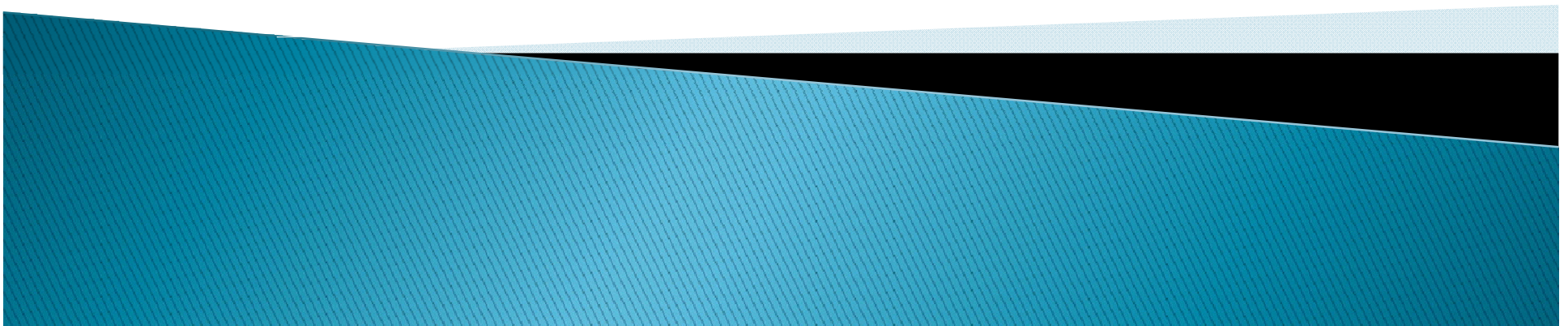


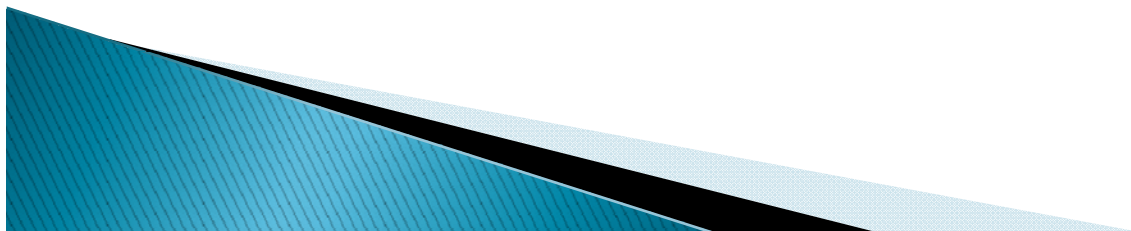
การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือพนักงานเพื่อ ป้องกันปัญหาจากการบริโภคสุรา ในสถานประกอบการ

นพ.เทอดศักดิ์ เดชคง
กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต



ที่มาขององค์ความรู้

- ▶ จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์สถานประกอบการที่ดูแลพนักงาน
- ▶ จากการทบทวนประสบการณ์การดูแลพนักงานในต่างประเทศ
- ▶ อาจมีอุปสรรคจาก ประสบการณ์การดูแลพนักงานที่ยังมีน้อย
รูปแบบยังเน้นไปที่การตรวจรงค์
ระบบบริการสุขภาพยังให้ความสำคัญน้อย



