

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ ตามมาตรฐาน ASO โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา รูปแบบกระบวนการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ASO ซึ่งได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษานี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิจัย ซึ่งได้ศึกษาสถานประกอบการที่ได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ จำนวน 3 แห่ง คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัดพรพิพิธ บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด และปางช้างแม่สา โดยใช้กระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นสถานที่ส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการบริหาร (Administrative Process) และขั้นตอนที่ 3 กระบวนการจัดการ (Management Process) กระบวนการในการศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสังเกต การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล เพื่อทำการศึกษาวิจัยจากสาขาส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำเสนอต่อผู้บริหารสถานประกอบการทั้ง 3 แห่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อ่านบันทึกและวิเคราะห์ ซึ่งจากการศึกษา สรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบกระบวนการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ASO ประกอบด้วย

1. กระบวนการทางปัญญา จากการศึกษา พบว่า กระบวนการทางปัญญาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่จะต้องทำ โดยพบว่า ผู้บริหาร เป็นผู้มีส่วนในกระบวนการนี้ คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ โดยมีการวิเคราะห์ บริบท เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการ ทรัพยากรและศักยภาพขององค์กร ด้านนโยบาย ซึ่งจากการวิเคราะห์บริบท พบว่า

สภาพปัญหา พบว่ามีการแพร่ระบาดของโรคเอดส์เข้ามาในสถานประกอบการ โดยดูจาก มีพนักงานเสียชีวิต มีการลาป่วยบ่อย และพนักงานลาออกหรือออกจากงานโดยไม่ทราบสาเหตุ

ความต้องการ เมื่อโรคเอดส์เป็นปัญหา หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ในอนาคต รวมทั้งเห็นว่าโครงการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ จะก่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงาน ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ

ทรัพยากร พบว่า มีองค์กรเอกชนที่ทำงานด้านเอดส์ เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณจัดการอบรม และเป็นวิทยากรในการทำโครงการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรด้านนโยบาย พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวปฏิบัติเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการตามที่มาตรฐาน ASO กำหนด ยกเว้น สถานประกอบการ 1 แห่งที่ยังมีแนวปฏิบัติที่ขัดกับมาตรฐาน คือ มีการตรวจเลือดผู้สมัครงาน

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ พบว่า มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์เฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร โดยใช้การอบรม

การตรวจสอบแนวคิด พบว่า สถานประกอบการใช้การทดสอบหลังอบรมโดยวัดความรู้และทัศนคติและความคิดเกี่ยวกับโรคเอดส์ ร่วมกับติดตามผลการดำเนินงานหลังการอบรม

การมองอนาคต พบว่า ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารที่ผ่านการเข้าอบรมได้นำประเด็นเรื่องเอดส์สภาพปัญหาและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปรับกระบวนการทศน์ ไปนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ

2. กระบวนการบริหาร แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่หนึ่ง มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องโรคเอดส์ และ มีการนำนโยบายมากำหนดแผนงานและกิจกรรม

กรณีที่สอง เป็นการนำมาตรฐาน ASO มาเป็นแนวปฏิบัติ โดยไม่ได้กำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการจัดทำแผนงาน แต่มีการกำหนดกิจกรรมรองรับแนวปฏิบัติ

3. กระบวนการจัดการ เป็นการนำกิจกรรมที่กำหนดไว้มาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ผ่านตามที่เกณฑ์มาตรฐาน ASO กำหนด โดยพบว่า สถานประกอบการ มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน ASO ดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี พบว่า สถานประกอบการทั้ง 3 แห่ง มีแนวปฏิบัติไม่ตรวจเลือดเอดส์ผู้สมัครและพนักงาน ไม่ลดสิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับ ไม่แบ่งแยกการทำงานโดยให้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ และคงสภาพการทำงานให้นานที่สุด

2. ส่งเสริมให้มีการประกาศนโยบายเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการ พบว่า บริษัทประชาอาภรณ์จำกัด(มหาชน) ได้ประกาศนโยบายให้พนักงานทราบ ส่วนอีก 2 แห่ง ไม่มีการประกาศนโยบายให้พนักงานทราบ

3. ส่งเสริมให้มีมาตรการการรักษาความลับเรื่องเอดส์ของลูกค้า พบว่า สถานประกอบการทั้ง 3 แห่ง มีแนวปฏิบัติที่จะเก็บแฟ้มประวัติพนักงานไว้อย่างมิดชิด เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองติดเชื้อไม่จำเป็นต้องแจ้งให้สถานประกอบการทราบ และไม่มีการกำหนดให้ผู้ใดต้องรู้ความลับเรื่องการติดเชื้อของพนักงาน

4. ส่งเสริมให้มีมาตรการช่วยเหลือลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวี โดยมีแนวปฏิบัติให้ความช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม ให้พักรักษาตัวได้ตามแพทย์สั่งเมื่อมีโรคแทรกซ้อนไม่ลดสวัสดิการที่เคยได้รับ ไม่ลดสิทธิที่เคยได้รับ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การฝึกอบรม

5. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการ พบว่า บริษัทประชาอาภรณ์จำกัด(มหาชน) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่พนักงาน มีการจัดนิทรรศการ แจกเอกสารแผ่นพับ เสียงตามสาย ห้างหุ้นส่วนจำกัด พรพิพิธ มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่พนักงานและแจกเอกสารแผ่นพับ สำหรับปางช้างแม่สา มีการจัดบอร์ดให้ความรู้ แจกเอกสารแผ่นพับ และมีการนำเรื่องเอดส์ไปสอดแทรกเวลาการประชุม

6. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ โดยมีการบริจาคเงิน สนับสนุนให้มีการใช้ถุงยางอนามัยเพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อ โดยได้ขอถุงยางอนามัยจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการงานด้านเอดส์ในสถานประกอบการ ตามมาตรฐาน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. กระบวนการทางปัญญา ในการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ กระบวนการทางปัญญามีความสำคัญและเป็นสิ่งแรกที่จะต้องทำ โดยพบว่า ผู้บริหาร เป็นผู้มีส่วนในกระบวนการนี้ คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ ซึ่งในภาคธุรกิจ บทบาทการตัดสินใจเป็นหนึ่งในบทบาทของผู้บริหาร(เสนอ ดิยาวัว, 2544, หน้า 8)ที่จะต้องแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ๆให้กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรด้วยการสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่ ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการขัดแย้งภายใน

องค์การเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์การ การจัดแย้งดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานได้ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าหน่วยงานต่างๆในองค์การจะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละประเภทเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใด และควรจัดทำโครงการใด เป็นต้น และผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) บทบาทการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับภายในหรือภายนอก เช่น การเจรจาต่อรองกับพนักงานหรือสหภาพแรงงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ในการดำเนินธุรกิจ ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจ มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 3 ประการ(เดวิทซ์ นิลวรรณ, 2548 : 5-6) คือ การแสวงหากำไร การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนองตอบความต้องการของผู้บริโภค ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรทุกอย่าง คือ ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้ได้ผลงานสูง และขณะเดียวกันต้องสร้างความพอใจสูง (High satisfaction) ให้กับคนที่ปฏิบัติงานในองค์การด้วย การที่ผู้บริหารทำงานให้บรรลุทั้งผลงานสูงสุด และสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานสูงสุดก็เพื่อให้สินค้าและบริการสนองความต้องการของลูกค้าหรือสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า (Customer value) นั่นเอง (เสนาะ ดิยาว, 2544 : 3) นอกจากจะดูเป้าหมายขององค์การแล้ว ผู้บริหารก็ต้องดูนโยบายของบริษัทด้วย ว่ามีนโยบายอย่างไร โดยพบว่าสถานประกอบการทั้ง 3 แห่งมีนโยบายให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานทุกระดับ สร้างเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการหน้าที่ และพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพให้สู่ภาวะผู้นำ รวมถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานให้มีทัศนคติเดียวกัน เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการด้านเอสดีในสถานประกอบการ นั่นคือ สถานประกอบการทั้ง 3 แห่งมีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้บริหารมีความห่วงใย ใส่ใจต่อพนักงาน มีความเป็นห่วงเป็นใย เอื้ออาทร และเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัชวาลย์ ไชแสง (2543) ที่ศึกษา การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมและสังคมไทยที่ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ ปินตาแก้ว (2544) ศึกษา การจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความ

ปลอดภัย (มอก. 18001) : กรณีศึกษาบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน

จากการที่กระบวนการทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ โดยที่พนักงานไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ จึงเกิดภาวะของการ “ปฏิบัติตามคำสั่ง” ทำให้เกิดความไม่ยั่งยืนของกิจกรรม ขาดทิศทางในการส่งเสริมสุขภาพ เพราะเป็นการทำงานที่ไม่มีฐานที่มาของกิจกรรม และกิจกรรมต่างๆ เกิดจากความคิดของผู้บังคับบัญชา ส่วนบุคลากรที่เกี่ยวข้องระดับล่างไม่ได้มีส่วนร่วม ซึ่งการที่กระบวนการทางปัญญาเกิดจากผู้บริหารอย่างเดียว ขัดแย้งกับการศึกษาของ นครินทร์ เกียรติอนันต์ (2544) ที่ได้ศึกษา การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก พบว่า จุดเริ่มต้นของการดำเนินการมาจาก ผู้บริหาร และพนักงาน ที่ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ และการที่กระบวนการทางปัญญาเกิดจากระดับผู้บริหาร โดยที่พนักงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจเป็นเพราะพนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคเอดส์ คิดว่าเรื่องเอดส์เป็นเรื่องไกลตัวจึงไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญชัย แสงสุวรรณ (2545) ศึกษา โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ขาดพลังความร่วมมือจากหลายฝ่าย และทุกฝ่ายยังขาดความเข้าใจในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้อง ทำให้การดำเนินงานเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการเป็นไปในลักษณะของการปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ยั่งยืนได้

ผู้บริหารสถานประกอบการได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ โดยได้มีการวิเคราะห์บริบทของบริษัท ทำให้ทราบ

