	76.9	46.2	58.5	68.8

ตารางที่ 29 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการสูบบุหรี่เมื่อมีความสุข

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สูบบุหรี่ประจำ	3.0	0	1.3	2.1	3.2
สูบบุหรี่บ่อยครั้ง	3.5	2.6	1.3	4.3	0
สูบบุหรี่บางครั้ง	10.1	0	16.7	10.6	9.7
ไม่สูบบุหรี่เลย	83.4	97.4	80.8	83.0	87.1

ตารางที่ 30 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการสูบบุหรี่เมื่อรู้สึกเครียด

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สูบบุหรี่ประจำ	3.6	2.7	1.3	2.1	6.3
สูบบุหรี่บ่อยครั้ง	5.5	2.7	7.7	6.4	6.3
สูบบุหรี่บางครั้ง	9.0	2.7	12.8	7.4	6.3
ไม่สูบบุหรี่เลย	81.9	91.9	78.2	84.0	81.3

ตารางที่ 31 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในโอกาสอื่น ๆ

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
สูบบุหรี่ประจำ	5.4	2.6	5.1	6.4	6.3
สูบบุหรี่บ่อยครั้ง	2.7	2.6	1.3	1.1	3.1
สูบบุหรี่บางครั้ง	9.0	2.6	12.8	11.7	9.4
ไม่สูบบุหรี่เลย	82.9	92.1	80.8	80.9	81.3

ตารางที่ 32 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้างจำแนกตามพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกัน
ขณะทำงาน

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
ไม่ได้เลย	14.0	43.6	73.7	82.8	87.1
ใส่บางครั้ง	29.2	41.0	17.1	10.8	3.2
ใส่บ่อยครั้ง	8.3	0	0	1.1	3.2
ใส่ทุกครั้ง	48.5	15.4	9.2	5.4	6.5

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างโดยรวม

สถานประกอบการ พฤติกรรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
พฤติกรรมสุขภาพ	2.1890	2.2094	2.0629	2.0838	2.1537

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านปัจจัยสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน/ลูกจ้าง

สถานประกอบการ ปัจจัย	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อน เมื่อออกกำลังกาย	0.7934	0.6923	0.7403	0.7234	0.8438
2. ได้รับคำแนะนำในการ ใช้เครื่องป้องกัน	0.7871	0.5143	0.4730	0.2921	0.3226
3. ดักเตือนเมื่อสูบบุหรี่	0.6635	0.5600	0.7200	0.5955	0.6786
4. ได้รับอุปกรณ์ป้องกัน	0.8768	0.6571	0.3117	0.1444	0.2500
5. ได้รับคำแนะนำเมื่อให้ ใช้เครื่องป้องกัน	0.8895	0.5000	0.3867	0.2159	0.3103
6. ดักเตือนเมื่อไม่ใช้ เครื่องป้องกัน	0.8234	0.6571	0.4933	0.2614	0.5000
7. สนับสนุนเมื่อไม่สูบบุหรี่	0.762	0.8750	0.8052	0.7065	0.7419
8. ได้รับคำแนะนำเมื่อซื้อ อาหาร	0.6966	0.7895	0.7436	0.7765	0.7813
9. ดักเตือนเมื่อไม่สวม หมวกกันน็อก	0.8535	0.7895	0.9103	0.8105	0.9375

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านปัจจัยเอื้อต่อพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้าง

ปัจจัย \ สถานประกอบการ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ห้ามสูบบุหรี่ขณะ ทำงาน	0.9368	0.9231	0.9231	0.8854	1.0000
2. ห้ามดื่มแอลกอฮอล์ ขณะทำงาน	0.9836	1.0000	1.0000	0.9583	1.0000
3. ห้ามรับประทานอาหาร ขณะทำงาน	0.9227	0.5641	0.7051	0.7083	1.0000
4. มีเครื่องป้องกัน อันตรายให้พนักงาน	0.9478	0.6667	0.2468	0.1505	0.3000
5. มีการออกกำลังกาย ก่อนทำงาน	0.3425	0.0079	0.0090	0.0052	0.0063
6. ที่ทำงานมีที่ออกกำลังกาย ในร่ม	0.2730	0.0026	0.1026	0.1979	0.0094
7. ที่ทำงานมีที่ออกกำลังกาย กลางแจ้ง	0.5333	0.0053	0.1948	0.2708	0.0031
8. มีโรงอาหารที่สะอาด และถูกสุขลักษณะ	0.8017	0.5789	0.8846	0.3438	0.9375

