

การดูแลพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการดื่มสุรา



สนับสนุนโดย

แผนงานการพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการบำบัดรักษา
ผู้มีปัญหาการบริโภคสุราแบบบูรณาการ (พรส.)

การดูแลพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการดื่มสุรา

เรียบเรียงโดย : นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง
ภาพประกอบ : โทเมง เตชะนัดดา

พิมพ์เผยแพร่ และสงวนลิขสิทธิ์ โดย

แผนงานการพัฒนาาระบบ รูปแบบ และวิธีการบำบัดรักษาผู้มีปัญหาการบริโภคสุราระบบบูรณาการ (พรส.)
ชั้น 2 อาคารจิตสันติ โรงพยาบาลสวนปรุง
เลขที่ 131 ถนนช่างหล่อ ตำบลทรายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100
โทรศัพท์ 0 5328 0228 ต่อ 236, 525 โทรสาร 0 5327 3201
www.i-mapthailand.org

พิมพ์ครั้งที่ 1 : พฤษภาคม 2553

จำนวน : 24 หน้า

จำนวนที่พิมพ์ : 1,000 เล่ม

ออกแบบ/พิมพ์ที่ : วนิดาการพิมพ์ โทรศัพท์ 0 5311 0503-4, 08 1783 8569

เอกสารนี้เผยแพร่เป็นเอกสารสาธารณะ ไม่นอนุญาตให้จัดเก็บ ถ่ายทอด ไม่ว่าด้วยรูปแบบหรือวิธีการใดๆ
เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้า หน่วยงานหรือบุคคลที่สนใจสามารถติดต่อขอรับการสนับสนุนเอกสารได้ที่แผนงาน พรส.
โทรศัพท์ 0 5328 0228 ต่อ 236, 525 โทรสาร 0 5327 3201
หรือดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ www.i-mapthailand.org

การดูแลพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการดื่มสุรา

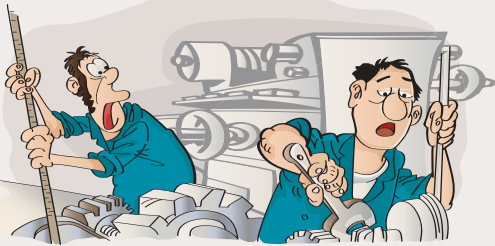
ปัญหาการดื่มสุรามีกว่าที่คิด

ข้อมูลการดื่มสุราปี 2550 พบว่า กลุ่มวัยทำงานอายุระหว่าง 25 - 59 ปี มีอัตราการดื่มสุรามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.4 มากกว่ากลุ่มอายุอื่น โดยผู้ชายดื่มสุราร้อยละ 51.0 และผู้หญิงดื่มร้อยละ 8.8 เป็นสัดส่วนการดื่มในผู้ชายมากกว่าผู้หญิง 6 เท่า ผลกระทบที่ตามมาจากการดื่มสุรา นอกจากเกิดกับบุคคลแล้วยังส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การขาดกลางาน การขาดประสิทธิภาพ การทำงาน และการสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจ ฯลฯ