สภาพปัญหาที่พบ คือ มีพนักงานเสียชีวิต เจ็บป่วย และลาออกหรือออกจากงาน เนื่องจากโรคเอดส์ สอดคล้องกับรายงานจากกองระบาดวิทยาที่พบว่า ตั้งแต่ปี 2527 จนถึง 31 ธันวาคม 2547 มีผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อ ทั้งหมดจำนวน 351,183 ราย และมีผู้เสียชีวิตทั้งสิ้น 84,706 ราย อัตราป่วยต่อประชากรแสนคน พบว่า ในปี 2547 ภาคเหนือ มีอัตราป่วยสูงสุด (อัตราป่วยเท่ากับ 26.47 ต่อประชากรแสนคน) ส่วนใหญ่พบมากในกลุ่มอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 25.75 รองลงมา เป็นกลุ่มอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 25.59 กลุ่มอายุ 35-39 ปี ร้อยละ 16.39 ซึ่งจะพบว่าผู้ป่วยเอดส์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์และวัยแรงงาน (www.aids-thai.org, มกราคม 2548) นั่นเอง จึงมีผลว่าพบผู้ติดเชื้อในสถานประกอบการ อีกทั้งโรคเอดส์เป็นโรคที่มีผลทำให้ภูมิคุ้มกันของร่างกายอ่อนแอลง ทำให้เกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย สุขภาพทรุดโทรมลงไปเรื่อยๆ จนเข้าสู่ระยะเอดส์เต็มขั้น ผู้ติดเชื้อเอดส์จะมีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่างๆที่เกิดจากการติดเชื้อแบคทีเรีย เชื้อรา

โปรโตซัว ไวรัส และมะเร็งของผิวหนัง ผู้ติดเชื้อร้อยละ 60 จะมีการนำเข้าสู่เอดส์เพิ่มขึ้นด้วยโรคปอดบวม ที่อาจทำให้ผู้ติดเชื้อเอดส์เกิดการหายใจล้มเหลวและเสียชีวิตได้ สอดคล้องกับการศึกษาของดันชี (Dunchy, 1991, p.716 อ้างใน จิตมณี ก้างอนตา, 2539 : 10) ที่พบว่า ผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ไม่แสดงอาการร้อยละ 25-50 จะแสดงอาการหรือป่วยเป็นโรคเอดส์ภายใน 5-10 ปี เมื่อร่างกายอ่อนแอ ภาวะภูมิคุ้มกันของร่างกายลดลง ผู้ติดเชื้อเอดส์จะเริ่มแสดงอาการของโรคเด่นชัดขึ้น จะมีการเจ็บป่วยบ่อย เบื่ออาหาร อ่อนเพลีย ท้องเสียหรือท้องร่วงเรื้อรัง น้ำหนักลด ไอเรื้อรัง ลื่นเป็นฝ้าขาว ร้อยละ 95 เจ็บป่วยเรื้อรังและมีโรคแทรกซ้อน ซึ่งพบได้บ่อยในผู้ติดเชื้อเอดส์ในระยะมีอาการสัมพันธ์กับเอดส์และระยะเอดส์เพิ่มขึ้น

นอกจากผลกระทบทางร่างกายแล้ว โรคเอดส์ยังเป็นโรคที่คุกคามต่อชีวิตและจิตสังคมของผู้ติดเชื้อเอดส์อย่างมาก เนื่องจากถูกตีตราทางสังคม ทำให้สูญเสียบทบาทการเป็นสมาชิกในสังคม กลายเป็นคนหมกมุ่นกับตนเอง บางรายได้รับความห้ำหั่นจากครอบครัว ถูกรังเกียจจากสังคม เกิดความไม่มั่นคงของชีวิตในอนาคต นอกจากนั้นในรายที่ยอมรับไม่ได้ เกิดความโกรธ และมีพฤติกรรมที่แพร่กระจายไปสู่ผู้อื่น หรือหมดความหวังอาจคิดฆ่าตัวตาย นอกจากนั้นผู้ติดเชื้อเอดส์ที่เริ่มมีสุขภาพทรุดโทรมจากความเจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานหรือทำหน้าที่ตามบทบาททางสังคมได้ ต้องออกจากงาน ทำให้ครอบครัวขาดรายได้ ไม่เพียงแต่เท่านั้นผู้ติดเชื้อยังต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิต ความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย ก่อให้เกิดความเครียด ความกลัว ยังมีภาวะสุขภาพทรุดลง ยิ่งกลัวผู้อื่นทราบว่าตนเองติดเชื้อเอดส์ สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี วงษ์พุด (2545) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ที่ถูกตีตราของผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์ พบว่าด้านการประเมินคุณค่าส่วนบุคคลในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดที่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์มีต่อตนเอง คือ การรับรู้ที่ถูกตีตราในการเป็นอาจทำให้ปกปิดสภาพการติดเชื้อไว้ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ วิดกกังวลกับสภาพและภาพลักษณ์ของตนเอง และตัดสินใจไม่ไปรับบริการสุขภาพในช่องทางที่ถูกต้อง ปล่อยให้ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นไปตามยถากรรม

โรคเอดส์ ในปัจจุบัน ยังไม่มีการรักษาที่หายขาด ทำได้แค่เพียงการรักษาและป้องกันโรคแทรกซ้อน ได้แก่ โรคติดเชื้อฉวยโอกาส มะเร็ง และอาการอื่นๆ เช่น ไข้ ท้องเสีย เบื่ออาหาร น้ำหนักลด โรคหรืออาการบางอย่างก็มียารักษา บางอย่างก็ไม่มียารักษาหรือรักษาไม่หายขาด

จากสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โรคเอดส์เป็นปัญหาหนึ่งของภาคธุรกิจ เพราะมีผลกระทบต่อแรงงาน และผลประโยชน์ของบริษัท จึงควรรหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา

ความต้องการ สถานประกอบการได้เล็งเห็นว่าโรคเอดส์เป็นปัญหา หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ในอนาคต ผู้บริหารจึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ ในสถานประกอบการ ซึ่งจากแนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถาน

ประกอบการ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวไว้ว่าโรคเอดส์มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ และเป็นความรับผิดชอบทางสังคมของภาคธุรกิจในยุคการแข่งขันเสรีทางการค้าโลก เพราะส่งผลกระทบต่อแรงงานและ ผลประกอบการของสถานประกอบการ อาทิเช่น การเสียโอกาสจ้างแรงงานที่มีความรู้และประสบการณ์ การสูญเสียแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญ อันเนื่องมาจากนายจ้าง ลูกจ้างมีความเข้าใจเรื่องเอดส์ไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ยอมรับการทำงานร่วมกันกับลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวี ประเด็นเรื่องเอดส์จึงจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับประเด็นธุรกิจอื่นๆ เพื่อสร้างหลักประกันให้สถานประกอบการมีกลไกการป้องกันและ การจัดการที่จะลดผลกระทบเรื่องเอดส์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสากลบนพื้นฐานกรอบการทำงานที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการด้วยความสมัครใจ รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ลูกจ้าง และองค์กรต่างๆ ที่ดำเนินงานด้านเอดส์ โดยนำสาระแห่งแนวปฏิบัตินี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบายอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมให้มีการเจรจาหารือ และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ได้รับผลกระทบ ผู้นำชุมชน และองค์กรพัฒนาเอกชน
3. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ (AIDS-response Standard Organization :ASO) แก่สถานประกอบการที่ประสงค์ขอการรับรองตามมาตรฐานนี้

แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการนี้ จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายด้านเอดส์ในสถานประกอบการต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

1. สิทธิมนุษยชน

นายจ้างควรมีนโยบายด้านบุคคลหรือการปฏิบัติใดที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน และจัดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบในทุกรูปแบบดังนี้

- 1.1 การจ้างงานต้องไม่มีการตรวจเอดส์ หรือร้องขอหนังสือรับรองการติดหรือไม่ติดเชื้อเอชไอวี เพื่อคัดกรองผู้สมัครงานและลูกจ้าง หรือเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน หรือการส่งเสริมและให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง แนวปฏิบัติในการจ้างงานจะต้องอยู่บน

หลักการพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และระบาดวิทยาที่ว่า ผู้ติดเชื้อเอชไอวีจะไม่แพร่กระจายเชื้อเอชไอวี โดยการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ นายจ้างไม่ควรใช้สถานภาพการติดเชื้อเอชไอวี เป็นหลักเกณฑ์ที่ตัดสินว่าผู้สมัครงานหรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการจ้างงาน

1.2 ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีย่อมได้รับสิทธิในการจ้างงานตราบเท่าที่จะสามารถทำงานได้ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานตามปกติ หากต้องเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวี นายจ้างควรหารือกับลูกจ้างนั้นก่อนเปลี่ยนงาน

1.3 นายจ้างต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคลและมีระบบการเก็บรักษาความลับ นายจ้างต้องไม่ร้องขอให้ผู้สมัครงานหรือลูกจ้างเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับเอชไอวี ต่อ นายจ้าง หรือบุคคลอื่นในที่ทำงาน นายจ้างจะเปิดเผยสถานะการติดเชื้อเอชไอวีของลูกจ้างมิได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างนั้น นอกจากนี้ ในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์จะเปิดเผยสถานะการติดเชื้อเอชไอวีของตนเอง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา การดูแลรักษา และการรับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับเช่นเดียวกับข้อมูลทางการแพทย์อย่างเคร่งครัด

2. การป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี

นายจ้างควรหารือกับลูกจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อจัดการศึกษาหรือจัดให้ความรู้เรื่อง เอดส์แบบมีส่วนร่วม เพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีแก่ลูกจ้างทุกคน ทุกระดับในช่วงเวลาทำงาน โดยบรรจุไว้ในแผนงานพัฒนามนุษย์และแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีเนื้อหามุ่งเน้นให้ลูกจ้างเห็นว่าเอดส์เป็นเรื่องใกล้ตัว สามารถประเมินโอกาสเสี่ยงต่อเอดส์ในชีวิตของตนเองได้ และสามารถเลือกแนวทางการลดโอกาสเสี่ยงต่อเอดส์ของตนเองได้ รวมถึงลดความกลัว รังเกียจลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวี มีความมั่นใจในการทำงานและอยู่ร่วมกับลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีได้ นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยปราศจากความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง

3. การช่วยเหลือดูแลลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว รวมถึงผู้ที่ได้รับ

ผลกระทบจากเอดส์

ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ควร ได้รับการช่วยเหลือดูแลจากนายจ้าง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่นเดียวกับ โรคและความเจ็บป่วยอื่นๆ นายจ้างควรช่วยเหลือสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีได้รับยาต้านไวรัสเอดส์เมื่อเข้าสู่ระยะป่วย นายจ้างควรให้ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีมีสิทธิในการลางานได้ตามสมควร เพื่อรับคำปรึกษาหรือรับการบำบัดรักษา ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีควรได้รับการดูแลรักษาที่จำเป็นจากระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

