

**ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความร่วมมือการขับเคลื่อน
ระดับสถานประกอบการ
“สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC”**



**วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2563
เวลา 10.00-15.30 น.
ณ ห้อง Medio อมาคิโอ ซิลส์ ปาร์ค
ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี**

จัดทำโดย



**โครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก กลุ่มวัยแรงงาน
“การสร้างสุข ลดทุกข์”**

สนับสนุนโดย



สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

รายการเอกสารประกอบการประชุม

ลำดับที่	รายชื่อเอกสาร	หน้าที่
1	กำหนดการประชุม	4
2	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ	6
3	รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม	10
4	สรุปสาระสำคัญโครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก กลุ่มวัยแรงงาน "การสร้างสุข ลดทุกข์"	13
5	ประสบการณ์ บทเรียน สร้างสุข ลดทุกข์ คนทำงานในสถานประกอบการ	21

1

กำหนดการประชุมฯ

กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความร่วมมือการขับเคลื่อนระดับสถานประกอบการ

“สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC”

วันพุธที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2563 เวลา 10.00-15.30 น.

ณ ห้อง Medio อมาคิโอ วิลล่า ปาร์ค ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี

ภายใต้โครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุกกลุ่มวัยแรงงาน

โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เวลา

- | | |
|----------------|--|
| 10.00-10.20 น. | ชี้แจงวัตถุประสงค์การประชุม
และเรียนรู้ขั้นตอนการทำงาน บริษัทอโต้ฮิลล์แอนด์ (ประเทศไทย) จำกัด
โดย นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์
นักวิชาการอิสระ |
| 10.20-11.20 น. | นำเสนอและร่วมแลกเปลี่ยนกับสถานประกอบการต่อแนวทางการดำเนินงาน
สสส. กับ การสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุกกลุ่มวัยแรงงาน
กรอบคิด เป้าหมาย กระบวนการ และ roadmap การดำเนินงาน
“สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564”
มุมมองและบทบาทสถานประกอบการ
โดย นางอรพิน วิมลภูษิต ผู้จัดการโครงการฯ |
| 11.20-12.30 น. | แบ่งกลุ่มย่อยจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระดับสถานประกอบการ 4 แห่ง |
| 12.30-13.30 น. | รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน |
| 13.30-15.30 น. | นำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย สรุปทิศทางการดำเนินงาน
และนัดหมายการประชุมครั้งต่อไป |

หมายเหตุ : 1. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

2. พักรับประทานอาหารว่าง เวลา 10.30 - 10.45 น. และ 14.30 - 14.45 น.

2

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความร่วมมือการขับเคลื่อนระดับสถานประกอบการ

“สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC”

วันพุธที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2563 เวลา 10.00-15.30 น.

ณ ห้อง Medio อมาคิโอ วิลล์ ปาร์ค ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี

สืบเนื่องจากการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำและกลไกการสร้างเสริมสุขภาพจิตกลุ่มแรงงาน “การสร้างสุข ลดทุกข์ ระยะที่ 1” ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินงาน 24 เดือน คือ ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2560-30 กันยายน 2562 ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนัก 2 มีสมาคมวิสาหกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SADA) เป็นองค์กรบริหารจัดการได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในระบบ 4 ข้อ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานในระบบ ให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการค้นหาและทำความเข้าใจต่อสาเหตุ เงื่อนไขของปัญหา รู้เท่ารู้ทัน (Health Literacy) เพื่อจัดการปัญหาในการทำงานและดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพจิตที่ดีทั้งระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิตสำหรับกลุ่มแรงงานในระบบ
- 3) เพื่อพัฒนากลไกขยายผลการสร้างเสริมสุขภาพจิตในระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของแรงงานในระบบ
- 4) เพื่อขยายองค์ความรู้จากกระบวนการทำงานสู่องค์กรแรงงานในระบบ ให้มีโอกาสด้านศักยภาพในการรับรู้ เข้าใจและมีความรู้เท่ารู้ทันเพื่อให้เกิด ความสมดุลระหว่างงานและวิถีชีวิตการดำเนินงาน

ผลสำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานระยะที่ 1 (2660-2562) พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ประการ ดังนี้

1) แรงงานในสถานประกอบการจำนวน 34 คน ซึ่งเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานฟอर्डและมาสด้า ประเทศไทย ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อลดความเครียด ความกังวลใจ โดยแบ่งเป็นผู้นำแถว 1 จำนวน 10 คน ที่มีศักยภาพและสามารถทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงให้กับผู้นำแถว 2 อีก 24 คน ในการฝึกฝนการจัดการตนเองและทำหน้าที่ในการขยายผลสู่ระดับสหภาพแรงงานและสถานประกอบการ

2) เกิดการขยายผลสู่นโยบายสถานประกอบการ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) เป็นกลไกการขับเคลื่อนร่วมกับผู้นำหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน 4 สถานประกอบการ

2.1) บริษัทอโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตรถยนต์ยี่ห้อฟอर्डและมาสด้า มีจำนวนพนักงาน 6,483 คน ประเด็นการขยายผล คือ สุขภาพจิตและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน , การลด ละ เลิกบุหรี่ เหล้าและห่วยเพื่อการออมและจัดการหนี้สิน, การออกกำลังกาย-อาหารและโภชนาการ เพื่อลดภาวะอ้วนและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