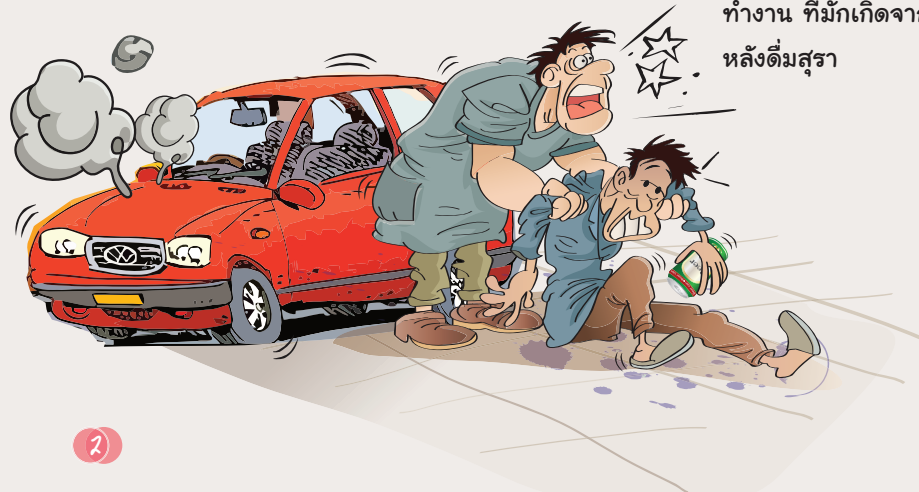


ผลกระทบจากการดื่มสุรา

1. ผลกระทบด้านสุขภาพ มักเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพบความผิดปกติในหลายลักษณะ เช่น อาการเมาสุรา อาการปวดท้อง ภาวะแพ้แอลกอฮอล์ เลือดออกในกระเพาะ ตับหรือตับอ่อนอักเสบ ตับแข็ง มีน้ำในช่องท้อง (ท้องมาน) สมองและความจำเสื่อม เป็นต้น



2. ผลกระทบด้านอุบัติเหตุ ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในเวลางาน ที่เกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ อาการเมาค้าง หรือการเกิดอุบัติเหตุนอกเวลางาน ที่มักเกิดจากการจับพยานพาหนะหลังดื่มสุรา



3. ผลกระทบด้านความรุนแรง ที่พบบ่อย เช่น การทะเลาะวิวาท นอกจากนี้ยังพบว่า การดื่มสุราก็ทำให้เกิดความรุนแรง ในครอบครัวมากขึ้น



4. ผลกระทบด้านปัญหาทางเพศ การดื่มสุราก็ทำให้มีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย เสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV ผู้ป่วยโรคเอดส์มักมีประสบการณ์การดื่มสุราก็ทำให้เกิดภาวะมีเนมา ขาดสติ และมีเพศสัมพันธ์ ที่ไม่ได้ป้องกันตามมา



5. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการดื่มสุรา ในปี พ.ศ. 2549 มีมูลค่ารวมทั้งสิ้นถึง 156,105.4 ล้านบาท โดยเป็นต้นทุนสูญเสียผลิตภาพกรณีเสียชีวิตก่อนถึงวัยอันควร ร้อยละ 66.7 ต้นทุนสูญเสียผลิตภาพกรณีขาดงานและขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน ร้อยละ 29.1 ในแง่บุคคล การดื่มสุราก็นำไปสู่การใช้จ่ายที่มากขึ้นตามมาและติดภาระหนี้สิน

ผลของการดื่มสุราต่อสถานประกอบการ

ข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการในประเทศไทยด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการนั้นพบว่าพนักงานมากกว่าครึ่งมีการดื่มสุรา บางสถานประกอบการมีพนักงานที่ดื่มสุราสูงถึงร้อยละ 80 – 90 และมีพนักงานที่ดื่มสุราจนเกิดผลเสียต่องาน และชีวิตส่วนตัวจำนวนหนึ่ง

ผลของการดื่มสุราต่อตัวพนักงาน....



ปัญหาสุขภาพจากการดื่มสุรา
เช่น ภาวะแพ้อาหารอักเสบ
ตับหรือตับอ่อนอักเสบ



เกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงาน
จากการพักผ่อนไม่เพียงพอ เมื่อดื่ม



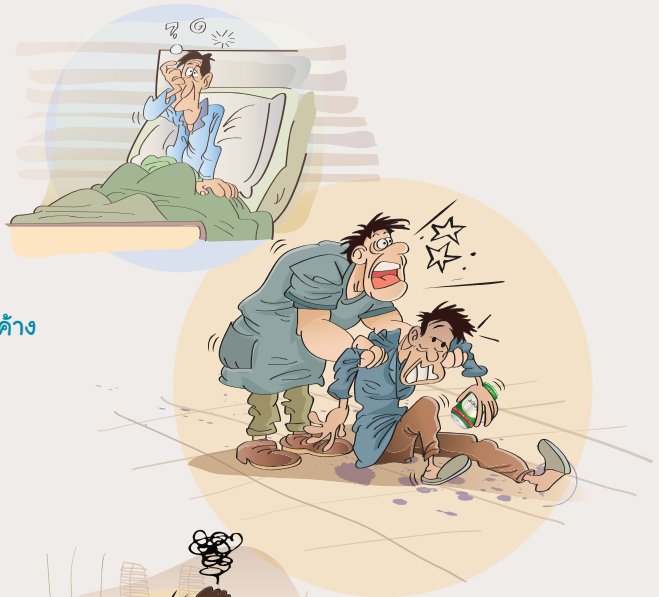
เกิดอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน
จากอุบัติเหตุทางท้องถนน