ตัวอย่างสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรม

ประเด็น	บริษัท บางกอกกรีนเบอร์สเทรดดิ้ง จำกัด	บริษัท ฟิสบา(ประเทศไทย) จำกัด
<p>ทำอย่างไร (รณรงค์ และ อบรมให้ความรู้)</p>	<p>1.รณรงค์ตามเทศกาลต่างๆ เช่น กิจกรรมแบบลงชื่อ ปฏิญาณตนร่วมโครงการผ่านแนวคิดจากวารสาร 3 เดือน ชาวพุทธ ในวันเข้าพรรษา และ กิจกรรมรณรงค์ร่วมในงาน สัปดาห์ความปลอดภัย ฯ ประจำปี เป็นต้น</p> <p>2.กิจกรรมให้ความรู้ ผ่านแกนนำ/คนต้นแบบในหลักสูตรอบรมให้ความรู้ กับ พนักงาน</p>	<p>1.รณรงค์ตามเทศกาล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -โรงงานสีเขียว+ทูปีนัมเบอร์วัน -ทำความดีถวายในหลวงงดเหล้าเข้าพรรษา -ประชาสัมพันธ์+อบรม รูปแบบเสียงตามสาย นิทรรศการ อบรม บอร์ด แผ่นพับ นิทรรศการ-บอร์ด-แผ่นพับ -สงกรานต์สนุกได้ไร้แอลกอฮอล์ รูปแบบได้แก่ การ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีไทย รณรงค์เมา ไม่ขับ -ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ รูปแบบประชาสัมพันธ์ รณรงค์ การเมาไม่ขับและไม่ดื่ม ลดอุบัติเหตุช่วง 7 วันอันตราย สร้าง ความสามัคคีและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ -ลด ละ เลิก บุหรี่ -ชมรมแอโรบิคเพื่อสุขภาพ -กีฬาและนันทนาการ เพื่อสังคมและชุมชน <p>2.กิจกรรมการให้คำปรึกษาในสถานประกอบการ ให้ความรู้ /ให้คำปรึกษาบุคคลทั่วไป และให้คำปรึกษาสำหรับ ผู้ที่ต้องการเลิกเหล้า</p>

ผลเบื้องต้น

- ▶ จากการส่งแบบสอบถามผลการสำรวจสภาพปัญหา และผลกระทบจากการบริโภคสุรา พบว่า **60 - 80 %** เป็นพนักงานที่บริโภคสุรา

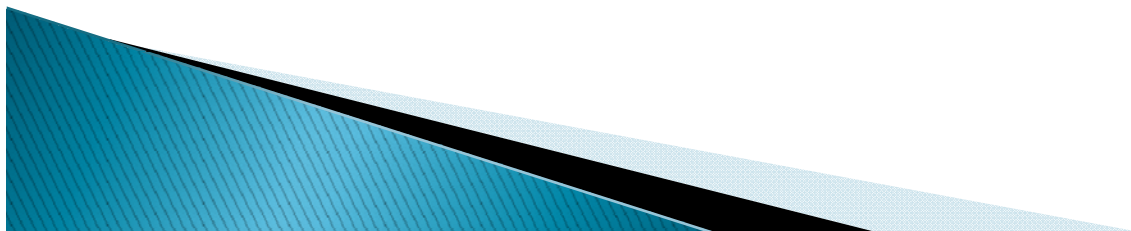
-ดื่มเป็นบางครั้งแต่ไม่เกิดผลเสียต่องานหรือชีวิตส่วนตัว	80%
-ดื่มแล้วเกิดผลเสีย(เช่นอุบัติเหตุ ขาดงาน ปัญหา ครอบครัว)	18%
-ดื่มจนติด (ขาดสุราไม่ได้ จะมีอาการลงแดง เช่น มือสั่น เหงื่อแตกขาดสุรา	2%

สัมพันธ์กับขนาด/ชนิดของสปก./นโยบาย?