2.2) บริษัท วาย เอ็ม พี (ไทยแลนด์) จำกัด มีพนักงาน/คนงาน 165 คน 2.3) บริษัท วาย เอ็ม พี ทูลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีพนักงาน/คนงาน 36 คน 2.4) บริษัท วาย เอ็ม พี เพรส แอนด์ ดายส์ (ไทยแลนด์)

มีพนักงาน/คนงาน 940 คน ประเด็นการขยายผลทั้ง 3 บริษัท คือ การลด ละ เลิก บุหรี่ เนื่องจากเป็นบริษัท เป็นเครือข่ายห่วงโซาการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ยี่ห้อโตโยต้าในประเทศไทย ที่บริหารโดยกลุ่มผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

3) เกิดต้นแบบสถานประกอบการสร้างสุข ลดทุกข์ คือ บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการประสานและส่งต่อเป็นนโยบายของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อการขับเคลื่อนการ ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัยทำงาน ในสถานประกอบการตามแนวทาง 10 Packages โดยต่อยอดจากผลการ ดำเนินงานโครงการ คือ นโยบายของผู้บริหารและแผนปฏิบัติการสร้างสุขลดทุกข์ ใน 4 ประเด็นหลัก คือ สุขภาพจิตและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน , อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม , การออกกำลังกายและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง , การจัดการบุหรี่ เหล้าและสารเสพติด รวมถึงกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้คัดเลือกให้เป็นบริษัทต้นแบบเพื่อการขยายเครือข่าย และขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ตามแผน ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2560-2564 และแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาด้านสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 6 ตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (2560-2564) อย่างไรก็ตามการดำเนินงาน “สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบระยะที่ 1” ยังพบช่องว่างและควร ดำเนินการขับเคลื่อนต่อในระยะที่ 2 ได้แก่

1) การให้ความสำคัญกับการรวบรวม จัดเก็บ จัดการข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมตนเอง ครอบครัว และสภาพแวดล้อม เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิธีการและระดับ ศักยภาพหรือความก้าวหน้าที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะด้านคุณภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้นำแรงงานยังไม่คุ้นเคยและจำเป็นต้อง ได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

2) การต้องสร้างความตระหนักอย่างเข้มข้นในประชากรวัยแรงงานให้สามารถจัดการความทุกข์ได้ด้วยตนเองในรูปแบบต่างๆ ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานในระบบต้องเผชิญกับภาวะความเครียด ความกังวลและเป็น โรคซึมเศร้าสูง เนื่องด้วยความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ การดูแลครอบครัวทั้งลูกเล็ก ลูกวัยรุ่น และบุพการีที่สูง วัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างใกล้ชิด หากประชากรกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เรียนรู้ ลงมือ ปฏิบัติและสามารถลดความเครียด ความกังวลด้วยตนเองได้ ก็จะนำไปสู่การขยายผลในระดับครอบครัว ชุมชน และนโยบายได้อย่างมีคุณภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อไป โดยมีกลไกผู้นำแรงงานเดิมที่มีการพัฒนามาแล้วใน ระยะที่ 1 ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง เพื่อการจัดการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก

3) การสร้างเสริมสุขภาพจิตวัยแรงงานเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงาน จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือที่หลากหลาย เป็นเครือข่ายการทำงานระดับพื้นที่ EEC โดยเฉพาะการสร้างให้เกิดกลไกเชิงรุกใน ระดับพื้นที่ปฏิบัติการที่เชื่อมต่อกับฝ่ายนโยบาย ซึ่งต้องการการสนับสนุนทั้งองค์ความรู้และความร่วมมือใน การพัฒนาศักยภาพแรงงานร่วมกัน ตลอดจนการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งหากสามารถประสานและ บูรณาการความร่วมมือด้านทรัพยากร ทั้งองค์ความรู้และกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายร่วมที่ตอบสนองหลักการ WIN-WIN Solution ก็จะสามารถ หนุนเสริมและสานพลังกันและกันได้เป็นอย่างดี มากกว่าการคิดและทำแยกส่วนตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละ หน่วยงาน

4) ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวมาทั้งหมดจึงนำมาสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความร่วมมือ การขับเคลื่อนระดับสถานประกอบการ “สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC” ในวันพุธที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2563 เวลา 10.00-15.30 น. ณ ห้อง Medio อมาคิโอ วิลล์ ปาร์ค ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี

โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจสถานการณ์ กรอบคิด เป้าหมาย กระบวนการ และ roadmap การดำเนินงาน “สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC”
- 2) ทราบดีและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในระดับสถานประกอบการ ที่มุ่งเน้นให้เกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน
- 3) ระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการเพื่อการขับเคลื่อนงานในระดับสถานประกอบการแต่ละแห่ง

ขอบเขตเนื้อหา และกระบวนการ

- 1) เรียนรู้ต้นทุนการทำงานสร้างสุข ลดทุกข์จากประสบการณ์ทำงาน บริษัท ออโต้ อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2) ชวนคิดชวนคุย “สถานประกอบการต่อแนวทางการดำเนินงาน สสส. กับการสร้างเสริมสุขภาพจิต เชิงรุกกลุ่มวัยแรงงาน” ในมุมมองและบทบาทสถานประกอบการ
- 3) จัดทำ ร่าง แผนปฏิบัติการระดับสถานประกอบการ 4 แห่ง
- 4) สรุปผลการประชุมและกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระยะต่อไป

3

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความร่วมมือการขับเคลื่อนระดับสถานประกอบการ

“สร้างสุข-ลดทุกข์กลุ่มแรงงานในระบบ ปี 2563-2564 ในพื้นที่ EEC”

วันพุธที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2563 เวลา 10.00-15.30 น.