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยโดยรวมจำแนกตามสภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพและความต้องการของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

สถานประกอบการ ปัจจัย	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ความรู้	0.8326	0.8777	0.8008	0.8123	0.8333
2. ความเชื่อ	0.7907	0.6728	0.6250	0.5132	0.6171
3. ทักษะ	0.7206	0.4945	0.5192	0.1174	0.5558
4. ปัจจัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมสุขภาพ	0.7931	0.7264	0.6809	0.6381	0.7050

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมการป้องกันปัญหาสุขภาพของพนักงาน/ลูกจ้างด้านต่าง ๆ

สถานประกอบการ ความต้องการ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	2.0139	2.1316	2.0513	2.2500	2.0968
2. กิจกรรมเสริมทักษะ ความปลอดภัยในการ ทำงาน	1.8296	1.6842	1.7662	1.6316	1.8000
3. กิจกรรมเสริมทักษะ เรื่องเอดส์	1.4732	1.6842	1.5256	1.1789	1.4483
4. คลินิกคลายเครียด	1.4706	1.5000	1.1410	1.5579	1.5806
5. โปรแกรมโภชนาการ	1.4176	1.3421	1.4935	1.4167	1.6129
6. การออกกำลังกายในที่ ทำงานที่จัดสถานที่ และผู้ฝึกสอน	1.2837	1.3889	1.1154	1.3936	1.4516
7. โปรแกรมเลิกบุหรี่	1.1159	1.1892	1.4744	0.9031	1.4194
8. โปรแกรมเลิกสุรา	0.8883	0.8108	1.0641	0.6667	1.0000
9. โปรแกรมลดน้ำหนัก	1.0312	0.9459	0.8974	0.9896	1.0333
10. อื่น ๆ	1.3595	1.3199	1.3613	1.2730	1.4465

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยรายได้ รายจ่ายและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน/ลูกจ้าง

สถานประกอบการ สวัสดิการ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. รายได้	5633.88	8287.33	4070.27	19707.0	5809.46
2. เบี้ยขยัน	386.6512	1250.00	533.3333	0.0000	469.0
3. ค่าล่วงเวลา	1503.43	3127.14	932.1429	0.0000	627.2727
4. โบนัส	682.7049	3250.00	566.6667	6729.44	461.0
5. รายจ่าย	6169.76	10630.3	3446.97	11530.3	4826.92
6. ค่าอาหาร	0.8736	0.0026	0.8421	0.3656	0.8750
7. ค่าน้ำมันรถ	0.8623	0.0051	0.0039	0.0054	0.0000
8. รถรับ – ส่ง	0.1222	0.0000	0.0026	0.0000	0.0000
9. ชุดทำงาน	0.8874	0.0000	0.8442	0.3011	0.7813
10. ที่พักอาศัย	0.0097	0.2051	0.2857	0.1290	0.2581
11. จ่ายเงินทดแทน เงินทุน	0.7143	0.7632	0.4675	0.6739	0.4000
12. จ่ายเบี้ยประกันสังคม	0.8343	0.8684	0.7600	0.6957	0.8750

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้าง แยกเป็น

1. รายได้พอเพียงและเป็นธรรม ตารางที่ 38 – 42
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตารางที่ 43 – 50
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ตารางที่ 51 – 52
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตารางที่ 53 – 56
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพกับผู้อื่นในองค์กร ตารางที่ 57 – 58
6. การคุ้มครองแรงงาน ตารางที่ 59 – 61
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ตารางที่ 62 – 71
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ตารางที่ 72 – 74