รูปแบบการดื่มสุรา

- ▶ ดื่มในเวลา / นอกเวลาทำงาน
- ▶ ดื่มระหว่างวันทำงาน / ช่วงวันหยุด
- ▶ ดื่มไม่มากแต่สม่ำเสมอ / ดื่มหนัก / นานๆ ที



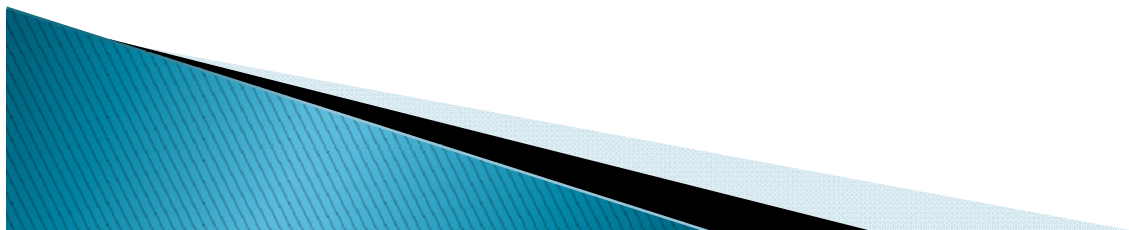
ส่วนการดูแลช่วยเหลือพนักงานพบว่า

ส่วนมากตอบไม่มี เช่น

- นโยบายของสถานประกอบการในการดูแลพนักงานเรื่องปัญหาการบริโภคสุรา
- คณะทำงานหรือทีมงานผู้รับผิดชอบในการดูแลพนักงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริโภคสุรา
- การจัดบริการปรึกษาเพื่อลดปัญหาการบริโภคสุรา
- การส่งต่อพนักงานที่ติดสุราหรือมีปัญหาการบริโภคสุราไปยังสถานพยาบาล/โรงพยาบาล

ที่ตอบว่ามี ได้แก่

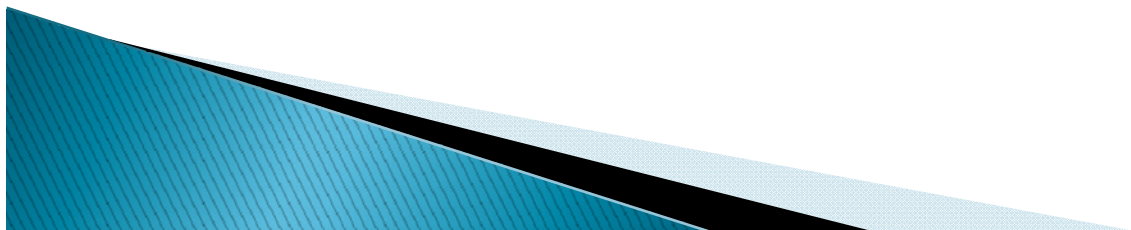
- กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยการบริโภคสุรา
- กิจกรรมการรณรงค์เพื่อป้องกันปัญหาการบริโภคสุรา
- กิจกรรมการประเมิน/คัดกรองผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาการบริโภคสุรา



ระบบการดูแลพนักงาน

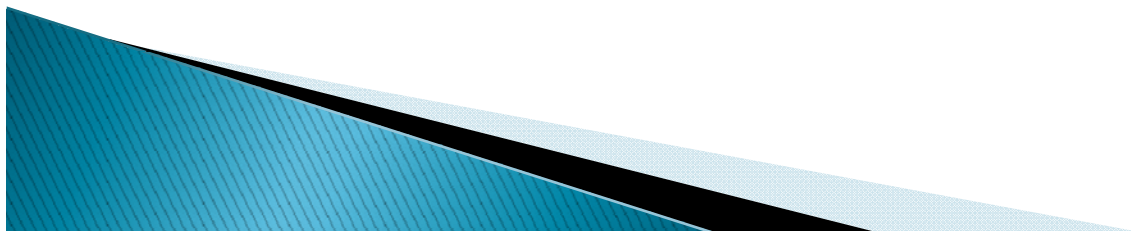
ทำได้หลายวิธีการตั้งแต่การให้ข้อมูลความรู้ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมตามเทศกาล ไปจนถึงการให้คำปรึกษาและการส่งบำบัดรักษา โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่อาจแบ่งได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- ▶ กลุ่มพนักงานทั่วไปซึ่งไม่ได้ดื่มสุรา
- ▶ กลุ่มพนักงานที่มีการดื่มแต่ยังไม่มากจนส่งผลกระทบต่องานและครอบครัว
- ▶ กลุ่มพนักงานที่ดื่มจนเกิดผลเสียต่อสุขภาพ การงาน หรือชีวิตส่วนตัว
- ▶ กลุ่มพนักงานที่ดื่มจนติด คือมีอาการลงแดงหากไม่ได้ดื่มสุรา