ณ ห้อง Mideo อมาคิโอ ซิลล์ ปาร์ค ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี

ลำดับที่	รายชื่อ	องค์กร
1. บริษัท ไอเอชไอ เทอร์โบ (ประเทศไทย) จำกัด		
1)	นายไวยวุฒิ สุกิจพิริยะพันธ์	ผู้จัดการ HR
2)	นางสาวณัฏฐัสสร สดางค์ธนาคม	รองผู้จัดการ HR
3)	นายณัฏฐวัฒน์ วงศ์พัฒนากานต์	ประธานสหภาพแรงงาน
4)	นายธนบดี พรหมราช	เลขานุการสหภาพแรงงาน
5)	นายพีระพงษ์ ลือชัย	ฝ่ายการศึกษาสหภาพแรงงาน
6)	นายอนันต์ มาลินี	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพ (จป.)
2. บริษัท ทาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัด		
7)	นายสิทธิพงศ์ ชูวงศ์	ประธานสหภาพแรงงาน
8)	ผู้แทน	กรรมการสหภาพแรงงาน
9)	ผู้แทน	HR
3. บริษัท เอจีซี แพลทกลาส ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)		
10)	นายจตุรงค์ ไพโรสิงห์	สหภาพแรงงาน
11)	นายมานพ บุญปกครอง	สหภาพแรงงาน
12)	นายรุ่งธิวา เจียมตน	สหภาพแรงงาน
4. บริษัท วายเอ็มพี เพรส แอนด์ ดายส์ (ไทยแลนด์) จำกัด		
13)	นายวัฒนา สันสา	สหภาพแรงงาน
14)	นายทรงวุฒิ บัวเบา	สหภาพแรงงาน
15)	นายฉัตรชัย เนื่องจำนงค์	สหภาพแรงงาน
16)	น.ส.วรรณภา บุคตา	Staff admin
17)	นายสุพรชัย อัสวประพล	ตัวแทนบริษัทผู้จัดการโรงงาน
18)	นายกำพล พลชุมทอง	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพ (จป.)
5. โครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก กลุ่มวัยแรงงาน “การสร้างสุข ลดทุกข์”		
19)	นางอรพิน วัฒนภูษิต	ผู้จัดการโครงการฯ
20)	ดร.รัตน์สุดา ทนันทา	ผู้ช่วยผู้จัดการโครงการฯ
21)	นายยุคนธร พรหมเดช	ผู้ประสานงานโครงการฯ

ลำดับที่	รายชื่อ	องค์กร
22)	นางสาวพัชรินทร์ ศรีวิสัย	เจ้าหน้าที่ข้อมูลสารสนเทศ
6. คณะทำงานโครงการฯ กลุ่มแรงงานในระบบ		
23)	นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์	นักวิชาการอิสระ
24)	นายตรีชาญ ผ่องใส	คณะทำงานโครงการฯ

4

**สรุปสาระสำคัญโครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก
กลุ่มวัยแรงงาน “การสร้างสุข ลดทุกข์”**



เข้าใจโครงการสร้างสุข ลดทุกข์

ด้วยตนเองและเพื่อนร่วมทาง

1



ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนมีนาคม 2562 ทั่วประเทศมีผู้ที่มียานทำงานจำนวน 37.7 ล้านคน ประมาณร้อยละ 70 ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม นับเป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้สูงกว่าวัยอื่น เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบรอบคอบ การงาน และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มที่น่าห่วงคือผู้ที่ใช้เวลาทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งจากผลสำรวจครั้งนี้พบว่า มีมากถึง 7 ล้านกว่าคน เป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้ง่าย อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน และสุขภาพ หากไม่รู้วิธีจัดการความเครียดที่ถูกต้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้ง่าย หากปล่อยสะสมจะเป็นอยู่ระยะยาวนานจะกลายเป็นภัยเงียบ มีโอกาสที่โรคทางกายอื่นๆ จะตามมาที่สำคัญได้แก่ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ โรคเมเร็ง เป็นต้น

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายนอกภายใน ในแง่ดีคือทำให้ร่างกายตื่นตัว ตอบสนองต่อสิ่งคุกคามหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิตประจำวัน กล่าวคือร่างกายจะผลิตฮอร์โมนที่มีชื่อว่าคอร์ติซอล (Cortisol) หรือฮอร์โมนแห่งความเครียดเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากฮอร์โมนตัวนี้จะส่งผลให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงตลอดเวลา ทำให้ระบบการทำงานและอวัยวะต่างๆ ของร่างกายเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่ควรมองข้ามความเครียด

“สัญญาณเตือน 3 ด้านที่บ่งบอกว่ากำลังมีความเครียด มีดังนี้ (1) ด้านร่างกาย มักเจ็บป่วยบ่อยๆ โดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีเรี่ยวแรง ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ท้องอืด ปวดหลัง ฯ (2) ด้านจิตใจ จะเคร่งเครียด ขาดสมาธิ หงุดหงิด ฟุ้งซ่าน เหม่อลอย เบื่อหน่าย เศร้าหมอง เป็นต้น และ (3) ด้านพฤติกรรม จะจู้จี้ขี้บ่น เก็บตัว ซุบซิบหรือจี้ด ดืมนุสามากขึ้น อาจใช้ยากระตุ้น เช่น ยานอนหลับหรือสารเสพติดต่างๆ เป็นต้น



