**เทคนิคสุขภาพในการทำงาน**

|  |
| --- |
| **พัฒนาการของการดูแลสุขภาพ**  เมื่อประมาณ 3,500 ปีก่อนคริสตศักราช มีหลักฐานว่า มนุษย์รักษาโรคโดยการใช้วิชา อาคม แม่มด หมอผี และเมื่อประมาณ 2,000 ปี ก่อนคริสตกาล พบว่า หมอชาวจีนรักษาโรคโดยใช้สมุนไพร และการฝังเข็ม และถึงแม้มีโรงเรียนแพทย์แห่งแรก เกิดขึ้นในกรุงเอเธนส์ เมื่อ 500 ปี ก่อนคริสตศักราช การดูแลสุขภาพก็ยังมุ่งอยู่ที่การรักษาพยาบาล การป้องกันโรคเพิ่งจะมามีบทบาท เมื่อราวคริสตศักราช 1779 เมื่อ James Lind พบว่า การกินส้มสามารถป้องกันโรคเลือดออกตามไรฟันได้ และในปีคริสตศักราช 1796 Edward Jenner เป็นผู้เริ่มยุคของการใช้วัคซีน ในการป้องกันโรค  เมื่อประมาณ 30 กว่าปีที่ผ่านมาเท่านั้นเอง ที่มนุษย์สนใจในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีการเคลื่อนไหวจากผู้คนในวงการต่างๆ ที่มองเห็นว่า สุขภาพดีนั้น ไม่ใช่เพียงการไม่มีโรค แต่ยังหมายรวมถึง ความเป็นอยู่ที่สุขสบาย ทั้งกายและใจด้วย และยังมองเห็นว่า การมุ่งไปสู่การมีสุขภาพดีนั้น จะต้องมีการพัฒนาให้ผู้คนมีความสามารถ ในการดำรงชีวิต โดยใช้ปัญญาดูแลตนเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่น รวมทั้งลดการพึ่งพิง บริการทางการแพทย์ ด้านการรักษาโรค  ในปี ค.ศ.1974 Mark Lalonde รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และสวัสดิการของแคนาดา ได้ชี้ให้ชาวแคนาดาเห็นว่า โรงพยาบาลและการรักษาพยาบาลให้ผลได้ ทางสุขภาพต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ ในทางตรงกันข้าม การสร้างเสริมสุขภาพเป็นกลวิธี ที่มีประสิทธิภาพให้ผลได้ทางสุขภาพสูงสุด  **ขอบเขตเนื้อหา**  เอกสารฉบับนี้ มุ่งที่จะนำเสนอ แนวความคิด ประสบการณ์ และวิธีการที่จะนำไปสู่การสร้างสุขภาพในสถานประกอบการ ต่อผู้อ่านที่เป็นเข้าของกิจการ ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้นำแรงงาน และผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้ ข้อเขียนจึงมิได้มุ่งเน้นเนื้อหาเชิงวิชาการ แต่จะเน้นเนื้อหาในการสร้างความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยการประยุกต์หลักการ แนวทางต่างๆ ให้เหมาะสำหรับระดับสถานประกอบการ  เนื้อหาในช่วงแรกของเอกสาร จะเป็นการชี้ให้เห็นประโยชน์ และความสำคัญ รวมถึงความเหมาะสมของการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ แล้วนำเข้าสู่แนวความคิดในเรื่องสุขภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาพดีหรือเสื่อม  หลังจากนั้น จะนำเสนอบทบาทขององค์กร และผู้คนในระดับต่างๆ ที่ควรมีบทบาทเข้ามาร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนแรงงานไทย ให้มีความสุขกายสบายใจ  ในส่วนที่ 2 เป็นแนวทาง และตัวอย่างการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ ทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่รวบรวมได้ และคัดกรองมานำเสนอ สำหรับตัวอย่างในประเทศไทยนั้น นำมาเสนอได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากอาจจะยังมีการดำเนินการกัน ไม่แพร่หลาย ประกอบกับผู้เขียน ยังไม่พบการรวบรวม และเผนแพร่ที่ชัดเจน หรือที่มีความน่าสนใจ สมควรแก่การคิดมานำเสนอ หลังจากการนำเสนอตัวอย่าง ก็คาดว่าคงมีผู้สนใจประสงค์ที่จะนำไปดำเนินการ จึงได้รวบรวมนำเสนอขั้นตอนการดำเนินการ ตลอดจนหลักการข้อแนะนำต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และความยั่งยืนของการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ให้แก่พนักงานในองค์กร  ในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า "สร้างเสริมสุขภาพ" แทนคำว่า "ส่งเสริมสุขภาพ" (Health Promotion) เพราะสุขภาพสร้างได้ ประกอบกับไม่อยากให้ผู้อ่านยึดติด กับภาพเก่าๆ ของการส่งเสริมสุขภาพในแนวทางเดิม แต่ยังคงมีเพียงบางจุด ที่คงใช้คำว่า ส่งเสริมสุขภาพไว้ ถ้าเป็นการนำข้อเขียน หรือแปลความของผู้อื่นมานำเสนอ หรือถ้าประสงค์จะให้เข้าใจ ถึงการส่งเสริมสุขภาพตามแนวคิดเดิม |
| **ทำไมต้องสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ** |
| **ประโยชน์ของใครเมื่อแรงงานไทยสุขภาพดี**  เป็นที่ทราบกันดีว่า ช่วงที่เรามีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่า ช่วงที่เจ็บป่วย มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เพียงแต่พนักงานในองค์กรยิ้มแย้มแจ่มใส บรรยากาศในองค์กร ความสัมพันธ์ การประสานงาน การช่วยเหลือกันก็ดีขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น คุณภาพของสินค้า และบริการตรงตามความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้การประกอบการของบริษัทดีขึ้น สามารถแบ่งปันผลกำไร มาตอบแทนพนักงาน ทั้งในรูปของ โบนัส การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ้เครื่องมือ เครื่องจักร และพัฒนาคนในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น ทำให้พนักงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ ไม่ลาป่วยเปนนิจ องค์กรสามารถรักษาคนมีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ ไม่ลาออกไปแสวงหางานใหม่ องค์กรเข้าสู่วงจรแห่งสุขภาวะ ทำให้ความเจริญรุ่งเรืองตกแก่เจ้าของกิจการ และพนักงาน ทับถมทวีคูณอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน อยู่ในวัฏจักรแห่งควมเจริญ ดังรูปที่ 1  วงจรแห่งสุขภาวะ **รูปที่ 1** วงจรแห่งสุขภาวะ  ในทางกลับกัน ถ้าองค์กรใดเต็มไปด้วยบุคลากร หรือพนักงานที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ ปราศจากความสุข ลาป่วยเป็นนิจ ลากิจเป็นประจำ งบค่ารักษาพยาบาล ค่าบริหารจัดการในการให้ผู้อื่น มาทำงานแทนก็จะสูงขึ้น บรรยากาศในการทำงานในองค์กร และผลิตผลย่อมเป็นไปในทางเสื่อม องค์กรขาดความก้าวหน้าเติบโต ผลประกอบการตกต่ำ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ย่อมไม่ได้ทัดเทียม กับองค์กรที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณที่จะมาปรับปรุงองค์กร ขวัญกำลังใจของผู้คนในบริษัทตกต่ำ คนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นกำลังผลิตสำคัญหนีออกจากบริษัท ส่งผลต่อเนื่องเป็นลูกโซ่หมุนเวียน เป็นวงจรแห่งทุขภาวะ อยู่ในวัฏจักรแห่งความเสื่อม ดังรูปที่ 2  วงจรแห่งทุกขภาวะ **รูปที่ 2** วงจรแห่งทุกขภาวะ  ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การธำรงรักษา และสร้างเสริมสุขภาพของคนในสถานประกอบการ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ความเจริยเติบโตก้าวหน้าของทั้งองค์กร รวมถึงคนในองค์กร และผลประโยชน์ไม่ได้หยุดเพียงแค่นั้น งบค่ารักษาพยาบาลของกองทุนทดแทน กองทุนประกันสังคม และของบริษัทประกันสุขภาพย่อมลดลงด้วยเช่นกัน ประเทศชาติได้ประชากร และองค์กรที่มีคุณภาพ ลดภาวะในการพึ่งพารัฐ อีกทั้งยังสร้างรายได้แก่รัฐ ในรูปภาษีอากรที่มากขึ้น เพื่อไปใช้ในการบำรุงประเทศไทยส่วนรวม  **ที่ทำงานเหมาะกับการสร้างเสริมสุขภาพเพียงใด**  คนในวัยทำงานใช้ชีวิตขณะที่ตื่นอยู่ในที่ทำงานมากที่สุด ในแต่ละวัน เราใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน 8-9 ชั่วโมง ต้องรับประทาอาหารในที่ทำงาน หรือบริเวณใกล้เคียงวันละ 1-2 มื้อ ใช้ห้องน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในบริษัท สัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง สัมผัสกับสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ เครื่องจักร วัตถุดิบ สารเคมี เสียง ฝุ่น และความร้อน จะเห็นได้ว่า ที่ทำงานมีอิทธิพลต่อชีวิต และสุขภาพอย่างมาก  นอกจากเหตุผลในแง่อิทธิพลของที่ทำงานต่อสุขภาพแล้ว ในแง่ของการดำเนินการ ก็มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะคนในองค์กรแบ่งเป็นหมวดหมู่ พนักงานปฏิบัติการ พนักงานขาย พนักงานสำนักงาน และฝ่ายจัดการ คนในกลุ่มแต่ละกลุ่มมีความคล้ายคลึงกัน ในด้านพื้นฐานการศึกษา ึความคิด วัฒนธรรม และวิถีชีวิต จึงมีปัจจัยเสี่ยง ปัจจัยเสริมทางด้านสุขภาพ ที่คล้ายคลึงกัน การค้นหาปัญหา สาเหตุและทางแก้ไข จึงสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก และเกิดผลดีมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงกว่า การดำเนินงานในชุมชนทั่วไป นอกองค์กรที่มีความหลากหลาย ปัญหาสาเหตุบางเรื่องมีความเฉพาะตัวมาก  ในด้านทรัพยากร และการจัดการ สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ก็มีความพร้อมในการ สร้างเสริมสุขภาพ เพราะมีงบประมาณ มีเจ้าหน้าที่ทางด้านความปลอดภัย และสุขภาพอยู่ในระดับหนึ่ง มีคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่มีความรู้ความสามารถ ในการจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ดีอยู่แล้ว จึงย่อมไม่เป็นการยากลำบาก ที่จะขยายบทบาทของคณะกรรมการเหล่านั้น เข้าไปในเรื่องของการสร้างเสริมสุขภาพ และความจริงแล้ว ในปัจจุบันก็มีกิจกรรมทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยอยู่บ้างแล้ว เพียงแต่กลวิธียังไม่ครอบคลุมเบ็ดเสร็จ และการดำเนินการยังขาดการบูรณาการด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้ขาดพลังที่จะสร้างเสริมซึ่งกันและกัน ผลที่ได้จึงยังไม่ชัดเจน หากทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยกันแก้ไขจุดด้อย นำกลยุทธ์ และวิธีการที่มีคุณภาพมาใช้ ก็ย่อมจะเห็นแรงงานไดทยที่มีคุณภาพ มีสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น องค์กรเข้มแข็ง เป็นส่วนหนึ่งของการร่วมสร้างสังคม ให้น่าอยู่ยิ่งขึ้นได้   |  | | --- | | **ประโยชน์ของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ**  **องค์กร :**   * ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น * ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร * ลดการลาป่วย ลดผลกระทบจากการลาป่วย * ลดค่ารักษาพยาบาล * ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น * พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น   **พนักงาน :**   * มีความสุขกาย สบายใจ * มีผลงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ * ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี * มีความสัมพันธ์ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน * มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคล ในครอบครัว และชุมชนได้   **สังคม ประเทศชาติ :**   * ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ * องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ * ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการรักษาโรคเรื้อรัง และโรคที่ป้องกันได้ เช่น โรคจากการสูบบุหรี่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง โรคเอดส์ การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ เป็นต้น * ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ |  |  | | --- | | ผลได้ของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในต่างประเทศ  (จากเอกสารการบรรยายของ Dr.Rhonda Gabally)  การประเมินผลโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ในบางบริษัทที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแคนาดา แสดงให้เห็นว่า การสร้างเสริมสุขภาพให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า   1. **Kennecott Cooper, สหรัฐอเมริกา** โครงการสร้างเสริมสุขภาพจิต สามารถลดการลาหยุดงานได้ร้อยละ 58 ลดค่าใช้จ่ายเฉพาะเรื่องค่ารักษาพยาบาลได้ร้อยละ 55 และเมื่อเทียบผลได้ของโครงการต่อค่าใช้จ่าย ในรูปของเงินมีค่าเท่ากับ 5.5 ต่อ 1 2. **Canada Life, แคนาดา** โครงการเพิ่มสมรรถภาพทางกาย สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้ร้อยละ 22 ลดวันลาจากการป่วย และอุบัติเหตุได้ร้อยละ 20 และลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวเนื่องกับการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุได้ร้อยละ 31 3. **Meso Petro Company, สหรัฐอเมริกา** โครกงารปรับเปลี่ยนครรลองชีวิต (Life-style) สามารถลดค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาล ลงได้ร้อยละ 61 และนอกจากนั้นในภาพรวมยังพบว่า มีการลาหยุดงานลดลง | |
| **สุขภาพในต่างมุมมอง** |
| ในรายงานของ Lalonde รัฐในตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และสวัสดิการของประเทศแคนาดา ในปี ค.ศ.1974 ระบุว่า โดยธรรมเนียมและการรับรู้ของสาธารณะในแคนาดา เห็นว่า   * สุขภาพ คือ การไม่มีโรค ถ้าไม่มีโรคก็ถือว่า มีสุขภาพดี * เรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพ และระบบการดูแลทางการแพทย์ เป็นเรื่องเดียวกัน * ึคำว่า การป้องกันโรค และคำว่า การส่งเสริมสุขภาพ มักถูกใช้แทนกันได้ และถือเป็นเรื่องที่ไม่แตกต่างกัน เช่น การฉีดวัคซีนป้องกันโรค ถือเป็นการส่งเสริมสุขภาพ   ในสังคมไทย ก็คงไม่ต่างจากในแคนาดา ดังคำกล่าวที่ว่า **"อโรคยา ปรมาลาภา" "ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ"** ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยก็มีมุมมองเรื่องสุขภาพ ในเชิงโรคภัยไข้เจ็บเป็นหลัก การดูแลสุขภาพของสังคมไทย จึงให้คุณค่า และความสำคัญต่อการรักษาโรค มีการสร้างโรงพยาบาล และทุ่มเททรัพยากรส่วนใหญ่ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน ลงไปในการรักษาพยาบาล  ในทาง **วิทยาศาสตร์การแพทย์** มองสุขภาพเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลง ในระดับต่างๆ ในมนุษย์ว่า แตกต่างไปจากคนทั่วๆ ไป มากน้อยเพียงใด เช่น   * การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม * การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา การทำหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย * การเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกาย * การเปลี่ยนแปลงทางเนื้อเยื่อ รูปร่างของส่วนต่างๆ ในร่างกาย เป็นต้น   การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กล่าว ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ และเครื่องมือช่วยวัด จึงเป็นเรื่องยากที่คนนอกวงการวิทยาศาสตร์ และการแพทย์จะเข้าใจได้โดยง่าย  ในเชิง**สิทธิมนุษยชน** เป็นที่ยอมรับกันโดยสากลแล้วว่า การมีสุขภาพดี ถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ที่มนุษย์ทุกคนพึงมีพึงได้ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับล่าสุด ปี พ.ศ.2540 ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐ ในการคุ้มครองสิทธิของราษฎร ในด้านสุขภาพไว้ในหลายมาตราด้วยกัน เช่น มาตรา 52 ระบุถึงสิทธิในการรับบริการทางสาธารณสุข ที่ได้มาตรฐาน มาตรา 53 ระบุความคุ้มครองเด็กและเยาวชน และมาตรา 86 ระบุถึงการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น  สุขภาพยังถูกมองว่า เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ในการทำงาน ในการผลิตสินค้า และให้บริการ ถ้าคนใดหรือสังคมใด มีสุขภาพไม่ดี ก็ย่อมจะมีผลผลิตต่ำ การดำรงชีวิตฝืดเคือง คุณภาพชีวิตตกต่ำ  การมองสุขภาพแบบแยกส่วน มักเกิดขึ้นในหมู่นักวิชาการ และนักวิชาการด้านต่างๆ ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง จึงมองสุขภาพ เน้นหนักเฉพาะเรื่องนั้น ตัวอย่างเช่น ทางด้านอาชีวอนามัย ก็จะมองเฉพาะสุขภาพ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สุขภาพของคนทำงาน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้อง กับงาน จึงถูกละเลย แพทย์ก็มักจะมองสุขภาพเฉพาะในเรื่องโรค และการรักษาโรค แม้แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ก็จะเน้นหนักในเรื่องสุขภาพ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น  การมองสุขภาพแบบองค์รวม ที่ประกอบด้วยมิติทั้งสาม คือ ร่างกาย สังคม และจิตใจ ผสมผสานกับการมองสุขภาพในเชิงบวก ธรรมนูญแห่งองค์การอนามัยโลก ในปี ค.ศ.1946 จึงได้บัญญัติความหมายของคำว่า **"สุขภาพ"** ไว้ว่า **"สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย ัสังคม และจิตใจ ประกอบกัน ไม่ใช่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือความพิการเท่านั้น"** แต่เนื่องด้วยความหมายของคำว่า สุขภาพ ที่องค์การอนามัยโลก ได้บัญญัติขึ้นอย่างสมบูรณ์ และเป็นอุดมคติ คงจะบรรลุถึงได้ยากสำหรับคนทุกคน ดังนั้น ในการตั้งเป้าหมาย การบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า ของพลโลกทุกคนในปี ค.ศ.2000 โดยองค์การอนามัยโลก เมื่อปี ค.