ตารางที่ 39 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามสภาพรายรับ – รายจ่าย

รายได้ \ สถานประกอบการ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่พอกับค่าใช้จ่าย	48.1	41.0	50.6	20.2	21.9
2. พอกับค่าใช้จ่าย	36.9	30.8	39.0	41.5	65.6
3. มีพอเหลือเก็บ	15.0	28.2	10.4	38.3	12.5

ตารางที่ 40 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามสภาพความรู้ในการทำงาน

ความรู้ \ สถานประกอบการ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. รู้แต่ต้องแนะนำ	65.7	61.5	63.6	51.1	59.4
2. รู้ไม่ต้องแนะนำ	14.0	15.4	19.5	16.0	18.8
3. รู้และแก้ปัญหาได้	20.3	23.1	16.9	33.0	21.9

ตารางที่ 41 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามคำตอบแทนเมื่อทำงานได้

สถานประกอบการ คำตอบแทน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่เคยได้รับ	76.2	70.3	76.0	81.1	74.2
2. ได้รับ	23.8	29.7	24.0	18.9	25.8

ตารางที่ 42 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความรู้สึกละเลยในคำตอบแทน
และความสามารถในการทำงาน

สถานประกอบการ รายได้	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. รายได้ควรมากกว่านี้	57.9	48.7	46.2	45.3	71.9
2. รายได้เหมาะสม	41.5	51.3	53.8	53.7	28.1
3. รายได้ที่ได้รับมากเกินไป	0.6	0	0	1.1	0

ตารางที่ 43 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นด้านนโยบายความปลอดภัย

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	3.9	2.6	3.8	11.5	6.3
2. มีแต่ไม่จริงจัง	51.8	38.5	42.3	45.8	34.4
3. มีอย่างเคร่งครัด	44.3	59.0	53.8	42.7	59.4

ตารางที่ 44 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องการดูแลสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบการ ความคิดเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	5.3	7.7	5.1	56.3	6.3
2. มีแต่ไม่จริงจัง	60.6	43.6	44.9	8.3	43.8
3. มีอย่างเคร่งครัด	31.1	48.7	50.0	35.4	50.0

ตารางที่ 45 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย
ในการทำงาน

สถานประกอบการ การอบรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่เคย	21.3	21.1	21.8	56.3	15.6
2. ได้แต่ไม่เข้าใจ	22.2	7.9	21.8	8.3	9.4
3. ได้และเข้าใจ	56.5	71.1	56.4	35.4	75.0

ตารางที่ 46 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์
ป้องกัน

สถานประกอบการ การอบรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่เคย	24.5	21.1	21.8	56.3	15.6
2. เคยแต่ไม่เข้าใจ	16.4	7.9	21.8	8.3	9.4
3. เคยและเข้าใจดี	56.5	71.1	56.4	35.4	75.0

ตารางที่ 47 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการฝึกปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

สถานประกอบการ การฝึก	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	19.1	5.1	7.7	81.1	0
2. มีการฝึก 1 ครั้งต่อปี	73.2	82.1	88.5	14.7	93.5
3. มีการฝึก 2 ครั้งต่อปี	7.7	12.8	3.8	4.2	6.5

ตารางที่ 48 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ
เครื่องใช้ในการป้องกันอันตรายขณะทำงาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	7.9	10.3	7.8	43.6	6.5
2. มีแต่ไม่พอใช้	43.8	17.9	35.1	23.4	29.0
3. มีและใช้ได้ดี	48.2	71.8	57.1	33.0	64.5

ตารางที่ 49 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย
ขณะทำงาน

สถานประกอบการ การใช้	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่ใช้	14.5	30.8	55.8	76.7	67.7
2. ใช้เป็นบางครั้ง	44.6	41.0	33.8	15.6	22.6
3. ใช้ทุกครั้ง	40.9	28.2	10.4	7.8	9.7