ปัญหาสุขภาพจิตวัยทำงาน (ช่วงอายุ 20 - 59 ปี) ที่น่าห่วง คือ ปัญหาการฆ่าตัวตาย

และพบว่าเป็นกลุ่มที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จสูงที่สุด อยู่ที่ 8.04 ต่อแสนประชากร โดยเฉพาะอายุระหว่าง 35-39 ปี มีอัตราการฆ่าตัวตายมากที่สุด 9.55 ต่อแสนประชากร ลำดับรองลงมา คือ ปัญหาความเครียดหรือวิตกกังวล เช่น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย โรคเรื้อรัง มีหนี้สิน เป็นต้น ปัญหาความรัก ปัญหาครอบครัว และอาการซึมเศร้า ตามลำดับ

¹ ข้อเสนอโครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก กลุ่มวัยทำงาน “สร้างสุข ลดทุกข์” : ระยะที่ 3 - กุมภาพันธ์ 2563 - สิงหาคม 2564
สมาคมวิถีสานเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SADA)

ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิตพบว่าปัญหาของกลุ่มวัยแรงงานที่สอดคล้องกันคือ ปัญหาของกลุ่มวัยแรงงาน ที่โทรมาปรึกษาผ่านสายด่วนกรมสุขภาพจิต 1323 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน พบว่า ปัญหาทางจิตเวช เป็นปัญหาสำคัญลำดับแรกที่วัยทำงานโทรเข้ามาปรึกษามากที่สุด จำนวน 20,102 คน รองลงมา คือ ปัญหาความเครียดหรือวิตกกังวล จำนวน 17,347 คน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย โรคเรื้อรัง มีหนี้สิน เป็นต้น ปัญหาความรัก จำนวน 4,776 คน ปัญหาครอบครัว จำนวน 2,513 คน และซึมเศร้า จำนวน 2,085 คน ตามลำดับ



วัยทำงานเสี่ยงสุขภาพแย่ลง

ผลสำรวจพบว่า คนวัยทำงานอายุ 35-49 ปี ยังคงเป็นกลุ่มที่มีคะแนนสุขภาพและความเป็นอยู่แย่ที่สุดแทบทุกด้านติดต่อกันทุกปี ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ต้องรับมือกับปัญหาชีวิตต่างๆ ด้าน เช่น ทำงานหนัก ใช้ชีวิตประจำวันที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงมีปัญหาด้านการเงินมากกว่าช่วงวัยอื่น และพบว่า ความเครียดของคนกลุ่มนี้เกิดจากแรงกดดันที่ต้องดูแลครอบครัว เนื่องจากการมีชีวิตที่ดีนั้นไม่เพียงแต่ต้องใช้เงินจำนวนมากแต่ยังต้องมีการจัดสรรเวลาให้เพียงพอ รวมถึงการมีสุขภาพที่แข็งแรง และยังคงคิดหรือมองว่าทำได้ยากเพราะจำเป็นต้องทุ่มทำงานหนักจนไม่มีเวลาพอที่จะไปทำเรื่องอื่นๆ



ประเด็นท้าทาย :

จากความเครียด ความกังวล โอกาสการเป็นโรคซึมเศร้า ที่เป็นความทุกข์ ของกลุ่มวัยทำงาน จะทำอย่างไรให้มีหรือเกิดกระบวนการสร้างสุข และลดทุกข์ร่วมกัน ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดด้านการเข้าถึงบริการที่ยังไม่เอื้อต่อวิถีชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการและสภาวะ Disruption ที่กำลังแรงงานจะถูกทดแทนด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และสถานการณ์แพร่กระจายของไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ณ ปัจจุบัน



อะไรบ้างที่เป็นความท้าทายและเงื่อนไขสำคัญของการสร้างสุข ลดทุกข์ร่วมกัน

กลุ่มวัยแรงงานยังมีศักยภาพไม่เพียงพอและมีข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการอารมณ์ ความเครียด ความกังวล (สร้างเสริมสุขภาวะทางจิต) ตลอดจนทักษะการจัดการและการป้องกันปัญหาที่ถูกต้อง และไปไม่ถึงการจัดการปัญหาที่เป็นรากเหง้าของความเครียด ความกังวลด้วยตนเอง เห็นความสำคัญน้อยกว่าด้านเศรษฐกิจ และคิดว่าทำไม่ได้ไม่มีเวลาทำ และมองว่า “ความเครียด โรคซึมเศร้า และสุขภาวะทางจิต คือเรื่องของคนบ้า สติไม่ดี มีปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ”

(1) โรคซึมเศร้าและอัตราการฆ่าตัวตายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องมาจากเงื่อนไขสภาวะบีบคั้นทางเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ ปัญหาสุขภาวะทางจิตจะซับซ้อน รุนแรง และก่อให้เกิดความสูญเสียทางสุขภาพของประชาชน

(2) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างครอบครัวและสังคมเป็นลักษณะครอบครัวเดี่ยวและเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ทำให้ประชาชนเกิดความโดดเดี่ยว ขาดความอบอุ่น ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ สัมพันธภาพในครอบครัวและนำไปสู่ปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่มากขึ้น