และนายจ้างควรสนับสนุนให้มีบริการให้คำปรึกษาแนะนำบริการตรวจเอดส์โดยสมัครใจและเป็นความลับ รวมถึงการให้บริการส่งต่อทางการแพทย์ในการบำบัดรักษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญหรือหากสถานประกอบการมีหน่วยบริการสุขภาพที่มีความชำนาญ และสามารถให้คำปรึกษาอย่างเป็นความลับได้แล้ว นายจ้างควรจัดบริการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีด้วย

ทรัพยากร พบว่า มีองค์กรเอกชนที่ทำงานด้านเอดส์ เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณจัดการอบรม และเป็นวิทยากรในการทำโครงการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ ซึ่งองค์กรเอกชนที่ทำงานด้านเอดส์ เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เอื้อให้การดำเนินงานตามมาตรฐานประสบความสำเร็จ อาจเป็นเพราะ องค์กรเหล่านี้ ทำงานทางด้านเอดส์โดยเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้อยู่แล้ว จึงยินดีให้การสนับสนุนแก่สถานประกอบการ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรด้านนโยบาย พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวปฏิบัติเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการตามที่มาตรฐาน ASO กำหนด ยกเว้น สถานประกอบการ 1 แห่งที่ยังมีแนวปฏิบัติที่ขัดกับมาตรฐาน คือ มีการตรวจเลือดเอดส์ผู้สมัครงาน อาจเนื่องมาจาก คิดว่าการรับผู้ติดเชื้อเอชไอวีเข้ามาทำงาน จะทำให้เกิดปัญหาหรือก่อให้เกิดภาระและค่าใช้จ่าย ทั้งค่ารักษาพยาบาล วันลาป่วยลาจกที่เพิ่มขึ้น ผู้ติดเชื้อทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้ต้องคัดกรองผู้มาสมัครงาน

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน พบว่า กระทำโดยการจัดอบรม ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การชี้นำ (Advocate) คือ เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างกระแสทางสังคม และสร้างแรงกดดันให้แก่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการส่งระดับผู้บริหารเข้าอบรม หลักสูตร เอดส์สำหรับผู้บริหาร เพื่อที่ผู้บริหารจะได้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเกี่ยวกับโรคเอดส์ให้ถูกต้อง ซึ่งการอบรมเป็นกระบวนการถ่ายทอดด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและเพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคล (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2546, หน้า 125) ความสำเร็จในการอบรมขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าอบรมมีการตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน ซึ่งหลักสูตร เอดส์สำหรับผู้บริหารมีการนำรูปแบบการอบรมที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การประชุม การใช้กรณีศึกษา มาใช้ในการอบรม ซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป เช่น

การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมาย ทำให้เกิดความคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง

การประชุม (Conference) เป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีความรู้ และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้

แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำกรประชุม โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน

การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มี มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำภายใต้สภาวะการณ์กดดันที่เกิดขึ้นจริง โดยที่กรณีศึกษาจะนำเอาปัญหาที่อาจจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเรื่องที่สมมติขึ้น พร้อมทั้งข้อมูลต่างๆที่สำคัญสำหรับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีการในการแก้ปัญหา

การตรวจสอบแนวคิด เป็นขั้นตอนเพื่อตรวจสอบว่าผู้บริหารที่เข้าอบรมมีความเข้าใจไปในทางตรงกันด้านความหมายและความสำคัญของโรคเอดส์ ซึ่งใช้แบบทดสอบความรู้และทัศนคติหลังการอบรมและการติดตามผลงาน ในการตรวจสอบแนวคิด ผู้ศึกษาคิดว่า การตรวจสอบแนวคิด จริงๆก็คือการประเมินผลการอบรม นั่นเอง ซึ่งการประเมินผลการอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ทำให้ทราบว่า การอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด โดยการประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ผิดแผก พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากร กับสิ่งที่ต้องการตั้งเป้าหมายไว้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2546 หน้า 145)

การมองอนาคต เป็นขั้นที่ผู้บริหารจะ กำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตของสถานที่ทำงาน (Setting) ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้ศึกษาคิดว่าอาจจะขึ้นอยู่กับผู้เข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารว่า สถานประกอบการส่งบุคคลที่มีอำนาจพอที่จะทำให้การต่อรองหรือการนำเสนอประเด็นให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นด้วยกับการกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ ตามมาตรฐาน ASO ซึ่งจะเห็นว่า การมองอนาคตเป็นการมองของผู้บริหารฝ่ายเดียว โดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการ ขัดแย้งกับการศึกษาของ พัฒนา กิจประสงค์ (2544) ศึกษา กระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนส่งเสริมสุขภาพของชุมชนบ้านโพธิ์ศรีเจริญ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การจัดเวทีมองอนาคต ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ ตามกรอบยุทธศาสตร์ 5 ประการ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนส่งเสริมสุขภาพต่อไป

2. กระบวนการบริหาร แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่หนึ่ง มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องโรคเอดส์ และ มีการนำนโยบายมากำหนดแผนงานและกิจกรรม

กรณีที่สอง เป็นการนำมาตรฐาน ASO มาเป็นแนวปฏิบัติ โดยไม่ได้กำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการจัดทำแผนงาน แต่มีการกำหนดกิจกรรมรองรับแนวปฏิบัติ