ขาดงาน ขาดประสิทธิภาพการ
ทำงาน ถูกให้ออกจากงาน



มีปัญหาในครอบครัว
ปัญหาการเงิน หนี้สิน



ผลของการดื้อสุราต่อสถานประกอบการ...



พนักงานขาดงานบ่อย
และขาดประสิทธิภาพ



ผลจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน
ทำให้สูญเสียทรัพย์สินของบริษัท



ผลิตภัณฑ์ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานส่งผลกระทบต่อ
ความน่าเชื่อถือและเสียตลาดแก่คู่แข่ง

การดื้อสุราของพนักงาน ทำให้เพิ่มต้นทุนที่เกิด
จากการสูญเสียผลิตภาพของสถานประกอบการ



ลักษณะสถานประกอบการที่มีผลต่อการตีมูลค่า

ชนิดของสถานประกอบการ

พนักงานในโรงงานมักตีมูลค่ามากกว่าพนักงานสำนักงาน งานที่มีความเครียดสูง งานที่ต้องติดต่อลูกค้า ก็มีแนวโน้มที่จะตีมูลค่าบ่อยครั้งขึ้น ในขณะที่งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และควบคุมการตีมูลค่า เช่น นักบิน แพทย์ พนักงานควบคุมเครื่องจักร จะมีผลให้พนักงานตีมูลค่าได้น้อยลง



ค่านิยมหรือวัฒนธรรมในสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่ใช้แรงงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง มีแนวโน้มที่ตีมูลค่าสูงกว่า หรือสถานประกอบการที่มีพนักงานขายมากก็มีแนวโน้มที่จะตีมูลค่ามากกว่า สถานประกอบการที่มีพนักงานหญิงมาก

การบริหารจัดการในองค์กร

พนักงานในกะเย็นหรือค่าที่มีหัวหน้างานดูแลน้อย จะมีแนวโน้มที่จะตีมูลค่ามากกว่า

คำนิยมของผู้บริหารสถานประกอบการ

หากผู้บริหารดื่มสุรา หรือเห็นด้วยกับการดื่มก็จะอนุญาตให้มีการดื่มในกิจกรรมสำคัญ ๆ ขององค์กร แต่หากผู้บริหารต่อต้านการดื่มสุราก็เน้นการห้ามดื่มในช่วงเทศกาลงานเลี้ยงบริษัท เป็นต้น



การหาสุราดื่มได้ง่าย

ในบางชุมชนหรือนิคมอุตสาหกรรมที่สามารถหาซื้อสุราได้ง่ายมีการผลิตและจำหน่ายโดยไม่มี การควบคุม ก็จะทำให้ปัญหาการดื่มมีมากขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการสำรวจร้านขายสุราชุมชนตามเส้นทางที่พนักงานจากสถานประกอบการเดินทางกลับบ้านชุมมากกว่าเส้นทางอื่น

บทบาทของสถานประกอบการ ในการดูแลแก้ไขปัญหาการดื่มของพนักงาน

มีแนวนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องสุรา

นโยบายเกี่ยวกับการดื่มสุราควรครอบคลุม ข้อจำกัดการดื่มในเวลาทำงาน ระดับการดื่มที่มีผลกระทบต่อพนักงาน กระบวนการป้องกันปัญหาการดื่มสุรา ระเบียบปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่มสุรา จนเกิดผลกระทบ เช่น กฎระเบียบ บทลงโทษ การพิจารณาตัดสินปัญหาอย่างเข้มงวด รัตกุม และที่สำคัญจะต้องมีการสื่อสารนโยบายดังกล่าวสู่พนักงานทุกระดับ