ศ.1983 (4) จึงระบุระดับสุขภาพ ที่ต้องการบรรลุถึงไว้เพียงระดับหนึ่งว่า **"พลโลกทุกคนบรรลุถึงสถานะสุขภาพ ในระดับที่เอื้อให้ใช้ชีวิตที่มีประโยชน์ ทั้งทางสังคม และเศรษฐกิจ"**  Tubesing ไดให้ความเห็นที่น่าสนใจยิ่งว่า สุขภาพเป็นกระบวนการของการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตวิญญาณ และยังได้ย้ำถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม กับคน และมองว่าสุขภาพเป็นสภาวะที่ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่กล่าวข้างต้น บูรณาการเข้าด้วยกัน แนวความคิดของ Tubesing ได้ช่วยขยายให้เห็นแนวคิด เรื่องสุขภาพ แบบองค์รวมชัดเจนยิ่งขึ้น  จากมุมมองต่างๆ ที่นำเสนอ สำหรับท่านผู้อ่านที่ไม่ได้สนใจ ติดตาม และเกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพมาก่อน ก็อาจจะยังสับสน ผู้เขียนจึงขอแนะนำความหมายสุขภาพ แบบสั้นๆ ง่าย เพื่อความสะดวก และเข้าใจง่าย เหมาะกับการนำไปใช้เป็นเป้าหมาย ในการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการว่า **สุขภาพดี คือ ความสุขกายสบายใจ มีชีวิตชีวา และมีคุณค่า** การทำให้พนักงานมีสุขภาพดี ก็คือ การทำให้พนักงาน มีความสุขกายสบายใจ ขยันขันแข็ง และทำประโยชน์ให้องค์กร ครอบครัว และสังคม แต่ก็มีข้อสังเกตสองประการในเรื่อง สุขกายสบายใจว่า   1. ความสุขกายสบายใจ เป็นเรื่องการรับรู้ของแต่ละคน มีลักษณะเป็นอัตตวิสัย (Subjection) แม้ในสภาวะการณ์เดียวกัน แต่ละคนก็มีความสุขกายสบายใจ แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ กิจกรรมในการส่งเสริมจึงต้องมีความหลากหลาย ให้เหมาะกับความแตกต่างของผู้คนในองค์กร 2. ความสุขกายสบายใจ ของคนแต่ละคนแปรเปลี่ยนเคลื่อนไหว มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) สิ่งที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความสุขกาย สบายใจได้ในวันนี้ ในวันหน้าอาจไม่มีคุณค่าพอ ที่จะทำให้เกิดความสุขกายสบายใจก็ได้ หรือในทางกลับกัน สิ่งที่เคยทำให้ทุกข์กาย ทุกข์ใจในวันนี้ ในวันข้างหน้าก็อาจจะไม่ทำให้ทุกข์ก็ได้ ด้วยเหตุนี้ กระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงต้องดำเนินการต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ ของคนในองค์กร โดยไม่หยุดยั้งเช่นกัน |
| **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ** |
| **สามกลุ่มปัจจัยหลัก**  มนุษย์ เมื่อเกิดเป็นตัวอ่อน หลังการปฏิสนธิก็ได้รับอิทธิพล ทางพันธุกรรมมาจากพ่อและแม่ ที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพ บางคนจึงอาจได้รับโรค หรือความบกพร่องที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ติดตัวมาด้วย และระหว่างอยู่ในครรภ์มารดา สุขภาพของทารกก็ขึ้นอยู่กับสุขภาพ ของมารดาในขณะนั้น จนเมื่อคลอดออกมาสู่โลกภายนอก ก็มีปัจจัยมากมาย ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพของมนุษย์ เช่น   * ความยากจน การขาดรายได้นำไปสู่ความขาดแคลน อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มที่ถูกสุขลักษณะ ขาดการศึกษา และด้อยฐานะในสังคม * สงคราม ทำให้เกิดการบาดเจ็บ ความอดอยาก ขาดสาธารณูปโภค โรคระบาด * ด้อยการศึกษา ขาดความรู้ ทำให้ไม่อาจดูแล ปกป้องสุขภาพของตัวเองได้ * การคมนาคม มีทั้งข้อดีข้อเสีย ข้อดี คือ ทำให้มีความสะดวกสบายในการเดินทาง ข้อเสีย อุบัติเหตุเพิ่มขึ้น / การแพร่กระจายของโรคติดต่อ จากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว * มลภาวะ ฝุ่น เสียงดัง สารเคมี ล้วนมีผลเสียต่อสุขภาพ ผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ หรือทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ล้วนได้รับผลเสียจากมลภาวะ ถ้าไม่มีการควบคุม * อาหาร การบริโภคอาหารที่มีไขมันสูง มีความสัมพันธ์กับการเกิดมะเร็งลำไส้ เต้านม และต่อมลูกหมาก ส่วนมะเร็งกระเพาะอาหาร และลำไส้ สัมพันธ์กับการกินอาหารรมควัน อาหารไหม้เกรียม และอาหารหมักดอง * ส่วนคนที่กินจนอ้วน จะมีโอกาสเป็นโรคเบาหวาน และนิ่วในถุงน้ำดี มากกว่าคนน้ำหนักปกติ สำหรับโรคหลอดเลือดหัวใจ และสมองอุดตัน ซึ่งเป็นสาเหตุของการเสียชีวิตสูงสุด ก็สัมพันธ์กับการกินอาหารที่มีโคลเลสเตอรอลสูง * บุหรี่ และสารเสพย์ติด ล้วนเป็นที่ทราบกันดี ถึงพิษร้ายที่มีต่อสุขภาพ * การออกกำลังกาย การขาดการออกกำลังกาย จะทำให้อ่อนเพลีย วิงเวียนศีรษะ ปวดเมื่อยร่างกายได้ง่าย นอกจากนี้ ยังทำให้เส้นเอ็น กระดูก กล้ามเนื้อ และหัวใจเสื่อมเร็วกว่าปกติ เป็นต้น   จากตัวอย่างที่ยกมาสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ   * พันธุกรรม * สิ่งแวดล้อม ทั้งในเชิงกายภาพ ชีวภาพ และสังคม * พฤติกรรม และครรลองชีวิต   ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ **รูปที่ 3** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ  **น้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัย**  มีเอกสารายงานของหน่วยงานสุขภาพ ของสหรัฐรายงานว่า ต้นเหตุของการเสียชีวิตของชาวสหรัฐ ในปี ค.