กระบวนการบริหารที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โครงสร้างการบริหารของแต่ละสถานประกอบการไม่เหมือนกัน ถ้าสถานประกอบการมีโครงสร้างการบริหารงานแบบแนวดิ่ง มีลักษณะองค์การแบบแบบราชการ คือ ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ตั้งอยู่บนเหตุผล ระเบียบและการใช้อำนาจตามกฎหมาย มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีกฎเกณฑ์และกระบวนการปฏิบัติที่เป็นทางการ การเลื่อนชั้นตำแหน่งใช้หลักความสามารถ และไม่มีเป็นส่วนตัวในการตัดสินใจใดๆ ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานแบบนี้ จะทำให้เกิดผลดี(เสนาะ ตีเียว, 2544 : 144-145) คือ

1. มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน จะก่อให้เกิดผลดีสำหรับงานที่ยุ่งยากและต้องการคุณภาพสูง
2. การมีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา โดยทั่วไปคนยอมรับสายการบังคับบัญชา
3. การมีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีส่วนร่วมกันทำงาน

จะเห็นได้ว่า โครงสร้างการบริหารที่เป็นแนวดิ่ง ทำให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมเป็นไปอย่างเป็นขั้นตอน ตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ ก่อให้เกิดการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย กำหนดแผนงาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า คณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น มาจากหัวหน้าหน่วยแต่ละหน่วย ซึ่งก็คือ ผู้บริหารระดับต้นนั่นเอง ขัดแย้งกับการศึกษาของ สมพล วีระพงษ์สุชาติ (2544) ศึกษา รูปแบบการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงของ จังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจเกี่ยวกับการมีสุขภาพดี มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผน ความคิด แผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

3. กระบวนการจัดการ เป็นการนำกิจกรรมที่กำหนดไว้มาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ผ่านตามที่เกณฑ์มาตรฐาน ASO กำหนด โดยพบว่า สถานประกอบ มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน ASO ดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี พบว่า สถานประกอบ มีแนวปฏิบัติไม่ตรวจเลือดเอดส์ผู้สมัครและพนักงาน ไม่ลดสิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับ ไม่แบ่งแยกการทำงานโดยให้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ และคงสภาพการจ้างงานให้นานที่สุด

ซึ่งจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกแนวปฏิบัติเรื่อง เอดส์ : โลกแห่งการทำงาน โดยกำหนดหลักการสำคัญไว้หลายประการ ดังนี้

1. ให้สถานประกอบการตระหนักว่าการติดเชื้อเอดส์เป็นปัญหาสำคัญ
2. จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติกับแรงงานที่ติดเชื้อเอดส์
3. ไม่มีการตรวจคัดกรองเพื่อหาผู้ติดเชื้อเอดส์
4. รักษาความลับของบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์
5. พนักงานที่ติดเชื้อเอดส์ควรได้มีโอกาสทำงานต่อไปตราบเท่าที่ยังสามารถทำงานได้
6. ให้รักษาความลับของบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์
7. พนักงานทุกคนรวมทั้งพนักงานที่ติดเชื้อเอดส์ควรได้รับการดูแลรักษาและ

ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากระบบการรักษายาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบประกันสุขภาพ จะเห็นได้ว่าแนวปฏิบัติเรื่องเอดส์ในโลกแห่งการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้แนวปฏิบัติไว้ว่า สถานประกอบการต่างๆ ควรมีนโยบายด้านบุคคลหรือการปฏิบัติใดที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน และจัดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอดส์ และครอบครัว หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบในทุกรูปแบบ โดยในการจ้างงานต้องไม่มีการตรวจเอดส์ หรือร้องขอหนังสือรับรองการติดเชื้อหรือไม่ติดเชื้อเอดส์ เพื่อคัดกรองผู้สมัครงานและลูกจ้าง หรือเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน หรือการส่งเสริมและให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง แนวปฏิบัติในการจ้างงานจะต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และระบาดวิทยาที่ว่า ผู้ติดเชื้อเอดส์จะไม่แพร่กระจายเชื้อเอดส์ โดยการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ นายจ้างไม่ควรใช้สถานภาพการติดเชื้อเอดส์เป็นหลักเกณฑ์ที่ตัดสินว่าผู้สมัครงานหรือลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการจ้างงาน

2. ส่งเสริมให้มีการประกาศนโยบายเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการ พบว่า บริษัท ประชาอาภรณ์จำกัด(มหาชน) ได้ประกาศนโยบายให้พนักงานทราบ ส่วนอีก 2 แห่ง ไม่มีการประกาศนโยบายให้พนักงานทราบ ซึ่งนโยบายเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญมากสำหรับการป้องกันและแก้ปัญหาเอดส์ในบริษัท เพราะเป็นเครื่องกำหนดสถานะของบริษัท ขอบเขตการทำงาน แนวทางและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวกับเอดส์เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับพนักงานที่ติดเชื้อเอดส์

นโยบายเอดส์สำหรับที่ทำงานจะเป็นเครื่องกำหนดสถานะของบริษัทและขอบเขตของการทำงานเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับพนักงานที่ติดเชื้อ การมีนโยบายที่ชัดเจนพร้อมด้วยระเบียบการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรคเอดส์ภายในบริษัทนั้นมีประโยชน์มากเพื่อบอกสถานะของบริษัทและข้อปฏิบัติที่พนักงานทุกคนรับทราบอย่างชัดเจน นโยบายที่ชัดเจนจะเป็นรากฐานสำหรับการสร้าง

ระเบียบปฏิบัติที่มั่นคงต่อไป และการมีนโยบายเรื่องเอดส์ที่ชัดเจน นับเป็นการจัดการที่ดีหนทางหนึ่ง เพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดๆเกี่ยวกับปัญหาเอดส์ที่อาจทำให้การทำงานชะงักหรือเกิดอุปสรรค ทั้งยังป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนหรือเสียขวัญกำลังใจ จนเป็นสาเหตุให้สูญเสียบุคลากรอันมีค่า

3. ส่งเสริมให้มีมาตรการการรักษาความลับเรื่องเอดส์ของลูกค้า พบว่า สถานประกอบการ มีแนวปฏิบัติที่จะเก็บเพิ่มประวัติพนักงานไว้อย่างมิดชิด เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองติดเชื้อไม่จำเป็นต้องแจ้งให้สถานประกอบการทราบ และไม่มีการกำหนดให้ผู้ใดต้องรู้ความลับเรื่องการติดเชื้อของพนักงาน ซึ่งในเรื่องนี้ มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเอดส์ เกี่ยวกับการรักษาความลับ คือ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 322 ที่บัญญัติไว้ว่า “ผู้ใดเปิดเผยจดหมายโทรเลขหรือเอกสารใดของผู้อื่นล่วงรู้ความลับและการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 23 “ถ้าแพทย์ พยาบาล เกษตรกร นักบวช ทนายความหรือผู้สอบบัญชี ล่วงรู้ความลับของผู้อื่นและนำไปเปิดเผยจนเกิดความเสียหาย มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

สำหรับสถานพยาบาลที่รับการตรวจเชื้อเอดส์แล้วส่งผลการตรวจให้กับผู้บริหารของสถานประกอบการเป็นการกระทำผิดในข้อหาแพร่กระจายผลการตรวจให้ผู้อื่นที่ไม่ใช่เจ้าของได้ทราบโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของเสียก่อนจึงมีความผิดฐานละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความผิดตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541

4. ส่งเสริมให้มีมาตรการช่วยเหลือลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวี โดยมีแนวปฏิบัติให้ความช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม ให้พักรักษาตัวได้ตามแพทย์สั่งเมื่อมีโรคแทรกซ้อนไม่ลดสวัสดิการที่เคยได้รับ ไม่ลดสิทธิที่เคยได้รับ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ติดเชื้อเอชไอวีนั้นควรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของบริษัทแต่ละบริษัท จากแนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ ของกระทรวงแรงงานที่ได้ให้แนวปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือดูแลลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ ว่า ลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ควรได้รับการช่วยเหลือดูแลจากนายจ้าง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่นเดียวกับโรคและความเจ็บป่วยอื่นๆ นายจ้างควรช่วยเหลือสนับสนุนให้ลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวีได้รับยาต้านไวรัสเอดส์เมื่อเข้าสู่ระยะป่วย นายจ้างควรให้ลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวีมีสิทธิในการลางานได้ตามสมควร เพื่อรับคำปรึกษาหรือรับการบำบัดรักษา ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด ลูกค้าซึ่งติดเชื้อเอชไอวีควรได้รับการดูแลรักษาที่จำเป็นจากระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และนายจ้างควรสนับสนุนให้มีบริการให้

คำปรึกษาแนะนำบริการตรวจเอดส์โดยสมัครใจและเป็นความลับ รวมถึงการให้บริการส่งต่อทาง การแพทย์ในการบำบัดรักษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญหรือหากสถานประกอบการมีหน่วยบริการสุขภาพ ที่มีความชำนาญ และสามารถให้คำปรึกษาอย่างเป็นความลับได้แล้ว นายจ้างควรจัดบริการ ดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีด้วย

5. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรื่องเอดส์ในสถานประกอบการ พบว่า บริษัทประชาอากรณ จำกัด(มหาชน) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่พนักงาน มีการจัดนิทรรศการ แจกเอกสาร แผ่นพับ เลียงตามสาย ห้างหุ้นส่วนจำกัดพรพิพิช มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์แก่ พนักงานและแจกเอกสารแผ่นพับ สำหรับปางช้างแม่สา มีการจัดบอร์ดให้ความรู้ แจกเอกสาร แผ่นพับ และมีการนำเรื่องเอดส์ไปสอดแทรกเวลาการประชุม ซึ่งการให้การศึกษา เป็นการ สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการควบคุมจัดการกับสุขภาพของตนเอง นายจ้างควร หารือกับลูกจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อจัดการศึกษาหรือจัดให้ความรู้เรื่องเอดส์แบบมีส่วนร่วม เพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีแก่ลูกจ้างทุกคนทุกระดับในช่วงเวลา ทำงาน โดยบรรจุไว้ในแผนงานพัฒนาบุคคลและแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีเนื้อหามุ่งเน้นให้ลูกจ้างเห็นว่าเอดส์เป็นเรื่องใกล้ตัว สามารถ ประเมินโอกาสเสี่ยงต่อเอดส์ในชีวิตของตนเองได้ และสามารถเลือกแนวทางการลดโอกาสเสี่ยงต่อ เอดส์ของตนเองได้ รวมถึงลดความกลัว รังเกียจลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวี มีความมั่นใจในการทำงานและ อยู่ร่วมกับลูกจ้างซึ่งติดเชื้อเอชไอวีได้ นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยปราศจากความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง จากการศึกษาของพรพรรณ เชียรปัญญา (2535) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทัศนคติเกี่ยวกับโรคเอดส์ กับการปฏิบัติในการ ป้องกันการติดเชื้อ โรคเอดส์ ของพยาบาลวิชาชีพในการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับโรคเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวช วิทยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.1848 และความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติในการป้องกันการติดเชื้อ โรคเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในการพยาบาลสูติ ศาสตร์และนรีเวชและจากการศึกษาของ ประภาพร พรหมเดชบุญ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการใช้การ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการป้องกันเอดส์ของพนักงานในสถานบริการน้ำมัน เขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพียงครั้งเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะ ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปอย่างแท้จริง จึงควรปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้มีความ เข้มข้น มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ รวมทั้งส่งเสริมการ สร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมให้เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ จากการศึกษาของ อำไพ อินทรจันทร์