(3) การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิต หรือสร้างสุข ลดทุกข์ เป็นงานที่ทำเพียงใครคน

ใดคนหนึ่ง ไม่สำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย เช่น หน่วยบริการสุขภาพ กระทรวงพัฒนาสังคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และนายจ้างและโดยเฉพาะตนเองและครอบครัว

(4) สร้างความตระหนักและความรู้ ความเข้าใจในเรื่องปัญหาและสุขภาวะทางจิต ที่ทุกคนในสังคมควรหรือต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ(Awareness) ทั้งในในกลุ่มภาวะปกติและ กลุ่มเสี่ยง โดยเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว เพื่อน และชุมชน/สังคม และเน้นการ



พัฒนาความรู้ด้านสุขภาวะทางจิตแบบองค์รวม

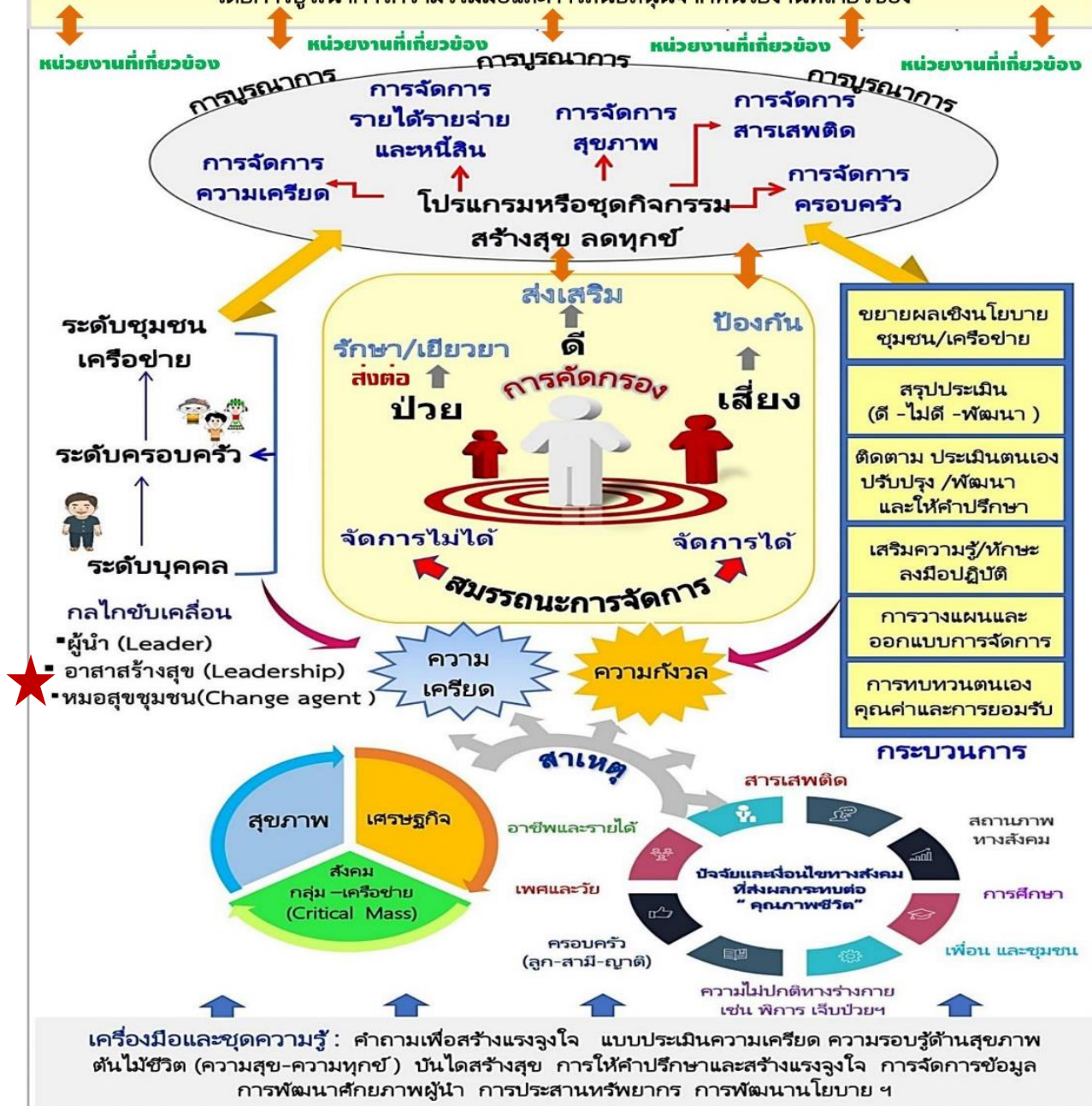
(6) สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตและการป้องกันปัญหาสุขภาวะทางจิตในกลุ่มวัยและเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่เข้มแข็งภายในครอบครัว

(7) รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตเชิงรุก และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรม ในรูปแบบของเครือข่าย เพื่อเสริมพลังความเข้มแข็งทางใจ ทางกาย และทางสังคมให้เป็นภูมิคุ้มกันร่วมกัน



กรอบคิดการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก “การสร้างสุข ลดทุกข์”

กลุ่มวัยทำงานในชุมชนและในสถานประกอบการมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นจากความสามารถในการจัดการตนเอง ทั้งในด้านจิตใจ อารมณ์ ความเครียด ความกังวล และความทุกข์อันเนื่องมาจากเงื่อนไขด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิตประจำวันตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและเครือข่ายสังคม โดยการบูรณาการความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