ทำไมพนักงานถึงดื่มสุรา

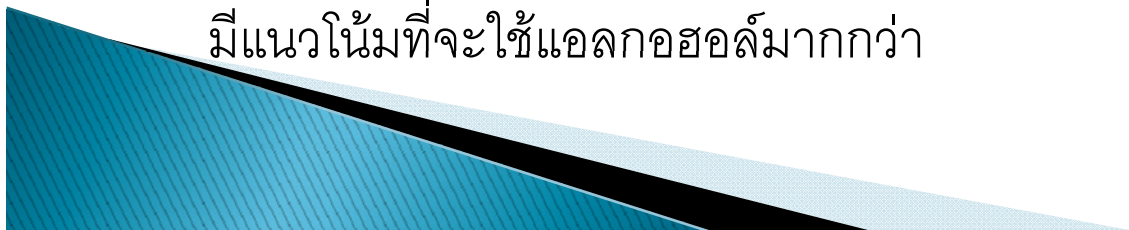
- ▶ Work stress
- ▶ Work control
- ▶ Work culture
- ▶ การหาสุราได้ง่าย



การใช้สุรากับวิถีชีวิตพนักงานในสถานประกอบการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้สุราในสถานประกอบการ

1. ชนิดของสถานประกอบการ
2. ค่านิยมหรือวัฒนธรรมในสถานประกอบการ เช่น ก่อสร้างมีแนวโน้มที่ใช้แอลกอฮอล์สูงกว่า ซึ่งเรื่องนี้อาจเกี่ยวข้องกับเพศ กล่าวคือสถานประกอบการที่มีผู้ชายมากก็มีแนวโน้มที่จะใช้แอลกอฮอล์มากกว่าสถานประกอบการที่มีพนักงานหญิงมาก
3. ชนิดของงาน งานที่มีความเครียดสูง มีแนวโน้มที่จะผลักดันให้มีการใช้แอลกอฮอล์ด้วย
4. แบบบริบทของบริษัท
5. การมีหัวหน้างาน ดูแลพบว่าพนักงานในกะเย็น / ค่ำ ที่มีพนักงานดูแลน้อยกว่ากะเช้า มีแนวโน้มที่จะใช้แอลกอฮอล์มากกว่า



วิธีการดูแลนั้นอาจแบ่งเป็น รูปแบบ (Approach)

1. Health promotion
2. การประเมินสมรรถนะการทำงาน
3. การบำบัดรักษา ในกรณีที่พบว่าพนักงานใช้สุราจนเกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งรายที่มีการดื่มจนติด
4. ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer intervention/Peer assistance)

การฝึกอบรมนี้ยังรวมถึงเทคนิคการให้คำปรึกษา
(Counseling) เบื้องต้นเพื่อโน้มน้าวให้พนักงาน
หันมามองปัญหาและเสนอทางออกให้กับเพื่อนร่วมงาน



การคัดกรองและให้ความช่วยเหลือแบบสั้น

(Work place screening & brace intervention)

ที่มาจาก : การดื่มสุร่าทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลต่อทั้งตัวพนักงานและต่อองค์กร คือ เช่นที่การพบว่าการเสียชีวิตของนักดับเพลิงของเมืองบอสตัน เมื่อสิงหาคม 2550 มีสาเหตุมาจากการดื่มสุร่าและใช้สารเสพติด นอกจากนี้ยังพบปัญหาต่างๆ เรื่องสุขภาพและเรื่องงาน