ตารางที่ 50 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่พอใจ	24.7	20.5	10.4	21.1	9.7
2. พอใจ	75.3	79.5	89.6	78.9	90.3

ตารางที่ 51 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามโอกาสการเรียนรู้งานในแผนกมากขึ้น

สถานประกอบการ โอกาส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	8.8	2.6	7.8	5.2	3.2
2. มีแต่นาน ๆ ครั้ง	42.0	28.2	39.0	41.7	22.6
3. มีอย่างต่อเนื่อง	49.2	69.2	53.2	53.1	74.2

ตารางที่ 52 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามโอกาสการฝึกเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ

สถานประกอบการ การฝึกอบรม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มีการฝึกอบรม	24.8	12.8	26.9	18.1	16.1
2. ฝึกเฉพาะหัวหน้า	41.9	23.1	21.8	8.5	38.7
3. ฝึกอบรมทุกคน	33.3	64.1	51.3	73.4	45.2

ตารางที่ 53 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามโอกาสการเรียนรู้ในงานในแผนกอื่น

สถานประกอบการ โอกาส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	29.0	10.3	35.9	12.6	18.8
2. มีโอกาสบางแผนก	61.6	69.2	60.3	57.9	78.1
3. มีโอกาสทุกแผนก	9.3	20.5	3.8	29.5	3.1

ตารางที่ 54 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามโอกาสการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

สถานประกอบการ โอกาส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	57.9	69.2	60.3	30.5	59.4
2. มีแต่ไม่สนับสนุน	16.6	12.8	7.7	13.7	18.8
3. มีและสนับสนุน	25.5	17.9	32.1	55.8	21.9

ตารางที่ 55 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงาน

สถานประกอบการ การเลื่อนตำแหน่ง	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	57.6	71.1	53.8	19.1	61.3
2. เคย 1 ครั้ง	32.8	21.1	33.3	37.2	25.8
3. เคยได้เกิน 2 ครั้ง	9.6	7.9	12.8	43.6	12.9

ตารางที่ 56 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการได้ขึ้นค่าจ้างประจำปี

สถานประกอบการ โอกาส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	15.2	15.4	37.2	4.2	56.3
2. ได้รับบางปี	22.2	23.1	41.0	15.8	25.0
3. ได้รับทุกปี	62.6	61.5	21.8	80.0	18.8

ตารางที่ 57 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการวางแผนในแผนก

สถานประกอบการ การมีส่วนร่วม	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	19.3	5.1	17.9	15.8	6.3
2. มีบางครั้ง	56.7	43.6	62.8	58.9	65.6
3. มีทุกครั้ง	24.0	51.3	19.2	25.3	28.1

ตารางที่ 58 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการแก้ปัญหาทะเลาะวิวาท
ในที่ทำงาน

สถานประกอบการ การแก้ปัญหา	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. เลิกจ้างทันที	22.9	2.7	14.7	1.1	19.4
2. หัวหน้าตัดสินด้วย ตนเอง	11.9	10.8	13.3	8.9	9.7
3. หัวหน้าเจรจาไกล่เกลี่ย	65.3	86.5	72.0	90.0	71

ตารางที่ 59 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความมั่นใจในภาวะการจ้างงาน

สถานประกอบการ ความมั่นใจ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. อาจถูกเลิกจ้างได้ ตลอดเวลา	20.9	28.2	29.9	24.5	18.8
2. ไม่แน่ใจ	44.2	23.1	16.9	30.9	34.4
3. มั่นใจมีการจ้างงาน ตลอด	34.9	48.7	53.2	44.7	46.9

ตารางที่ 60 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการรับรู้สิทธิคุ้มครองแรงงาน

สถานประกอบการ การรับรู้	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่ทราบเลย	4.1	0	3.9	8.4	0
2. ทราบบางเรื่อง	76.6	82.1	73.7	82.1	75.0
3. ทราบทุกเรื่อง	19.3	17.9	22.4	9.5	25.0