ศ.1976 มาจากพฤติกรรม และครรลองชีวิต (lifestyle) สูงถึงร้อยละ 50 และจากปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 40 มีเพียงร้อยลพ 10 เท่านั้น ที่เสียชีวิต เพราะได้รับการดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพไม่เพียงพอ  การศึกษาของ Dever ในประเทศแคนาดา ก็พบว่า แม้จะใช้ทรัพยากรไปถึงร้อยละ 90 เพื่อการดูแลรักษาพยาบาล แต่ผลได้ทางสุขภาพที่ได้รับกลับมามีเพียงร้อยละ 11 ในขณะที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพียงร้อยละ 1 และ 2 กลับมีผลตอบแทนกลับถึงร้อยละ 43 และ 19 ตามลำดับ  จากรายงานทั้งสองฉบับ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อสุขภาพคือ พฤติกรรม รองลงมาคือ ิสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสองปัจจัยสำคัญนี้ เราสามารถปรับปรุงควบคุมได้ ส่วนปัจจัยทางด้านพันธุกรรม นั้น เป็นปัจจัยที่ค่อนข้างจะปรับปรุงควบคุมได้ยาก  **ปัจจัยในเชิงบวก**  ปัจจัยที่เสนอมาในตอนต้นเกือบทั้งหมด เป็นการนำเสนอภาพเชิงลบ และในแง่มุมของเรื่องโรค แต่ถ้าเราจะมองในเชิงบวก ก็คงต้องเน้นไปที่สุขภาพ ที่ประกอบด้วย กาย จิต ปัญญา และสังคม ดังนั้น การพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นคุณต่อสุขภาพ จึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยในการพัฒนา กาย จิต ปัญญา และสังคม ตามแนวคิดของศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ที่สะท้อนมาในรูปที่ 4  การทำผังความคิด (Mind Mapping) ของปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้มีสุขภาพดี **รูปที่ 4** การทำผังความคิด (Mind Mapping) ของปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้มีสุขภาพดี (ดัดแปลงจาก ประเวศ วะสี "บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพ : อภิวัฒน์ชีวิตและสังคม" กรุงเทพ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข 2541)  ดังที่ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้วว่า พฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลอย่างสูงต่อสุขภาพ การปรับปรุงพฤติกรรม และครรลองชีวิต โดยการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สุขภาพที่ดี ในส่วนของสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพ และทางสังคม ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ  หน่วยบริการด้านสุขภาพในปัจจุบัน แม้จะมีอิทธิพลต่อสุขภาพไม่มาก แต่ถ้ามีการปรับเปลี่ยนให้มีบทบาทในเชิงป้องกัน และสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ก็จะเป็นปัจจัยเสริมที่มีความสำคัญเช่นกัน  การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานสุขภาพ ที่กล่าวมาทั้งหมด จะไม่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าขาด   * **การสร้างนโยบาย กฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อสุขภาพ** * **การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้รู้ และผู้กำหนดนโยบาย**   เหตุ ปัจจัย และความสัมพันธ์ที่กล่าวข้างต้น และแสดงไว้ในแผนภูมิในรูปที่ 5 คือ ที่มาของกลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพ ในกฎบัตรออตตาวา  กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพในกฎบัตรออตตาวา **รูปที่ 5** กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพในกฎบัตรออตตาวา  **ปัจจัยในเชิงสร้างสรรค์สุขภาพ ตามแนวทางในกฎบัตรออตตาวา**  **กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพในกฎบัตรออตตาวา**   1. สร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Build Healthy Public Policy) 2. สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environments) 3. เสริมสร้างกิจกรรมชุมชนที่เข้มแข็ง (Strengthen COmmunity Action) 4. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop Personal Skills) 5. ปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ (Reorient Health Services)   กลยุทธ์ทั้ง 5 ประการ ควรดำเนินการไปด้วยกัน จึงจะมีประสิทธิภาพเสริมกัน ก่อให้เกิดความสำเร็จได้ดีกว่าการแยกกันใช้กลยุทธ์ หรือเพียงบางกลยุทธ์  การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการส่งเสริมสุขภาพ แก่ผู้คนในชุมชนอย่างกว้างขวาง จะก่อให้เกิดการสนับสนุน การมีส่วนร่วม จากชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความยั่งยืนในการส่งเสริมสุขภาพ |
| **การสร้างเสริมสุขภาพ และอาชีวอนามัย** |
| **การสร้างเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน**  เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของประชากร คนงานทั้งมวล โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคมจิตวิทยา องค์กร และเศรษฐกิจ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ปัจเจกบุคคล และความเจริญเติบโตแก่บุคคลเหล่านั้น (WHO 1998)  การเปลี่ยนแปลงของประเทศ จากเกษตรกรรามาสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีจำนวนผู้ทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น ทั้งในภาคการผลิต และภาคบริการ ส่งผลให้ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน ในวัยแรงงานเปลี่ยนรูปแบบไปจาก สภาพปัญหาในอดีต ซึ่งพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่คือ โรคติดเชื้อ เช่น คุดทะราด โรคฝีดาษ มาลาเรีย วัณโรค และโรคเรื้อน เป็นต้น แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบัน พบว่า ปัญหาสุขภาพมีสาเหตุมาจากพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อม เช่น โรคหัวใจ และหลอดเลือด โรคมีสาเหตุมาจากการสูบบุหรี่ โรคมะเร็ง และโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นต้น  **อาชีวอนามัยแนวใหม่**  การดูแลสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นทางด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ซึ่งถูกจำกัดอยู่ที่การป้องกัน และการควบคุมความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพเป็นหลัก จึงยังไม่อาจครอบคลุม ไปถึงการแก้ไข หรือพัฒนาปัจจัยอื่น ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพได้ทั้งหมด ด้วยเหตุนี้ในปี พ.