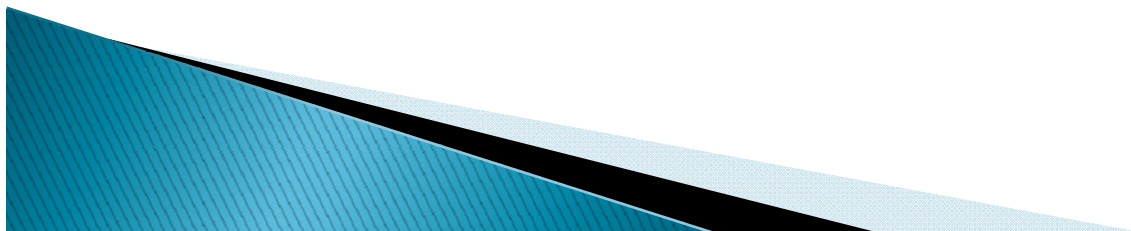
- ▶ รูปแบบการดูแลพนักงานให้ห่างไกลจากปัญหา สุร่า มีกระบวนการ 2 อย่าง คือ
 - 1.การคัดกรอง และ
 - 2.การให้ความช่วยเหลือแบบสั้น

กระบวนการดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในบริษัทหลายแห่งและพบว่าสามารถลดปัญหาสุร่า

การให้ความช่วยเหลือแบบสั้น

เหมาะสมเป็นการสนทนาสองทางกับพนักงานเกี่ยวกับ การดื่ม ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้ง ข้อมูลคำแนะนำเพื่อเลิกหรือลดปริมาณการดื่มลง โดยมีโครงสร้างการสนทนา ดังนี้

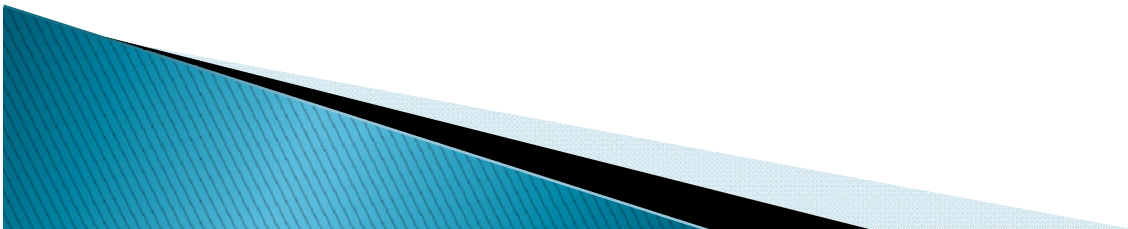
1. การสนทนาถึงผลการคัดกรอง
2. การอธิบายถึงระดับความเสี่ยงในการดื่ม
3. การทบทวนถึงระดับการดื่มที่ควรจะเป็น
4. การค้นหาแรงจูงใจ และพันธสัญญาในการลดปริมาณการดื่ม
5. การพูดคุยเกี่ยวกับกระบวนการลดการดื่ม รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ
6. การแจกเอกสารข้อมูลและให้กำลังใจ



แนวนโยบาย

- ▶ การที่สถานประกอบการมีแนวนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องสุรา (และอาจรวมถึงบุหรี่ยาเสพติด) จะช่วยให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติตนของเพื่อใช้ในการดื่มโดยทั่วไป แล้วแนวนโยบายดังกล่าว จะมีความครอบคลุมประเด็นสำคัญคือ

การป้องกันอันตรายหรือผลเสียอันเนื่องมาจากการใช้สุรา ซึ่งมีได้จำกัดอยู่แต่การดื่มในเวลาทำงานแต่หมายถึง การดื่มที่มีผลกระทบต่อพนักงาน นโยบายดังกล่าว ควร..
กระบวนการป้องกันปัญหาการดื่มสุรา การบริหารจัดการพนักงานที่ใช้สุราจนได้รับผลกระทบจากการเป็นต้น