ตารางที่ 61 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามได้รับสิทธิเมื่อเจ็บป่วย

สถานประกอบการ การรับผิดชอบ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ตัวเอง	2.7	0	1.3	3.1	0
2. ที่ทำงานจ่ายให้บางส่วน	9.0	10.3	6.5	53.1	9.4
3. ที่ทำงาน กองทุนทดแทน และประกันสังคม	88.2	89.2	24.7	43.8	90.6

ตารางที่ 62 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นด้านการเปลี่ยนแปลงในชีวิตเมื่อเข้าทำงาน เปรียบเทียบกับก่อนมาทำงานที่ปัจจุบัน

สถานประกอบการ ความเปลี่ยนแปลง	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่เปลี่ยนแปลง	7.1	2.6	15.8	0	12.5
2. เปลี่ยนแปลงเล็กน้อย	68.8	59.0	63.2	31.6	59.4
3. เปลี่ยนแปลงดีขึ้น กว่าเดิม	24.2	38.5	21.1	68.4	28.1

ตารางที่ 63 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สถานประกอบการ การทำงาน	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ต่างคนต่างทำ	17.0	2.6	14.5	12.6	21.9
2. ทำเฉพาะกลุ่ม	37.3	25.6	34.2	30.5	37.5
3. ทำงานร่วมกันเป็นทีม กับกลุ่มอื่น	45.8	71.8	51.3	56.8	40.6

ตารางที่ 64 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นต่อหัวหน้างาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่ให้ความสำคัญ	5.8	2.6	6.6	5.3	3.1
2. เป็นผู้ร่วมงานคนหนึ่ง	55.2	44.7	50.0	46.3	46.9
3. เป็นผู้ทำให้งานมีความ เจริญก้าวหน้า	39.0	52.6	43.4	48.4	50.0

ตารางที่ 65 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องความสัมพันธ์
กับผู้ร่วมงาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่พูดกันเลย	0.5	0	0	1.1	0
2. คอยในฐานะผู้ร่วมงาน	29.2	17.9	23.7	21.1	18.8
3. สนิทสนม ปรึกษา กันได้	70.3	82.1	76.3	77.9	81.3

ตารางที่ 66 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงาน

สถานประกอบการ การแสดงออก	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่เคย	18.7	5.4	13.0	4.2	12.9
2. เคย นาน ๆ ครั้ง	62.9	48.6	62.3	64.6	61.3
3. เคย บ่อยครั้ง	18.4	45.9	24.7	31.3	25.8

ตารางที่ 67 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามการโยกย้ายที่อยู่เมื่อมาทำงาน

สถานประกอบการ ที่อยู่	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ย้าย	31.3	32.4	31.2	33.3	43.8
2. อยู่เดิม	68.7	67.6	68.8	66.7	56.3

ตารางที่ 68 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

สถานประกอบการ ความสะดวก	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย	5.4	5.4	2.6	4.2	0
2. สะดวกแต่ไม่ปลอดภัย	40.9	13.5	31.2	8.3	28.1
3. สะดวกและปลอดภัย	53.7	81.1	66.2	87.5	71.9

ตารางที่ 69 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามโอกาสในการพักผ่อน/วันหยุด

สถานประกอบการ โอกาส	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มีเวลาพักผ่อน	4.9	5.4	2.6	15.6	6.3
2. พักผ่อนหลังเลิกงาน	54.0	51.4	37.7	27.1	31.3
3. มีวันหยุดสำหรับ ตนเองและครอบครัว	41.1	43.2	59.7	57.3	62.5

ตารางที่ 70 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความสัมพันธ์กับครอบครัว

สถานประกอบการ ความสัมพันธ์	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ห่างเหินกัน	10.8	0	6.4	3.1	6.3
2. พอมีเวลา	43.1	48.6	41.0	36.5	56.3
3. มีเวลาใกล้ชิดปกติ	46.1	51.4	52.6	60.4	37.5