การพัฒนาแนวนโยบายของแต่ละสถานประกอบการย่อมมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ควรเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนบทบาทของแนวปฏิบัติป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้



เนื้อหาของนโยบายควรมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันหรือลดอันตราย อันเกิดจากการดื่มสุรา ครอบคลุมประเด็นสำคัญดังนี้

- ☉ เน้นไปที่สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ☉ เน้นไปที่ผู้ดื่มที่ยังไม่ถึงกับเสพติดสุรา
- ☉ เน้นไปที่ภารกิจของเจ้าของกิจการที่จะดูแลพนักงาน
- ☉ เน้นไปที่ผลผลิตและประสิทธิภาพผลิต
- ☉ เน้นไปที่ความคุ้มค่าของการดำเนินงาน



**ในส่วนของพนักงานควรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
การดื่มสุราของพนักงานทุกระดับ
เพื่อไม่ให้เกิดการดื่มของตน
กระทบต่อการจ้างงาน ได้แก่**



- ⦿ การให้ข้อมูลแก่พนักงานและการฝึกอบรม
- ⦿ แนวปฏิบัติต่อพนักงานใหม่
- ⦿ แนวปฏิบัติต่อพนักงานทั่วไป
- ⦿ แนวปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่ม ซึ่งอาจรวมทั้งการประเมิน ทดสอบการดื่มสุรา
- ⦿ แนวปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่มมากจนเกิดปัญหา
- ⦿ การให้คำปรึกษา และการบำบัดรักษา

**ยินดีต้อนรับ
พนักงานใหม่**



การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

ในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่น การตรวจร่างกายประจำปี การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่ หรือการส่งเสริมสุขภาพตามเทศกาล (เช่น วันงดบุหรี่ วันงดสุรา วันเข้าพรรษา) ควรเพิ่มประเด็นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการดื่มสุรา ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การให้ความรู้พนักงาน การคัดกรองและให้คำปรึกษา ผู้มีปัญหาการดื่มสุรา และควรมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจในการรับรู้ข้อมูลและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การนำเสนอปัญหาจากการดื่มที่มักมองข้ามไป การเสนอทางเลือกในการลดปัญหาการดื่มของตน

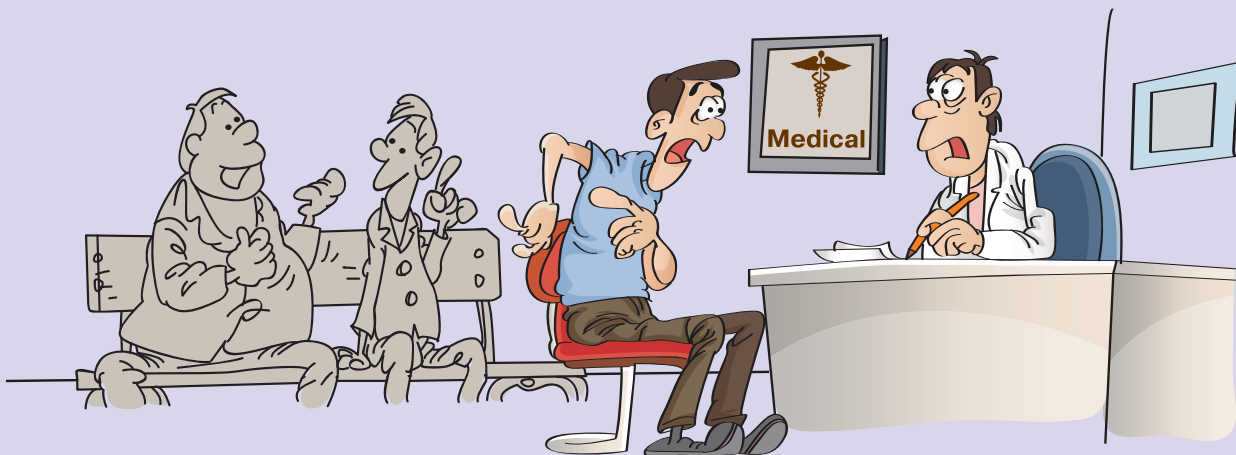
**พนักงานดี ไม่ดื่มสุรา
ในสถานประกอบการ**