พัฒนาแนวนโยบายได้อย่างไร

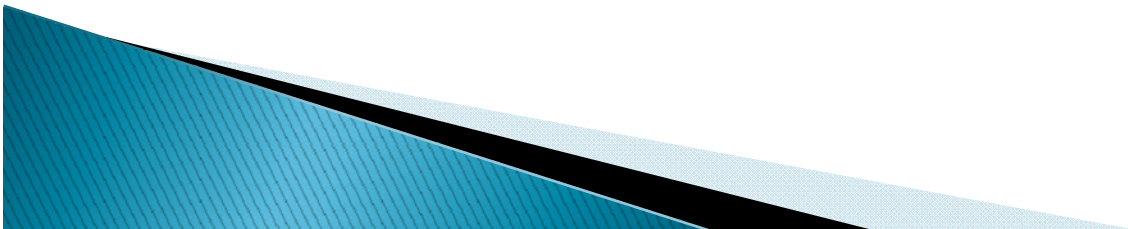
- ▶ เริ่มต้นจากการศึกษา ของคณะทำงาน
- ▶ นโยบายควรมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันหรือลดอันตรายอันเกิดจากการดื่มสุรา ควรปลอดภัยและสวัสดิการของพนักงาน
- ▶ เมื่อมีนโยบายแล้วก็ต้องมีแนวปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจและทำกิจกรรม ซึ่งควรมีความชัดเจน สามารถสื่อสารลงไปยังพนักงานทุกระดับได้

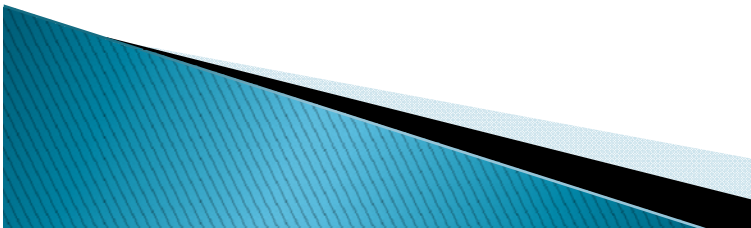
แนวปฏิบัติควรได้แก่

- ▶ การให้ข้อมูลแก่พนักงานและการฝึกอบรม
- ▶ การปฏิบัติพนักงานใหม่
- ▶ การปฏิบัติแก่พนักงานทั่วไป
- ▶ การปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่ม ซึ่งอาจรวมทั้งการทดสอบและผลลัพธ์
- ▶ การปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่มมากจนเกิดปัญหา
- ▶ การให้คำปรึกษา และการบำบัดรักษา