ตารางที่ 71 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามผลกระทบของงานต่อชีวิต

สถานประกอบการ ผลกระทบ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่สงบสุข	5.3	5.1	0	6.3	0
2. มีรายได้แน่นอน	87.2	87.2	89.7	64.6	96.9
3. มีความสุขมากขึ้น	7.5	7.7	10.3	29.2	3.1

ตารางที่ 72 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องผลกระทบของที่ทำงาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. สร้างมลพิษ	22.4	0	0	0	0
2. ไม่สร้างมลพิษ	56.7	20.5	55.1	30.2	31.3
3. เอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ใกล้เคียง	21.0	79.5	44.9	69.8	68.8

ตารางที่ 73 ร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องการนำกลับมาใช้ใหม่ของ
ผลิตภัณฑ์

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่สามารถนำกลับมา ใช้ได้	37.2	5.6	9.5	24.1	16.7
2. นำกลับมาใช้บางส่วน	53.7	91.7	85.1	60.9	63.3
3. นำกลับมาใช้หมด	9.1	2.8	5.4	14.9	20.0

ตารางที่ 74 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามความเห็นเรื่องการส่งเสริมกิจกรรม
ชุมชนของสถานที่ทำงาน

สถานประกอบการ ความเห็น	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. ไม่มี	35.5	5.1	15.4	12.8	0
2. สนับสนุนโดยชุมชน ขอร้อง	46.5	30.8	64.1	54.3	40.0
3. สนับสนุนโดยชุมชน ไม่ขอร้อง	17.9	64.1	20.5	33.0	60.0

ตารางที่ 75 ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

สถานประกอบการ คุณภาพชีวิต	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. รายได้/รายจ่าย สวัสดิการ	0.5255	0.6560	0.5374	0.7309	0.5807
2. สภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	1.3071	1.3962	1.3052	0.9005	1.3984
3. โอกาสการพัฒนา ความสามารถ	0.5207	1.2462	1.0186	1.3078	1.1312
4. ความก้าวหน้า ความ มั่นคงในงาน	1.0768	1.1068	0.9327	1.4748	0.9010
5. การทำงานร่วมกัน	1.4398	1.6752	1.5000	1.5471	1.4896
6. การคุ้มครองแรงงาน	1.3535	1.5513	1.4391	1.3863	1.4479
7. การดำเนินชีวิต	1.3212	1.4064	1.4295	1.4771	1.3500
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม	0.8468	1.4786	1.1538	1.2865	1.4271
9. คุณภาพชีวิตโดยรวม	1.1346	1.3053	1.1735	1.2219	1.2206

ตารางที่ 76 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกิจกรรม
ส่งเสริมสุขภาพ

สถานประกอบการ ผู้รับผิดชอบ	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. สถานประกอบการ	65.3	71.1	40.8	59.6	53.1
2. พนักงาน/คนงาน	3.1	0	19.7	2.1	0
3. รัฐ	4.5	5.3	10.5	4.3	0
4. รับผิดชอบร่วมกัน	27.0	23.7	28.9	34.0	46.9

ตารางที่ 77 ค่าร้อยละของพนักงาน/ลูกจ้าง จำแนกตามผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินงาน
ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

สถานประกอบการ ผู้ที่มีบทบาท	โรงงาน	โรงพยาบาล	โรงแรม	ธนาคาร	ห้าง สรรพสินค้า
1. พนักงาน	55.1	56.4	55.1	69.8	68.8
2. เจ้าของผู้ประกอบการ	80.8	82.1	78.2	65.6	81.3
3. หน่วยบริการสุขภาพ ของรัฐ	54.1	33.3	50.0	36.5	62.5
4. หน่วยบริการสุขภาพ ของเอกชน	29.7	30.8	19.2	22.9	40.6
5. หน่วยบริการสุขภาพ ของสถานประกอบการ	63.0	64.1	39.7	47.9	62.5