

2-1-2005

Health Protection and Health Promotion in the workplace

W. Jiamjarasrangi

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal>



Part of the [Medicine and Health Sciences Commons](#)

Recommended Citation

Jiamjarasrangi, W. (2005) "Health Protection and Health Promotion in the workplace," *Chulalongkorn Medical Journal*: Vol. 49: Iss. 2, Article 1.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/clmjjournal/vol49/iss2/1>

This Editorial is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn Medical Journal by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การคุ้มครองและสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงาน

วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี*

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีเหตุปัจจัยหลายประการที่ทำให้การคุ้มครองและการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานหรือสถานประกอบการได้รับความสนใจและมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ

(ก) การเปลี่ยนผ่านทางระบาดวิทยาของปัญหาสาธารณสุข อันเป็นผลให้ปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญเปลี่ยนแปลงจากโรคติดเชื้อ โรคเฉียบพลันในทารก เด็ก และมารดา ไปสู่โรคเรื้อรังที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและลีลาชีวิต ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประชากรวัยผู้ใหญ่ เช่น อุบัติเหตุ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง และโรคเอดส์ เป็นต้น

(ข) การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีประชากรวัยแรงงานหลังไหลเข้ามาสู่โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มกำลังการผลิตทำให้กระบวนการผลิตและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคแรก ๆ เป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงานอย่างมาก

(ค) ความตระหนักด้านคุณธรรมที่เกิดจากจิตใจอันดีงามของเจ้าของสถานประกอบการเอง หรือเป็นผลจากกระแสการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งมีผู้ใช้แรงงานรวมอยู่ด้วย ทำให้สวัสดิภาพด้านต่าง ๆ รวมทั้งสุขภาพของบุคคลเหล่านี้ได้รับความสนใจมากขึ้น

(ง) ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศที่กิจการด้านการบริการสุขภาพเป็นระบบทุนนิยม ผลักดันให้เจ้าของสถานประกอบการ

ซึ่งต้องแบกรับภาระค่าเบี้ยประกันสุขภาพของพนักงานพยายามหาหนทางในการลดต้นทุนส่วนนี้ลงโดยมุ่งส่งเสริมสุขภาพของพนักงานเพื่อให้มีการเจ็บป่วยน้อยลง และ

(จ) นโยบายการดูแลสุขภาพพนักงานนับว่าเป็นการสร้างภาพพจน์อันดีงามที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือองค์กรใหญ่ ๆ โดยเฉพาะบริษัทหรือองค์กรที่ประกอบกิจการด้านการผลิตและจำหน่ายสินค้าหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

นอกจากนี้ สำหรับสถานพยาบาลซึ่งมีหน้าที่หลักในการดูแลสุขภาพของประชาชนนั้น การดำเนินการคุ้มครองและสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงที่บุคลากรขององค์กรควรจะได้เรียนรู้ด้วยตนเองก่อนที่จะนำสิ่งนี้ไปแนะนำให้กับผู้อื่น

ที่ทำงานหรือสถานประกอบการนั้นเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินการคุ้มครองและสร้างเสริมสุขภาพของประชากรวัยแรงงาน เพราะ **ประการแรก** ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่จะมีการเข้าถึงประชากรเป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากปัจจุบันนี้มีประชากรวัยทำงานจำนวนมากทำงานและใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ (สำหรับประเทศไทยมีอย่างน้อย ๑๖ ล้านคนทั่วประเทศ) **ประการที่สอง** สภาพสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนในวัยใกล้เคียงกัน มีความสนใจและความตระหนักคล้าย ๆ กันจะมีส่วนเกื้อหนุนให้เกิดแรงขับเคลื่อนทางสังคมให้บุคคลแต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกระทำการ

* ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชีวิต **ประการที่สาม** ประชากรวัยแรงงานส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ เป็นเวลานานจะทำให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมและดำรงการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถบังเกิดผลดีต่อสุขภาพได้จริง และ **ประการสุดท้าย** ที่สำคัญยิ่งก็คือ ที่ทำงานเป็นแหล่งกำเนิดของสิ่งคุกคามสุขภาพประเภทต่าง ๆ จำนวนมาก (สารเคมี บั๊จจัยด้านกายภาพ ชีวภาพ การยศาสตร์ และบั๊จจัยด้านจิตวิทยาสังคม เป็นต้น) ที่ประชากรวัยแรงงานมีโอกาสสัมผัสขณะทำงาน และมีผลกระทบต่อสุขภาพเกิดขึ้น

ปัจจุบันมีข้อมูลจำนวนมากยืนยันอย่างชัดเจนว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการลดการป่วยและเสียชีวิตจากโรคต่าง ๆ ของประชากรกลุ่มนี้ รวมทั้งกิจกรรมการคุ้มครองและสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานมีผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคล และลดความเสี่ยงต่อสุขภาพ สามารถลดการขาดงานและค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของพนักงาน รวมทั้งมี

ผลผลิตเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม พบว่ากิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพที่อิงกับทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์แผนปัจจุบันมีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับต่ำ (เพียงร้อยละ 20) และไม่ค่อยมีผลยั่งยืนในระยะยาว (เช่น พบว่าร้อยละ 90 ของผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทางที่ดีขึ้น กลับมามีพฤติกรรมแบบเดิมภายใน 1 ปี และมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่สามารถดำรงพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมไว้ได้) จึงเป็นเหตุให้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรในระยะแรก ลดน้อยลง ตามเวลาที่ผ่านไป ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายนักการสาธารณสุขและนักวิชาการด้านสุขภาพอยู่มาก ในการที่จะต้องคิดค้นหากลยุทธ์และมาตรการใหม่ ๆ เพื่อให้ความเชื่ออันวยของที่ทำงานหรือสถานประกอบการในการคุ้มครองดูแลสุขภาพประชากรวัยแรงงานบังเกิดผลในระดับที่น่าพึงพอใจยิ่งขึ้น และมีความยั่งยืนในระยะยาว.