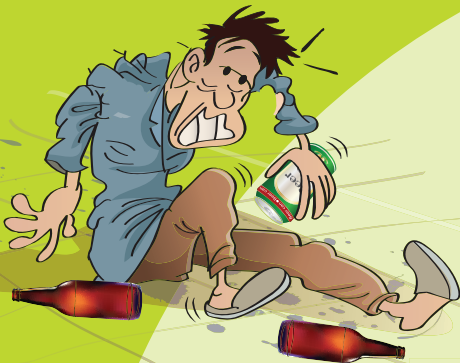




มีระบบให้คำปรึกษาที่เน้นประเด็นการดื่มสุรา และผลกระทบต่อเนื่องจากการดื่ม

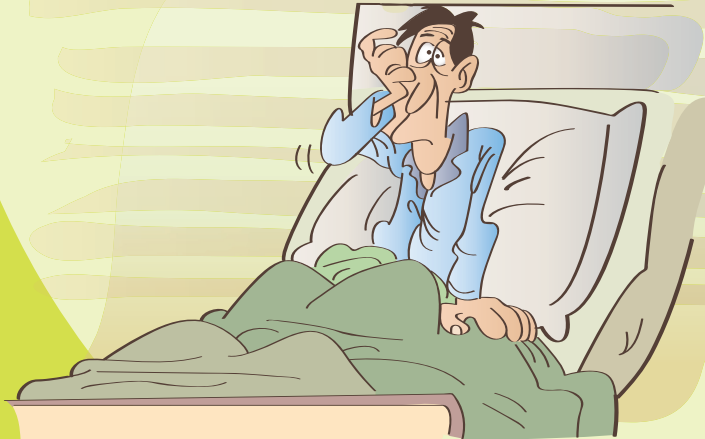
ระบบให้คำปรึกษาสามารถดำเนินการได้โดยผู้ให้คำปรึกษาในสถานประกอบการนั้น เช่น พนักงานฝ่ายบุคคล หรือพยาบาล ที่ได้รับการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเพิ่มเติม ผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยพนักงานที่มีปัญหาการดื่ม ตระหนักถึงปัญหาของตน และให้คำแนะนำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการดื่มของตน





การส่งต่อเพื่อการบำบัดรักษา

ในกรณีที่พบว่าพนักงานดื่มสุราจนเกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ดื่มจนติด หรือมีอาการขาดสุรา (ลงแดง) หากไม่ได้ดื่ม ควรต้องส่งรับการบำบัด ซึ่งอาจทำได้ในสถานประกอบการ (หากมีแพทย์ตรวจรักษา) หรือส่งต่อเข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาล



ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน

หัวหน้างาน แกนนำพนักงาน หรือพนักงานที่เคยผ่านประสบการณ์ปัญหา การดื่มสุรา สามารถรับบทบาทผู้ช่วยเหลือในระบบนี้ได้ โดยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ สุราและผลกระทบจากการดื่ม วิธีการสังเกตเพื่อนร่วมงานว่าดื่มสุราจนเกิดปัญหา หรือไม่ รวมถึงเทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อนำมันมาให้เพื่อนพนักงานตระหนัก ถึงปัญหา เสนอแนะทางออกและแนวทางแก้ไข



การดูแลพนักงานตามกลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการอาจแบ่งเป็น 4 กลุ่มตามพฤติกรรมกรรมการตีมูลค่า คือ ไม่ตีมูลค่า ตีมูลค่าน้อย ตีมูลค่าเหมาะสมปัญหา และตีมูลค่าจนติด การแบ่งกลุ่มพนักงานดังกล่าวจะทำให้สามารถกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีคุ้มค่าต่อการลงทุน



1.

