HUMAN CAPITAL
ประชาชาติธุรกิจ
วันจันทร์ที่ 22 - วันพุธที่ 24 พฤษภาคม 2549

ตรวจแถวสุขภาพพนักงาน

ตัวแปรสำคัญ

ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องปฏิบัติ

เชื่อว่าคงมีไม่กี่บริษัทนักที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานในองค์กร ทั้งนั้นเพราะองค์กรต่างๆ ต่างมุ่งเน้นแต่เรื่องผลประกอบการ

ตัวเลขกำไร ขาดทุน

ยิ่งในสภาวการณ์เช่นนี้ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับภาวะวิกฤตราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย รวมไปถึงความผันผวนทางการเมือง และเศรษฐกิจ

ที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับองค์กรต่างๆ

จนทำให้ผู้บริหารหลายคนค่อนข้างมองข้ามเรื่องของวิธีการรักษาสุขภาพของพนักงาน แต่จริงๆ แล้วเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ และมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้องค์กรเติบโต

ทั้งในเรื่องของผลประกอบการ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

เหตุนี้เอง เมื่อมาดูผลการศึกษาของบริษัทประกันชีวิตพรูเดนเชี่ยล ที่ตีพิมพ์ลงใน American City Business Journals จึงพบว่าการขาดงานของพนักงานลดลง 20% เมื่อนำโปรแกรมการดูแลสุขภาพมาใช้ ส่วนต้นทุนการด้อยประสิทธิภาพต่อหัวลดลงถึง 32%

ยิ่งไปกว่านั้น ค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษาพยาบาลประจำปีก็ลดลงถึง 46% และจากการศึกษาในเรื่องโปรแกรมการดูแลสุขภาพที่ศูนย์สุขภาพทั่วไปโพรวิเดนซ์ พบว่าค่าชดเชยที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานต่อหัวลดลงถึง 83%

แถมยังช่วยประหยัดในเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น การลาป่วย หรือค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังระบุว่า **ในปี 1994 บริษัท Marsh & Mclennon สำรวจ 50 บริษัทที่เริ่มนำการบริการให้ความช่วยเหลือพนักงาน (EAP) มาใช้ พบอัตราการขาดงานลดลง 21% อุบัติเหตุในงานลดลง 17% และผลประกอบการเพิ่มขึ้นถึง 14%**

ซึ่งจากผลการศึกษาของ Mcdonnell Douglas พิสูจน์ให้เห็นว่าทุกๆ หนึ่งดอลลาร์ที่ลงทุนไปในEAP สามารถช่วยประหยัดเงินได้ถึง 4 ดอลลาร์ และยังช่วยลดอัตราการขาดงานและความล่าช้าในงานด้วย

แถมยังพิสูจน์ให้เห็นอีกด้วยว่า อัตราการหมุนเวียนลาออก และรับพนักงานใหม่ลดลงถึง 60% เมื่อนำ EAP เข้ามาใช้

ถามว่า EAP คืออะไร ?

EAP ก็คือ **เครื่องมือในการให้บริการความช่วยเหลือพนักงานนั่นเอง ?**

ดังนั้น เพื่อให้ทุกคนเกิดความกระจ่างถึงเครื่องมือชนิดนี้ว่าสามารถช่วยพนักงานในองค์กรอย่างไร จึงขออนุญาตหยิบโปรแกรมการช่วยเหลือพนักงานและประโยชน์ของการมีสุขภาพดีในองค์กร ที่ **"วราพร เรืองพีระกุล"** ผู้จัดการภาค จากบริษัท ฮิวแมน ไดนามิคส์ เอเชียแปซิฟิค จำกัด มานำเสนอ

เพราะบริษัท ฮิวแมน ไดนามิคส์ เอเชียแปซิฟิค จำกัด เป็นบริษัทที่ให้การบริการคำปรึกษาพนักงานกว่า 50 บริษัท ใน 16 ประเทศทั่วโลก ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศฮ่องกง

ที่ให้บริการคำปรึกษาพนักงานมาแล้วกว่า 120,000 คน

ดังนั้น เมื่อมาดูโปรแกรมการช่วยเหลือพนักงานและประโยชน์ของการมีสุขภาพดีในองค์กร **"วราพร" จึงตั้งปุจฉา 6 คำถามถึงเรื่องนี้อย่างน่าสนใจ คือ**