(2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินต้นทุนและผลได้ทางเศรษฐศาสตร์และคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่ได้รับการรักษาด้วยยาต้านไวรัส : กรณีศึกษาการรักษาด้วยยาต้านไวรัสและยาต้านโรคติดเชื้อฉวยโอกาส ผลการศึกษาทำให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำคัญ คือ ภาครัฐควรเน้นให้ความสำคัญกับมาตรการเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา เนื่องจากการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องนั้น เป็นการป้องกันตนเองและคนในครอบครัวให้ปลอดภัยจากโรคเอดส์ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทางสาธารณสุขที่มีต้นทุนต่ำและมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ โดยมีการบริจาคเงิน สนับสนุนให้มีการใช้ถุงยางอนามัยเพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อ โดยได้ขอลุงยางอนามัยจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate social responsibility) (เสนาะ ดิยาวี, 2544 : 36-37) คือ ภาระของบริษัทที่มีอยู่ต่อสังคมหรือกล่าวให้ชัดเจนลงไปก็คือภาระที่บริษัทจะต้องดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของบริษัทและต่อชุมชนภายนอกนั้นด้วย ความรับผิดชอบต่อบริษัทจึงเป็นภาระที่บริษัทมีต่อผู้มีส่วนร่วม (Stakeholder) ในบริษัทนั้นนั่นเอง ผู้มีส่วนร่วมแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ผู้มีส่วนร่วมภายใน ก็คือพนักงานและผู้ถือหุ้นของบริษัท ผู้มีส่วนร่วมภายนอกก็คือ ลูกค้า สหภาพแรงงาน สถาบันการเงิน บริษัทคู่ค้า พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ รัฐบาล หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา บริษัทที่เป็นพันธมิตร คู่สัญญาและชุมชน เป็นต้น ความรับผิดชอบต่อบริษัทที่มีต่อสังคมเมื่อแยกตามประเภทจะได้เป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic responsibility) ได้แก่ การที่ธุรกิจจะต้องผลิตสินค้าและบริการสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในราคาที่เหมาะสมและทำให้ธุรกิจได้กำไรที่สร้างความพอใจให้กับผู้ลงทุน เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานที่ทำให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

2. ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย (Legal responsibility) ได้แก่ การที่ธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐ ข้อกำหนดของรัฐบาล หรือองค์การของรัฐ และตามกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งเท่ากับเป็นกฎและกติกาของสังคมที่กำหนดว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกต้องตามสภาพของสังคม

3. ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณ (Ethical responsibility) ได้แก่ การที่ธุรกิจจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม ซึ่งไม่ได้เขียนไว้ในกฎหมาย เป็นภาระขององค์การธุรกิจที่จะต้องกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม และไม่เป็นอันตรายต่อสังคม

4. ความรับผิดชอบตามความสมัครใจ (Voluntary responsibility) ได้แก่ การที่ธุรกิจจะต้องดำเนินการอย่างอื่นนอกเหนือไปจากข้างต้น เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นทางสังคมและตามความประสงค์ของสังคมด้วยการมีส่วนร่วมในสังคมและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม เช่น การทำตัวเป็นพลเมืองที่ดี การสนับสนุนกิจกรรมของสังคมและการให้เงินบริจาค เป็นต้น

จะเห็นความแตกต่างของความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัททั้ง 4 ประเภทว่า 2 ประเภทแรกคือ ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจและความรับผิดชอบต่อทางกฎหมายจะเป็นไปตามความต้องการของสังคม ความรับผิดชอบต่อทางจรรยาบรรณเป็นความคาดหวังของสังคมและความรับผิดชอบต่อความสมัครใจเป็นความประสงค์ของสังคม อย่างไรก็ตาม แต่ละบริษัทที่กำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันไปตามสภาพของสังคมและประเทศนั้น แต่ละบริษัทต่างมุ่งมั่นที่จะให้มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปตามหลักสากลและสังคมโลก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อความยั่งยืนของโครงการ
2. ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพราะนโยบายที่ชัดเจนจะเป็นรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบปฏิบัติที่มั่นคงต่อไป
3. ควรมีการผลักดันให้มีกฎหมาย บังคับให้สถานประกอบการต้องมีนโยบายเรื่องเอตส์ในสถานประกอบการ
4. ควรจะมีแกนนำ หรือคณะทำงานด้านเอตส์โดยเฉพาะในสถานประกอบการ ซึ่งคณะทำงานหรือแกนนำด้านเอตส์ควรจะทำหน้าที่ด้วยความสมัครใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยหรือรูปแบบการดำเนินงานในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานASO
2. ควรมีการศึกษาในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ASO ระดับเงิน