ศ.2538 คณะกรรมาธิการร่วมด้านอาชีวอนามัย ระหว่างองค์กรแรงงานสากล และองค์การอนามัยโลก จึงได้กำหนดประเด็นที่สำคัญ เพื่อให้ครอบคลุมการดูแลสุขภาพของประชาชนแรงงานไว้ 3 ประการ ได้แก่   1. การส่งเสริมและธำรงรักษาสุขภาพ และความสามารถในการทำงานของคนงาน 2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการทำงานให้ดีขึ้น 3. การพัฒนาองค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร   ในปี พ.ศ.2540 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้จัดทำเอกสารคำแนะนำแนวทางสู่งานสุขภาพ โดยกำหนดกลยุทธ์ของการพัฒนา แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนวัยแรงงาน ว่าจะต้องนำแนวทางปฏิบัติ ของกฎบัตรออตตาวา ใช้ประสานเข้ากับงานอาชีวอนามัย และความปลอดภัยแบบดั้งเดิม อีกทั้งเน้นให้เห็นความสำคัญ ของการจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาองค์กรต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน แบบแผนการจ้างงาน วิธีทำงาน การจัดรูปองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการบริหารจัดการ ล้วนส่งผลถึงสุขภาพของพนักงาน  สรุปได้ว่า การดูแลสุขภาพของคนทำงาน จะไม่หยุดอยู่ที่โรค และการบาดเจ็บจากการทำงาน หรืองานอาชีวอนามัยแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่จะมุ่งให้ประชากรวัยแรงงาน สามารถทำงานได้ดี ปลอดภัย มีความสุขกาย สบายใจในการทำงาน มีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจที่แจ่มใส ซึ่งต้องขยายวงออกไปสู่การดูแลสุขภาพ ที่กว้างขวางกว่าเดิม  แนวทางปฏิบัติ 5 ประการ ในกฎบัตรออตตาวา สามารถประยุกต์ใช้ได้กับงานอาชีวอนามัย แบบดั้งเดิม และการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างนโยบาย กฎระเบียบ การสร้าง และปรับปรุงสิ่งแวดล้อม การสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ ดังจะขยายความให้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นในบทต่อๆ ไป  **ระดับความก้าวหน้าของการดูแลสุขภาพของคนงาน**  การดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน มีมาตรฐานและความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน ในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น กฎหมาย ความก้าวหน้าทางวิชาการ และระดับความก้าวหน้า ของการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ ประเทศใดมีความก้าวหน้าในสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น การดูแลสุขภาพของคนในสังคม และผู้ใช้แรงงานก็มักจะดีตามไปด้วย  ในระดับสถานประกอบการด็เช่นกัน ถ้าองค์กรใดมีความก้าวหน้า มีความพร้อมในเรื่องนโยบาย กฎ ระเบียบ มีความรู้ความเข้าใจในปัญหา และแนวทางแก้ไข มีการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม และมีฐานะทางการเงินมั่นคง ก็ย่อมจะสามารถจัดการเรื่อง การดูแลสุขภาพของพนักงานได้ดีตามไปด้วย  การดูแลสุขภาพในรูปแบบต่างๆ ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ สามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้าขององค์กรว่า อยู่ในระดับใด   * **การดูแลขั้นต้น : การปฐมพยาบาลและการรักษาโรค** สถานประกอบการส่วนใหญ่มักจะเริ่มต้นดูแลสุขภาพของพนักงาน ด้วยการจัดการให้มีการปฐมพยาบาล และรักษาโรคเบื้องต้น ซึ่งเป็นการตั้งรับแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เห็นผลได้ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้รับบาดเจ็บ และผู้ป่วย * **การดูแลขั้นที่ 2 : การป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บจากงาน** เมื่อมีการบาดเจ็บจากการทำงานเกิดขึ้นบ่อยๆ และเป็นสิ่งที่เห็นได้ง่าย จึงได้รับความสนใจ และดำเนินการในเรื่องการป้องกัน ตามความรู้ความสามารถของนายจ้าง ลูกจ้าง มีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบดำเนินการกัน ค่อนข้างแพร่หลาย * **การดูแลขั้นที่ 3 : การป้องกันโรคจากการทำงาน** โรคจากการทำงานส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นอย่างช้าๆ สังเกตรู้ได้ยาก การพิสูจน์ยืนยันต้องใช้ความรู้ เทคนิควิธีการที่ซับซ้อน การดำเนินการด้านการป้องกันโรคจากการทำงาน จึงมีน้อยกว่าการป้องกันในด้านอุบัติเหตุ ในประเทศไทย การรายงานโรคจากการทำงาน มีน้อยกว่าความเป็นจริง * **การดูแลขั้นที่ 4 : การจัดงานให้เหมาะสมกับคน** การจัดการด้านการยะศาสตร์ (Ergonomics) เพื่อจัดงาน จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับคนทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีความสุขสบายในการทำงาน เป็นเรื่องที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตั้งใจ และทุ่มเทอย่างจริงจัง อีกทั้งปัญหาในเรื่อง การยะศาสตร์มักจะไม่เด่นชัด และดูเหมือนว่าจะไม่รุนแรง องค์กรที่ยังไม่ก้าวหน้า จึงยังไม่คิด หรือให้ความสนใจในเรื่องนี้ ส่วนในประเทศ หรือองค์กรที่ก้าวหน้า ซึ่งทำการดูแลในขั้นตอนที่ 1, 2 และ 3 ได้ดีอยู่แล้ว ก็จะให้ความสนใจดำเนินการ ในเรื่องนี้กันมากขึ้น * **การดูแลขั้นที่ 5 : การดูแลสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จ** จากมุมมองที่เห็นว่า สุขภาพโดยรวมของพนักงาน มีความสำคัญต่องค์กร ไม่ว่าสุขภาพของพนักงานจะดีหรือเสื่อม ด้วยปัจจัยจากการทำงานโดยตรง หรือ ปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานก็ตาม ก็ส่งผลกระทบถึงองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ด้วยสาเหตุนี้ สถานประกอบการที่มีความคิดก้าวหน้า จึงให้การดูแลสุขภาพของพนักงาน ในลักษณะเบ็ดเสร็จ โดยจะดูแลสุขภาพแบบครบถ้วน ทั้งในส่วนที่เราเรียกว่า อาชีวินามัย และความปลอดภัยแบบดั้งเดิม โดยที่การดูแลในขั้นตอนที่ 1, 2, 3 และ 4 รวมทั้งได้ขยายการดูแลสุขภาพ ไปสู่การป้องกันอุบัติเหตุ และโรคที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังรวมไปถึง การปรับปรุงพัฒนาสุขภาพของพนักงาน ให้สมบูรณ์แข็งแรง ด้วยมาตรการต่างๆ ตามแนวทางส่งเสริมสุขภาพ ตามกฎบัตรออตตาวา การดูแลสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จ จึงน่าจะเป็นจุดเริ่มต้น ของการดูแลสุขภาพที่สมบูรณ์ |