คณะทำงาน “Core Team” และ กลไกพี่เลี้ยง “Coaching”

หมายเหตุ : อาสาสร้างสุข และหมอสุขชุมชน หรือนักส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoter) หมายถึงผู้นำที่ผ่านกระบวนการพัฒนา

ศักยภาพ มีความสามารถในการจัดการเพื่อการสร้างสุขลดทุกข์ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/เครือข่าย หรือในสถานประกอบการ



เป้าหมาย คนทำงานในสถานประกอบการเป้าหมาย มีระดับความสุขเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 50 และมีศักยภาพการจัดการเพื่อลดความเครียด ความกังวลจากกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพทุกซ์เชิงรุกโดยการมีส่วนร่วมคนทำงานสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เก่ง...ดี...มีสุข...สนุกกับงานและชีวิตครอบครัว



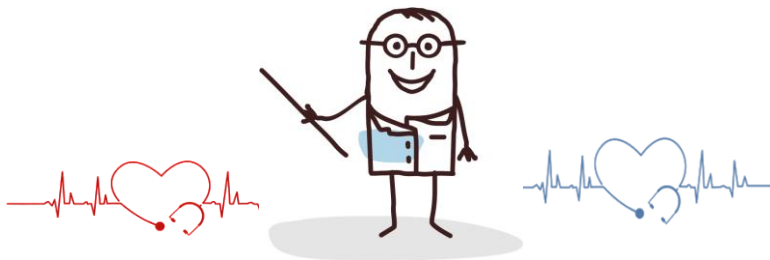
1 สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพกลไกการสร้างสุขลดทุกซ์เชิงรุก ซึ่งได้แก่ คณะทำงานที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และผู้นำแรงงานในการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ให้กับคนทำงานเพื่อให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการจัดการตนเองที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มสุข ลดทุกซ์ ร่วมกัน

2

พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการขยายประสบการณ์และองค์ความรู้จากสถานประกอบการสร้างสุข ลดทุกซ์ต้นแบบสู่สถานประกอบการในพื้นที่ EEC โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับเขต/จังหวัด

3

สนับสนุนและพัฒนากระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อการสร้างสุขลดทุกซ์และการเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุเมื่อเกษียณอายุการทำงาน โดยใช้ฐานประสบการณ์ องค์ความรู้จากสถานประกอบการตัวอย่างเชื่อมโยงกับนโยบายของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอยู่



กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 7 กระบวนการ ดังนี้

- ① การพัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพกลไก “คณะทำงาน” การขับเคลื่อนงานในระดับสถานประกอบการและระดับเครือข่าย
- ② การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนงานในระดับสถานประกอบการ “พี่เลี้ยง : Coaching ” และผู้นำในสายหรือไลน์การผลิตหรือกรรมการสหภาพฯ
- ③ เอื้ออำนวยและสนับสนุนกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างกลไกพี่เลี้ยงและหน่วยงานหรือภาคีหุ้นส่วนหลัก เพื่อการวางแผนการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาพะทางจิตเชิงรุกร่วมกัน

④ สนับสนุนการขับเคลื่อนงานสร้างสุข ลดทุกข์ทั้งในระดับบุคคล/ครอบครัว และระดับกลุ่มหรือองค์กร ตามบริบทของสถานประกอบการ

⑤ สนับสนุน Core Team พัฒนากลไก “พี่เลี้ยง : Coaching” ในการติดตามประเมินผลภายในและเสริมศักยภาพกระบวนการทำงานร่วมกัน

⑥ ประสาน และสนับสนุนเอื้ออำนวยให้เกิดการเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกับแนวนโยบายของหน่วยงานภาครัฐและเวทีนโยบายสาธารณะ เพื่อการสื่อสารและขยายผลการดำเนินงานไปยังเครือข่ายภาครัฐและสถานประกอบการอื่นๆ

⑦ ประเมินและสรุปทบทวนความก้าวหน้าและระดับการพัฒนา ร่วมกับคณะทำงานและหลักและกลไกพี่เลี้ยงเป็นระยะพร้อมทั้งการเสริมศักยภาพควบคู่กับการขับเคลื่อนงาน (On the Job Training)

แผนภาพรวมกระบวนการดำเนินงานโครงการฯ



สถานที่ สถานประกอบการเป้าหมาย จำนวน 6 สถานประกอบการ ดังนี้

- บริษัท วาย เอ็ม พี เพรส พาร์ต แอนด์ ดายส์ จำกัด จ.ชลบุรี
- บริษัท ไอเอสโอ เทอร์โบ ประเทศไทย จำกัด จ.ชลบุรี
- บริษัท ทาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัด (จ.ชลบุรี)
- บริษัท เอจีซี แพลทกลาส ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จ.ชลบุรี และ จ.ระยอง
- บริษัท โอโต้แอลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด “AAT” นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ต.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง
- บริษัท ไอชิน ทาคาโอก้า ฟาวนด์รี บางปะกง จำกัด จ.ชลบุรี



ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Outputs -Outcome)