แนวทางการดูแล พนักงานที่ไม่ดี



ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการดื่มสุร่าทั้งที่เกี่ยวกับการทำงาน และสุขภาพชีวิตส่วนตัว มีการสื่อสารถึงข้อกำหนด

แนวปฏิบัติการทำงานหรือกำหนดโทษ หากพบพนักงานดื่มสุร่าก็ควรแจ้งให้แก่พนักงานฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานเพื่อรับทราบ แนวปฏิบัติเช่นนี้สามารถ

เน้นไปที่พนักงานใหม่ได้ กิจกรรมให้ความรู้สามารถ จัดทำตามความเหมาะสม เช่น บอร์ดความรู้ เสียงตามสาย และช่วงเทศกาลแข่งขันกีฬาประจำปี นอกจากนี้ ข้อมูลพิษภัยสุร่า อาจทำไปพร้อมๆ กับ การให้ความรู้เรื่องหนี้สิน บัตรเครดิต

การบริหารเงิน กฎหมายต่าง ๆ

และนโยบายการไม่ดื่มสุร่าของบริษัท เป็นต้น สถานประกอบการ ควรมีระบบดูแลพนักงาน ที่จะช่วยให้พนักงานปรับตัวในการทำงานและ แก้ไขปัญหาทั้งจากการทำงานหรือปัญหาสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนพนักงาน เพราะความเครียดจากปัญหา เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานหันไปดื่มสุร่า ด้วยความเชื่อว่าจะลดความเครียดได้

2.

แนวทางการดูแลพนักงานที่ ดื่มน้อย

การดื่มของพนักงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งจากตัวพนักงานเอง กลุ่มเพื่อน วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม และที่สำคัญการหาซื้อสุราได้ง่าย

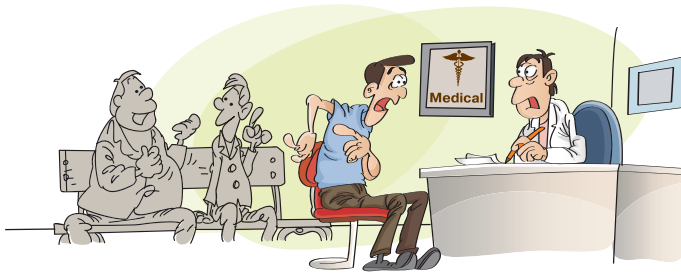


สถานประกอบการสามารถดูแลพนักงานกลุ่มนี้ได้วิธีการดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่ปลอดสุรา โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายและสื่อสารลงมาจากผู้บริหาร
- จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาใช้เวลาร่วมกันเป็นประโยชน์ช่วยคลายเครียด และอาจเป็นรายได้เสริม เช่น การฝึกซ้อมแข่งขันกีฬา
- การจัดการสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะแหล่งขายสุรา โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้การซื้อหาสุรานั้นเป็นไปได้ยาก

● จัดระบบคัดกรองปัญหาการดื่มสุรา โดยทำพร้อมกับการตรวจความพร้อมในการทำงานหรือการตรวจสุขภาพ เช่น พนักงานควบคุมเครื่องจักร พนักงานรักษาความปลอดภัย การตรวจร่างกายประจำปี หรือในการรณรงค์ต่างๆ วิธีการคัดกรองนั้นอาจใช้แบบประเมินการตรวจลมหายใจ หรือการตรวจเลือด การคัดกรองจะช่วยป้องกันพนักงานไม่ให้ดื่มสุรามากจนเกินไปอย่างได้ผลทีเดียว





3.

แนวทางการดูแลพนักงานที่ ติ่มสุราจนประสบปัญหา

พนักงานที่ติ่มสุราจนติดปัญหานั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ติ่มหนักเป็นครั้งคราวจนเกิดปัญหาอุบัติเหตุที่องถนน ติ่มเป็นประจำจนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขาดงาน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ฯลฯ พนักงานกลุ่มนี้แม้จะไม่ถึงกับติดสุรา แต่ก็มีปัญหาและส่งผลกระทบต่อองค์กรจึงมีความจำเป็นที่สถานประกอบการจำเป็นต้องดูแลพนักงานโดยเร่งด่วน มีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาต่างๆ จากการติ่ม และควรผลักดันให้ลดหรือเลิกติ่มสุรา โดย

- มีระบบให้คำปรึกษาที่เน้นประเด็นการติ่มสุราและผลกระทบต่อเนื่องจากการติ่ม ค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การติ่ม ให้คำแนะนำการลดการติ่มให้ปลอดภัยมากขึ้น หรือแม้กระทั่งการเลิกติ่มสุรา

- สถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีนโยบายในการประเมินพนักงาน ที่หากติ่มสุราจนส่งผลเสียต่อการทำงานหรือยังไม่ได้ปรับปรุงแก้ไข ก็อาจพิจารณาให้พักงานหรือออกจากงาน แต่หากคิดความคุ้มค่าคุ้มทุนในการเปลี่ยนพนักงาน การฝึกอบรมทักษะที่สถานประกอบการได้ลงทุนไปแล้ว อาจไม่คุ้มค่าเท่าการช่วยเหลือพนักงานที่มีอยู่ให้มีสุขภาพดีและมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

- จัดระบบส่งต่อ กรณีพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพหรือต้องการการบำบัดทางการแพทย์
- มีระบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเป็นเสมือนการดูแลช่วยเหลือกันของพนักงาน



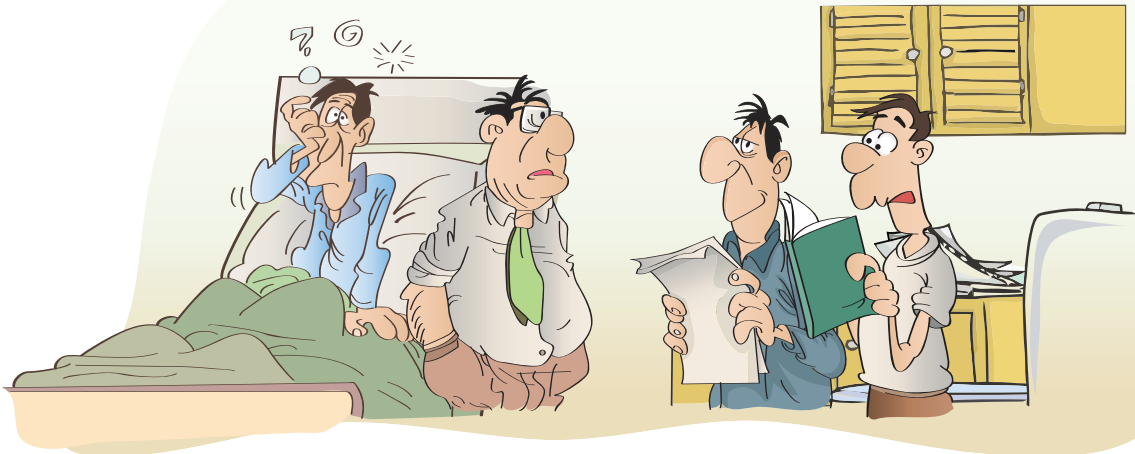
4.



แนวทางการดูแล พนักงานที่ ดื่มจนติด

การดื่มจนติด หมายถึง การดื่มในปริมาณมากและต่อเนื่อง พนักงานมีความเคยชินทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อหยุดหรือลดปริมาณการดื่มลงอย่างกะทันหันจะเกิดอาการขาดสุรา (ลงแดง) ทันทที อาการอาจพบได้ตั้งแต่มีอัสัน ใจสั่น เหงื่อออก ไปจนกระทั่งมีอาการมาก เช่น คลื่นไส้ อาเจียน สับสน เห็นภาพหลอน

หากพนักงานดื่มสุราจนติดแล้ว ควรส่งเข้ารับการบำบัดในโรงพยาบาลซึ่งอาจทำการรักษาในแบบผู้ป่วยนอกหรือเป็นการรับไว้เป็นผู้ป่วยในก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของอาการ หลังการบำบัดรักษาแล้วจึงอนุญาตให้พนักงานดังกล่าวกลับเข้าทำงานต่อ ระบบการบังคับบำบัดโดยหัวหน้างานนี้พบว่ามีประสิทธิภาพในการบำบัดรักษาผู้ติดสุราและสามารถลดหรือหยุดดื่มสุราได้มากกว่าระบบสมัครใจ



การติดตามผล

การวางแผนติดตามระบบการดูแลแก้ไขปัญหาการดื่มของพนักงานจะมีความสำคัญมากในการประเมินประสิทธิภาพของระบบ โดยสามารถวัดผลได้ 2 ระดับ คือ