ปัจจัยความสำเร็จ

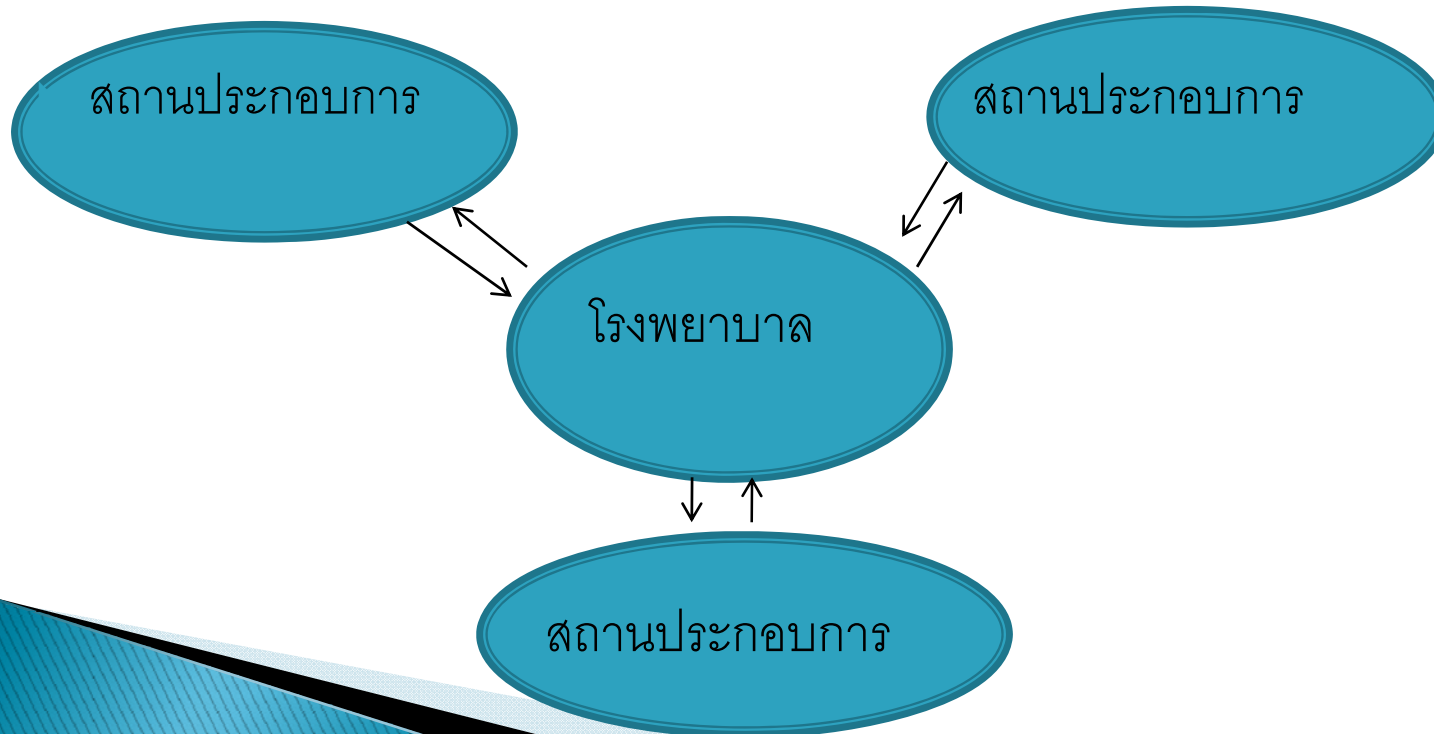
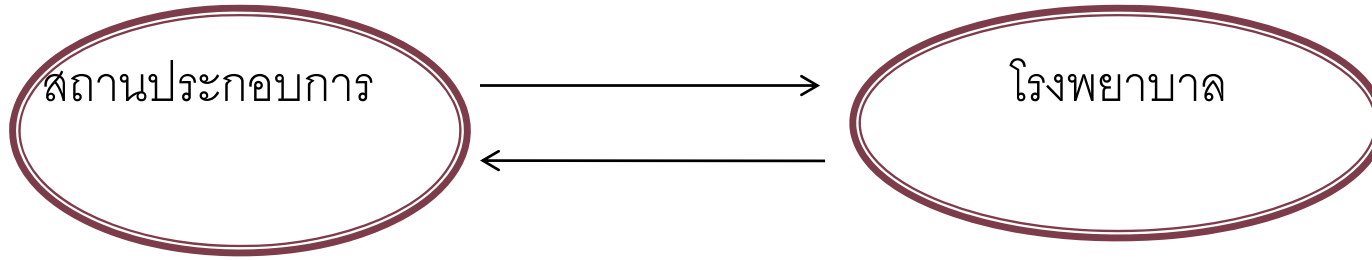
- ▶ มีผู้บริหารสนับสนุน
- ▶ มีนโยบาย
- ▶ มีทีม
- ▶ มีกิจกรรม
- ▶ มีระบบที่ปรึกษา
- ▶ มีระบบส่งต่อ
- ▶ มีการวัดผล / ติดตาม







model



ขอขอบคุณ