หนึ่ง สุขภาพที่ดีคืออะไร

สอง องค์ประกอบที่สำคัญของการมีสุขภาพที่ดี

วราพร เรืองพีระกุล

สาม ประโยชน์ของการมีสุขภาพดีที่มีผลต่อองค์กร

สี่ ผลกระทบที่เกิดกับองค์กร หากพนักงานขาดสุขภาพที่ดี

ห้า ในความหมายที่มีต่อการมีสุขภาพที่ดี หก เกี่ยวกับ HDAP

ยิ่งเฉพาะในเรื่องของสุขภาพที่ดีคืออะไร องค์ประกอบที่สำคัญของการมีสุขภาพที่ดี ประโยชน์ของการมีสุขภาพที่ดีที่มีผลต่อองค์กร และผลกระทบที่เกิดกับองค์กร หากพนักงานขาดสุขภาพที่ดี

โดย "วราพร" นำเสนอว่า...สุขภาพที่ดีหมายถึงการมีสุขภาพดีเป็นการป้องกันไม่ใช่การรักษา สุขภาพดียังเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กัน และสุขภาพดีหมายถึงความสมดุลกันของแต่ละส่วนของชีวิต

นอกจากนั้น องค์ประกอบของการมีสุขภาพที่ดี จะต้องเกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางสังคม และองค์กร

โดยในเรื่องของสุขภาพร่างกาย "วราพร"

อ่านต่อหน้า 54

ต่อจากหน้า 53

ตรวจแถวสุขภาพ

บอกว่า...การดูแลพนักงานให้มีสุขภาพร่างกายดี จะให้ความสำคัญไปที่ความสามารถในการทำงานได้ในระยะยาว และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ

หนึ่ง การออกกำลังกาย

สอง ภาวะโภชนาการ

สาม การดำเนินชีวิต

ส่วนในเรื่องของสุขภาพจิต "วราพร" นำเสนอว่า การมีสุขภาพจิตที่ดีไม่ใช่เพียงแค่การไม่มีปัญหาทางจิต แต่คนที่มีสุขภาพจิตที่ดี จะต้องสามารถในการพัฒนาอารมณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีสติปัญญา

ซึ่งการดูแลสุขภาพจิตในระดับองค์กรจะต้องมี 5 ปัจจัยหลักๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ

หนึ่ง โปรแกรมการให้บริการช่วยเหลือพนักงาน

สอง การจัดการกับความเครียด มีที่ผ่อนคลาย

สาม ความฉลาดทางอรมณ์ ให้อภัย

สี่ การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน สร้างวัฒนธรรมในการชื่นชม ยกย่อง

ห้า การสมดุลของชีวิต และการทำงาน

ขณะที่สุขภาพทางสังคม และองค์กร "วราพร" บอกว่า...การพัฒนาให้เกิดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น จะต้องมองเห็นคุณค่าของบุคคล ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร ให้รางวัลเมื่อพนักงานมีผลงาน หรือความสามารถเพิ่มขึ้น และช่วยหาความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับองค์กร

แต่ทั้งนี้การดูแลสุขภาพทางสังคม และองค์กร จะต้องประกอบด้วย 7 ปัจจัยหลักสำคัญ คือ

หนึ่ง ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งเสริมการใช้ภาษาดอกไม้

สอง การบริหารจัดการเรื่องการทำงานเป็นทีม

สาม ทักษะการจัดการกับคน ภาวะผู้นำ

สี่ การให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ห้า การสั่งเกตการใช้ความรุนแรง และการกดขี่ในที่ทำงาน

หก การสำรวจความคิดเห็นพนักงาน

เจ็ด การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน

นั่นหมายความว่าทั้งในเรื่องของสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางสังคม และองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับความสุข 8 ประการ หรือ happy 8 คือ

หนึ่ง happy body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ

สอง happy heart มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน

สาม happy society มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน

สี่ happy relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

ห้า happy brain ศึกษาหาแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

หก happy soul มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

เจ็ด happy money มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

แปด happy family มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง

ซึ่งถ้าพนักงานในองค์กรสามารถบริหารความสุขทั้ง 8 ประการได้ เขาและเธอก็จะทำงานอย่างมีความสุข

แต่ในความเป็นจริง ความสุขทั้ง 8 ประการคงไม่ถูกหลอมรวมอยู่ในตัวคนเพียงคนเดียว เพราะความเครียดจากการทำงานสามารถเข้ามาแทรกซึมได้อยู่เป็นระยะ

โดยเรื่องนี้ "วราพร" มองทางแก้ว่า...ความสูญเสียที่เกิดจากสุขภาพทางสังคม และองค์กร มีประมาณร้อยละ 7.5 ของพนักงานจะทุกข์ทรมานจากสุขภาพทางสังคม และองค์กร เช่น เกิดความเครียด และภาวะซึมเศร้าเรื้อรัง เนื่องจากผู้บังคับบัญชา พ่อแม่ บุตร หรือมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร และทำให้ผลผลิตลดลงถึง 20% และยิ่งถ้าปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไข ก็จะลดลงไปอีก