ระดับสถานประกอบการ

เป็นการวัดผลตามกระบวนการที่สถานประกอบการได้จัดทำขึ้น ตัวอย่างการวัดผลเชิงระบบ เช่น สถานประกอบการมีนโยบายขมวดเรื่องสุราชัดเจนหรือไม่ มีระบบการให้ข้อมูลประเด็นการดื่มสุราแก่พนักงานเพียงพอหรือไม่ มีการตรวจคัดกรองปัญหาการดื่มสุราในพนักงานของตนหรือไม่ หากมีปัญหาการดื่มสุรามีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานอย่างไร เป็นต้น



ดูมือ
แนวปฏิบัติที่ดี





ระดับพนักงาน

ในทางปฏิบัติสถานประกอบการจะต้องเลือกประเด็นการติดตามผล โดยดูจากปัญหาที่ชัดเจนก่อนหน้านี ในภาพรวม หากเดิมการตีพิมพ์ของพนักงานทำให้สินค้าต่อคุณภาพก็จะวัดผลได้จากยอดสินค้าที่ถูกส่งกลับ หากเดิมมีปัญหาอุบัติเหตุเหตุนอกเวลาทำงานก็จะวัดผลที่อุบัติเหตุเหตุนอกเวลาทำงาน หรือความสุขหรือความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับบุคคลอาจประเมินได้จากการขาด ลา มาสาย ที่ลดลง หรือประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ดีขึ้นตามลำดับ





ประเด็นของระบบคัดกรองและดูแลพนักงานนี้ พบว่าสถานประกอบการของไทยยังไม่ได้เห็น
ความสำคัญ อาจเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มักมองเห็นประเด็นของผลผลิต การควบคุม
อุบัติเหตุ สุขภาพร่างกายทั่วไปได้ชัดเจนกว่าเรื่องสุรา ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว เห็นได้จากข้อมูล
การสำรวจในสถานประกอบการไทยที่ส่วนใหญ่มีเพียงการให้ข้อมูลและณรงค์เรื่องสุรานั้น อย่างไรก็ตาม
ข้อมูลการสัมภาษณ์สถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการดื่มสุรา
ในพนักงานได้ดีพบว่า การมีทีมงานจัดทำแนวนโยบายที่ชัดเจน การอบรมแกนนำพนักงานเพื่อให้การปรึกษา
แก่พนักงานที่ประสบปัญหาการดื่มสุรา และการมีระบบส่งโรงพยาบาลเพื่อบำบัดรักษา สามารถดำเนินการ
ได้จริงและคุ้มค่าต่อสถานประกอบการ



สรุป

การดีมีสุราในประชากรวัยทำงานมีผลกระทบต่อบุคคล และสถานประกอบการและเป็นสิ่งที่ผลักดันสถานประกอบการ ให้ใส่ใจและดำเนินกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว การดูแลพนักงานนั้นเริ่มต้นจากการมีข้อมูลผลกระทบของการดื่มแล้ว ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายมีการจัดตั้ง ทีมงานและมีวิธีการต่างๆ ในการดูแลพนักงานตามมา เช่นการให้ความรู้แก่พนักงาน การคัดกรองพนักงานที่ดื่มจนเกิดปัญหา การอบรมผู้ให้คำปรึกษา ฯลฯ ซึ่งเมื่อติดตามผลลัพธ์ การดำเนินงานก็จะสามารถแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่า ของการดูแลพนักงานให้ห่างไกลจากปัญหาสุรา





แผนงานการพัฒนาระบบ รูปแบบ
และวิธีการบำบัดรักษาผู้มีปัญหาการบริโภคสุรา
แบบบูรณาการ (พรส.)

ชั้น 2 อาคารจิตสันติ โรงพยาบาลสวนปรุง
เลขที่ 131 ถนนช่างหล่อ ตำบลทรายทอง อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50100
โทรศัพท์ 0 5328 0228 ต่อ 236, 525
โทรสาร 0 5327 3201
www.i-mapthailand.org