| **บทบาทของสังคม ในการสร้างเสริมสุขภาพ** |
| ดังที่ได้กล่าวไว้ในหลักการสร้างเสริมสุขภาพว่า การสร้างเสริมสุขภาพเป็นการเคลื่อนไหวทางสังคม เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสังคม ไม่ใช่เพียงบุคลากรในวงการแพทย์ และสาธารณสุขเท่านั้น ที่ต้องรับผิดชอบ แต่บุคคลที่ทำงานในด้านการศึกษา สื่อสารมวลชน จิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ สิ่งแวดล้อม ผลิตอาหาร ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค การกีฬา และนันทนาการ นักกฎหมาย นักการเมือง และคนทุกคนที่เป็นเจ้าของสุขภาพ ล้วนต้องร่วมรับผิดชอบ และมีบทบาทมากน้อยแตกต่างกันไป  ในการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการนั้น บุคคล และหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชน สามารถมีบทบาทที่หลากหลาย และล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จ และความยั่งยืน  **บทบาทของบุคลากรในสถานประกอบการ**  **ผู้บริหาร** ควรมีวิสัยทัศน์ในเรื่องสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน เห็นความสำคัญของสุขภาพต่อองค์กร ริเริ่มผลักดันให้เกิดนโยบาย กฎ ระเบียบ แผนงาน กิจกรรมต่างๆ ที่จะเอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน และให้การสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร  **พนักงาน** ควรเห็นคุณค่าของการมีสุขภาพที่ดี พยายามที่จะปรับปรุงปกป้องสุขภาพของตนเอง และหมู่คณะ เข้าร่วมโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ในการสร้างเสริมสุขภาพ ที่จัดขึ้นโดยองค์กร ทั้งในระดับคณะกรรมการ แกนนำ หรือเป็นเพียงผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้แล้วแต่ความสามารถ และโอกาสของแต่ละบุคคล  **บุคลากรด้านการแพทย์** ถ้ามี ควรปรับเปลี่ยนบทบาท จากที่เคยดน้นเฉพาะการรักษาพยาบาล มาเน้นการสร้างเสริมสุขภาพแบบในเชิงบวก ให้มากขึ้น และมีความพร้อมที่จะชี้แนะสนับสนุน ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร ควรริเริ่มชี้แนะกิจกรรมใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รูปแบบวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพมาเผยแพร่ ให้คนในองค์กรทราบ  **บทบาทของหน่วยงานระดับท้องถิ่น**  **โรงพยาบาล** และ **หน่วยงานสาธารณสุข** ควรเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องสุขภาพ จากเชิงลบไปเป็นเชิงบวก จากการเจ็บป่วยไปเป็นความสุขสบาย และคุณภาพชีวิต จากเน้นการรักษาดูแลการเจ็บป่วย ไปเป็นการปรับปรุงสุขภาพ จากการวัดความสำเร็จที่จำนวนผู้ป่วย ที่หายจากโรคไปเป็นสุขภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานจะต้องทำหน้าที่ชี้นำชุมชน และสถานประกอบการ ให้เห็นแนวทางและความสำคัญ ของการสร้างเสริมสุขภาพ ช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านวิชาการ เช่น วิทยากร เอกสาร และสื่อในการเผยแพร่ความรู้ และควรพัฒนาหน่วยงานให้เป็น หน่วยงานสุขภาพ พนักงานมีสุขภาพดี เป็นแบบอย่างของชุมชนได้  **หน่วยงานบริหารท้องถิ่น** เช่น เทศบาล มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อสุขภาพของคนในชุมชน การทำเมืองให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ มีผลต่อสุขภาพของประชาชนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม เช่น การทำให้ถนนสะอาด การจราจรที่ปลอดภัย และสะดวก การกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล แมลง หนู สุนัขจรจัด ยุงลาย การควบคุมตลาดสด และร้านอาหารให้ถูกสุขลักษณะ การจัดหาน้ำสะอาด เพื่ออุปโภค บริโภค การจัดให้มีที่ออกกำลังกาย และนันทนาการให้เพียงพอ มีห้องสมุด มีกิจกรรม หรือการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ที่ชุมชนสนใจ เช่น การคลายเครียด การเลือก และเตรียมอาหารเพื่อสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังอาจจัดทำศูนย์เด็กเล็ก สำหรับแม่ที่ไปทำงาน ซึ่งขณะนี้ หน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง ได้จัดทำอยู่ การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้ห้องประชุม สนาม ของหน่วยงานได้ง่ายยิ่งขึ้น  **บทบาทของหน่วยงานระดับชาติ**  **กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม** ซึ่งดูแลกองทุนทดแทน และกองทุนประกันสังคม เป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง ต่อสุขภาพแรงงานไทย ควรมองสุขภาพของแรงงาน เป็นแบบไม่แยกส่วน ว่าเป็นการเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยนอกงาน จึงควรจัดการแก้กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการให้บริการได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะไม่ว่าจะเจ็บป่วยจากนอกงาน หรือจากการทำงาน ก็ล้วนมีผลกระทบต่อสุขภาพ และต่อการทำงานของผู้ที่เจ็บป่วย ที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังควรมองว่า สุขภาพไม่ใช่เรื่องของการทำให้คนไม่เจ็บป่วยเท่านั้น แต่สุขภาพดีขึ้น นอกจากไม่เจ็บป่วยแล้ว ยังต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขสบาย ทั้งทางกายและใจ การขยายบทบาทของกองทุนฯ จากการรักษาพยาบาล ไปสู่การสงเคราะห์บุตร และชราภาพ ้เป็นสิ่งที่ดี แต่ยังไม่เพียงพอ จึงควรเพิ่มบทบาทเรื่อง การสนับสนุนให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพ แก่ผู้ประกันตนในสถานประกอบการต่างๆ เหมือนดังกองทุนประกันสุขภาพ และบริษัทประกันสุขภาพในบางประเทศ ได้ดำเนินการ เช่น ในประเทศเยอรมันนี ได้ริเริ่มทดลอง และขยายผลการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการต่างๆ ที่เขาดูแลอยู่ ในกรณีของประเทศไทย ควรมีการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ของแรงงานไทย ทำหน้าที่สนับสนุนด้วยรูปแบบต่างๆ ให้เกิดกระบวนการปรับปรุงสุขภาพขึ้น ในสถานประกอบการ เช่น สนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านการส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาเครื่องมือ จัดทำคู่มือ และจัดหาสื่อในการรณรงค์ เผยแพร่ และจัดการฝึกอบรม แนวทางการดำเนินการสร้างดสริมสุขภาพ เป็นต้น  **กระทรวงสาธารณสุข** จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ และถ้าจะให้มีผลยิ่งขึ้น ควรเป็นคนทั้งชาติ ให้มองเห็นสุขภาพในเชิงบวก มองเห็นว่า สุขภาพที่ดีนั้นไม่เพียงปราศจากโรค และบาดเจ็บ แต่ต้องมีความสุขกาย สบายใจด้วย และทุกคนต้องตระหนักว่า สุขภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ต่อการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจของชาติ ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และจะต้องใช้กลยุทธ์ วิธีการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง ซึ่งก็คือ การเสริมสร้างพลังความสามารถ ให้ประชาชน ชุมชน ควบคุม ปรับปรุงสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของเขาได้ ด้วยเหตุนี้ ภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วนของกระทรวงสาธารณสุข คือ การสนับสนุนหน่วยงานในท้องถิ่น ให้สามารถทำงานด้านการสนับสนุน ชี้แนะชุมชน และสถานประกอบการต่างๆ ให้ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ อย่างทั่วถึง ตัวอย่างภารกิจหลักๆ เช่น   * การกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ และงบประมาณที่เอื้อต่อแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพ * การพัฒนาบุคลากร ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ * การพัฒนาเอกสาร สื่อ และวิธีการเผยแพร่ฝึกอบรม * การพัฒนารูปแบบ การสร้างเสริมสุขภาพในหน่วยงานชุมชน ที่มีลักษณะแตกต่างกัน   **หน่วยงาน และองค์กรอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน**  **สมาคม** และ **มูลนิธิต่างๆ** เป็นตัวอย่างอันดีของการมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงสุขภาพ เช่น มูลนิธิหมอชาวบ้าน ที่ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารด้านสุขภาพ แก่ประชาชนเป็นเวลายาวนาน มูลนิธิรณรงค์ไม่สูบบุหรี่ แนวร่วมธุรกิจไทยต้านภัยเอดส์ มูลนิธิเด็ก มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ที่ทำการวิจัยและพัฒนาแนวทางดูแลสุขภาพ และยังมีสมาคม มูลนิธิอีกจำนวนมาก ที่ดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางด้านสุขภาพ  **หน่วยงานที่คุ้มครองผู้บริโภค** เช่น สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ล้วนมีบทบาทที่สำคัญในการคุ้มครองสุขภาพของประชาชน  **สถานศึกษา** โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ควรพัฒนาปรับปรุงองค์กร ให้เป็นองค์กรสุขภาพ นักเรียน นักศึกษาที่จบออกมาจะได้รับแบบอย่างที่ดี เห็นคุณค่าความสำคัญของการมีสุขภาพดี รู้จักการควบคุม ปรับปรุงสุขภาพของตนเอง เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอย่างรอบด้าน  **ผู้ประกอบการในด้านต่างๆ**  **ผู้ผลิต** สินค้า และบริการที่รับผิดชอบต่อสังคม จะต้องไม่กระทำในสิ่งต่อไปนี้   * โฆษณาเกินความเป็นจริง * ประกอบการโดยไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ผลักภาวะต้นทุนให้สังคม * ผลิต หรือบริการสิ่งที่เป็นพิษภัยต่อผู้บริโภค ถ้าผู้ประกอบการทุกราย ตามที่กล่าวข้างต้น ผู้คนในสังคมก็จะมีความปลอดภัยยิ่งขึ้น   นอกจานี้ บริษัท หรือองค์กรที่มีความก้าวหน้า ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ ก็ยังสามารถที่จะช่วยเหลือสังคม โดยการเผยแพร่ สนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพต่อชุมชนได้ ดังเช่น มีการรวมตัวของบริษัทดังกล่าว ในต่างประเทศเป็น เครือข่ายด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และคาดว่าในอนาคตอันใกล้นี้ ก็คงมีการสร้างเครือข่ายทำนองนี้ขึ้นในประเทศไทย  **สื่อสารมวลชน**  ในยุคของข้อมูลข่าวสาร สื่อสารมวลชนมีอิทธิพลต่อความคิด การกระทำ ชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างยิ่ง หากผู้คนในวงการสื่อสารมวลชน หันมาร่วมกัน สร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่ ผู้คนมีความสุข สื่อมวลชนทุกแขนงจะต้องปลุกเร้า ชี้แนะสังคมให้เห็นความสำคัญ ของการมีสุขภาพดี ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สื่อสารมวลชนควรหยิบยื่นข้อมูลข่าวสาร ที่มีพิษภัยต่อผู้บริโภค  **สรุป**  การสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานไทย เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในสังคม ตั้งแต่ ผู้บริหารประเทศ นักการเมือง นักกฎหมาย นักวิชาการ นักสื่อสารมวลชน ข้าราชการในหน่วยงานของรัฐ เจ้าของการกิจการ และพนักงานในสถานประกอบการเอกชน ทุกคนล้วนสามารถมีบทบาทที่สำคัญต่อไป |
|  |