เช่นนี้เอง จึงทำให้ "วราพร" มองว่า ผลกระทบจากการขาดการดูแลสุขภาพที่ดี ซึ่งปัจจุบันมีประมาณร้อยละ 10 ของแรงงานต้องประสบกับความทุกข์ อันเนื่องมาจากสุขภาพจิต สังคม จึงทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าเรื้อรัง การต่อสู้ การเลี้ยงดูบุตร และจะทำให้เกิดปัญหาอายุสั้น

ซึ่งเรื่องนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขมาเลเซีย "ดาโต๊ะ ดร.ชัว ได้กล่าวถึงการศึกษาล่าสุดในนิตยสารนิวส์สเตตไทม์ ฉบับเดือนตุลาคม 2548 ว่า...มีประมาณร้อยละ 18 ของแรงงานที่ต้องทนทุกข์จากภาวะซึมเศร้า

ฉะนั้น ความสูญเสียที่เกิดจากพนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงาน จึงเป็นผลตามมาด้วย ดังนั้น เมื่อไปดูข้อมูลที่ "วราพร" อ้างอิงจากฮาร์วาร์ด บิสซิเนสรีวิว ฉบับเดือนตุลาคม ปี 2547 จึงพบข้อมูลน่าสนใจว่า...

"presenteeism พนักงานที่ใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานนานๆ โดยที่ไม่ได้ทำอะไรให้เกิดประโยชน์ คนที่เจ็บป่วยก็จะพกพาเอาสิ่งเหล่านั้นมาที่ทำงานด้วย และถึงแม้ว่าสิ่งที่สูญเสียไปมันอาจจะไม่สามารถบอกเป็นตัวเลขได้โดยตรง แต่ในความเป็นจริงแล้ว มันส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานแน่นอน"

"โดยเฉพาะช่วงที่มีงานเยอะ เหล่านี้จะช่วยชี้ให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายจำนวนมากของนายจ้างที่ไม่สามารถมองเห็นได้ นอกจากนั้น การศึกษาส่วนใหญ่ยังยืนยันว่าความเปล่าประโยชน์ในที่ทำงานเป็นความพุ่มเพือยที่มีต้นทุนสูงกว่า การขาดงานอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพเสียอีก"

สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถูกขจัดลงไปได้ "วราพร" บอกว่า มีอยู่เพียงวิธีเดียวคือต้องยอมรับ และลงมือปฏิบัติ

"คือเรามักจะได้ยินคนแสดงความตั้งใจในการดูแลสุขภาพกาย และจิตของตนเอง แต่ในที่สุดแล้วก็ไม่เคยได้ลงมือทำอะไรอย่างจริงจังเลย"

"สุขภาพกาย และจิตที่ดี ต้องเริ่มต้นจากสภาพจิตใจที่พร้อม และมีความมุ่งมั่นที่จะทำอะไรสักอย่าง จำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ และตระหนักรู้ ยอมรับ และลงมือปฏิบัติ"

"เพราะฉะนั้น ความใส่ใจ จึงเป็นทางเลือกที่มาจากความคิดที่สุขุมรอบคอบ และตั้งใจจริง และการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง"

เพราะถ้าทำเช่นนี้ได้ทั้งหมด พนักงานในองค์กรทุกคนก็จะมีความสุข เหมือนดังหัวข้อที่ "วราพร" ตั้งไว้ คือ โปรแกรมการช่วยเหลือพนักงาน และประโยชน์ของการมีสุขภาพดีในองค์กร

ซึ่งแท้จริงแล้วไม่ได้อยู่ไหนไกลเลย

หากอยู่ในตัวพนักงานทุกคน

แต่ทั้งนั้น คงต้องช่วยกันทำให้ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของธุรกิจมองเห็นด้วย ไม่ใช่มองแต่ตัวเลขกำไร ขาดทุน เพียงอย่างเดียว

คุณว่าจริงไหม ?

ความเครียดในที่ทำงาน 10 อันดับต้นๆ A Total People Management Solution

1. มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
2. เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการกับความไม่สามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
3. ทำงานมากเกินไปและไม่ได้รับการยอมรับ
4. กำหนดเวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จและความกดดันในงาน
5. การเมืองในบริษัท
6. การไม่มีช่องทางในการสื่อสาร
7. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน
8. วัฒนธรรมการทำงานคนเดียวและการขาดการสนับสนุน
9. การจัดการในระดับจุลภาค
10. ความหย่อนความสามารถของเพื่อนร่วมงาน