- ① คณะทำงานพี่เลี้ยง (Coaching Team) ทำหน้าที่เป็นกลไกการจัดการเพื่อการสร้างสุขลดทุกข์เชิงรุกในระดับสถานประกอบการและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมเพื่อเสริมพลังและการสื่อสารสังคมที่ส่งผลต่อการสนับสนุนเชิงนโยบายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 35 คนจาก
- ② เครือข่ายสถานประกอบการเพื่อการขับเคลื่อนการสร้างการสุขลดทุกข์เชิงรุกและเป็นองค์กรร่วมทั้งในระดับสถานประกอบการและระดับนโยบายจังหวัด/พื้นที่ EEC
- ③ ชุมความรู้จากการถอดบทเรียนและข้อเสนอแนะนโยบายต่อรูปแบบวิธีการบริหารจัดการเพื่อการสร้างสุขลดทุกข์เชิงรุกของกลุ่มวัยแรงงานในสถานประกอบการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมป้องกันตนเอง (Self-care) ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานหลักประกันสุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน รวมถึงนโยบายส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคแห่งชาติ กองทุนทดแทนและกรมสวัสดิการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC)
- ④ สถานประกอบการสร้างสุข มีกลไกและระบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือสนับสนุนการสร้างสุขลดทุกข์ ในประเด็นสุขภาพ การจัดการเงินและอาชีพทางเลือกเพื่อการเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ (Pre ageing) สารเสพติด และ/หรือ ครอบครัว



หน่วยงานสนับสนุน :



สมาคมวิสาหกิจทางเลือกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
Sustainable Alternative Development Association (SADA)



สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เอกสารฉบับนี้ นำข้อมูลมาจากชุดโครงการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุก กลุ่มวัยทำงาน

(ทั้งกลุ่มแรงงานนอกระบบและในระบบหรือกลุ่มคนทำงานในสถานประกอบการ)

5

**ประสบการณ์ บทเรียน
สร้างสุข ลดทุกข์ คนทำงานในสถานประกอบการ**

ประสบการณ์ บทเรียน สร้างสุข ลดทุกข์ คนทำงานในสถานประกอบการ โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างของประชากรส่งผลให้อายุเฉลี่ยของแรงงานไทยจะสูงขึ้น แรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปจะมีจำนวนมากขึ้นและมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลิตภาพแรงงาน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทำให้ประเทศไทยมีเวลาน้อยในการปรับตัวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งอายุที่เพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อความสามารถในการทำงาน (Work Ability) ขณะเดียวกันแรงงานเหล่านี้จะก้าวเข้าสู่การเกษียณในอีก 10 ถึง 15 ปีข้างหน้า เพื่อการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานกลุ่มนี้ก้าวเข้าสู่การเป็นประชากรสูงวัยที่มีคุณภาพทั้งในด้านของคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคม



ภาวะ “Disruption” คือสถานการณ์สำคัญที่ทั้งสถานประกอบการและแรงงานภาคอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับความเครียดอย่างมหาศาลกับความเสี่ยงรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มของโลกที่ไม่แน่นอน, ความต้องการของลูกค้าในอนาคต, วัตถุดิบ ต้นทุน ค่าจ้างสูงขึ้น ฯลฯ และส่งผลต่อความเครียด ความกังวล และสุขภาวะคนทำงานในสถานประกอบการ” ดังนี้

1) ทุกข์ที่เกิดจากรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งผลต่อหลักประกันความมั่นคงในการทำงานระยะยาว โดยเฉพาะ

1.1) การปิดบางแผนกในสถานประกอบการลงเพื่อลดการจ้างงานรูปแบบเดิม เพื่อแทนที่ด้วยเทคโนโลยีรูปแบบใหม่

1.2) การเร่งปริมาณการผลิตให้ทันเวลาที่กำหนดส่ง หากไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ไม่เพียงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและความเครียดจากการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อสิทธิประโยชน์การจ้างงานที่สถานประกอบการกำหนดคาบเกี่ยวสัมพันธ์กับผลผลิตที่ต้องได้

1.3) พนักงานบางกลุ่มไม่พร้อมรับกับเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ เช่น พนักงานที่มีอายุมากหรือใกล้เกษียณอายุจากการทำงาน หรือในกลุ่มพนักงานที่เจ็บป่วยระยะยาว (pro-long sick) ที่อาจจำเป็นต้องออกจากสถานประกอบการก่อนถึงเวลาเกษียณอายุจริง



2) ทุกข์ที่เกิดจากระบบค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ทำให้แรงงานต้องทำงานล่วงเวลาและส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และปัญหาด้านสุขภาพกายและใจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3) ทุขที่เกดจากการเข้าไม่ถึงอำนาจการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง

ทั้งนี้ด้วยสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต มีการจ้างงานรูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้น เช่น Platform Economy โอกาสที่แรงงานจะรวมตัวก็เป็นไปได้ยากขึ้น ทั้งด้วยข้อจำกัด พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไม่เท่าทันและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานแบบใหม่ ส่งผลต่อความเครียดความกังวลด้านรายได้ที่อาจไม่แน่นอน



สถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งสภาวะ Disruption สังคมผู้สูงอายุ เศรษฐกิจตกต่ำ คนตกงาน เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกคน นายจ้างและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน จึงมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนและเตรียมการที่ดีและพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่ต่างจากเดิมที่มุ่งเน้นผลงาน (Output) มากกว่าผลลัพธ์ (Outcome) โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมด้านสุขภาพและการเงิน เพื่อสร้างแรงงานให้มีพลังสู้ รัชสุขภาพกายใจให้พร้อม รู้จักการจัดการชีวิตและการออมและการจัดการเงิน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้และโอกาสควบคู่ไปกับการทำงาน เพื่อการมีศักยภาพการจัดการด้วยวิธีคิดใหม่ (Mindset) เพื่อนำไปสู่การเพิ่มสุข ลดทุกข์ (ความเครียด ความกังวล) และความมั่นคงหรือความเข้มแข็งทางจิตใจ มีสุขภาพกายและสุขภาพเงิน ทั้งระดับบุคคลและครอบครัว ที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการเพิ่มสุข ลดทุกข์ และเป็นฐานรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีความพร้อมในระดับหนึ่ง

โครงการสร้างสุข ลดทุกข์ คนทำงานในสถานประกอบการ ที่ผ่านมามีการดำเนินงานผ่านการสร้างความร่วมมือกับนายจ้าง สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์ใช้กรอบคิดการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักออกตาวาซาร์เตอร์ และกรอบคิดความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางสุขภาพ (Health Outcome) คือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมระดับบุคคล ครอบครัว และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพจิตเชิงรุกของคนทำงานอย่างเป็นองค์รวม

กรณีศึกษา บริษัท ออโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ “AAT”

หนึ่งในสถานประกอบการ ที่เข้าการดำเนินงานโครงการสร้างสุขลดทุกข์ ตั้งอยู่ที่นิคมอิสเทิร์นชิปบอร์ด จ.ระยอง เป็นบริษัทผลิตรถยนต์ ที่เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัทมาสด้า มอเตอร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น กับบริษัทฟอร์ด มอเตอร์ คัมปะนี ประเทศสหรัฐอเมริกา AAT มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 6,483 คน โดยเป็นพนักงานสัญญาจ้างประจำ จำนวน 5,952 คน สัญญาจ้างแบบเหมาค่าแรงจำนวน 531 คน แยกเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 4,579 คน และระดับออฟฟิศ จำนวน 1,904 คน มีองค์กรแรงงาน 2 ระดับ คือ สหภาพแรงงานผู้บริหารฟอร์ดและมาสด้า ประเทศไทยกับสหภาพแรงงานฟอร์ดและมาสด้าประเทศไทย การดำเนินงานโครงการมีเป้าหมาย คือ



"คนทำงานในบริษัทออโต้แอลายแอนซ์ ประเทศไทย จำกัด จ.ระยอง มีสุขภาพดี มีระบบการออมเงินระยะยาว มีความสมดุลในชีวิตครอบครัว และมีความสุขในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและออกจากงานหรือหลังเกษียณอายุจากการทำงานแล้ว ผ่านความสามารถในการจัดการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองที่เป็นผลมาจากความรอบรู้ในชีวิตของตนเองด้านต่างๆ ซึ่งผ่านการตัดสินใจและกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมให้กับตนเอง ครอบครัว กลุ่ม และองค์กร (Health Literacy)

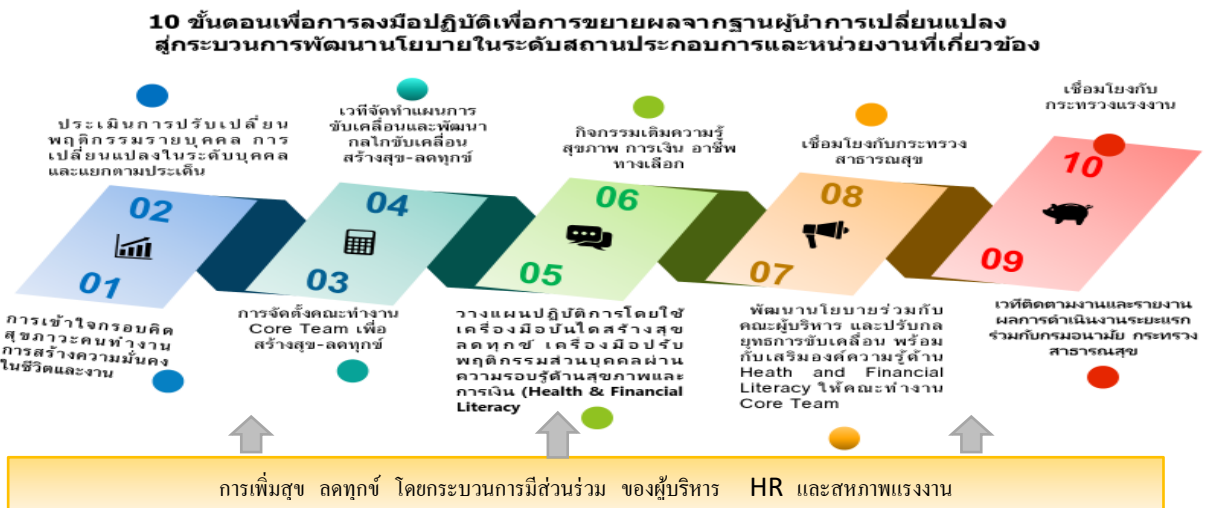
วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ประกอบด้วยเพื่อ

- 1) พัฒนาศักยภาพกลไกผู้นำที่เสี่ยงให้สามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดกลุ่มอาสาสร้างสุขในสถานประกอบการ (Change Agent) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างให้เกิดกลุ่มผู้นำอาสาสร้างสุขในสถานประกอบการ ที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสามารถจัดการความทุกข์ผ่านการมีข้อมูลความรู้ด้านสุขภาวะ
- 3) ขับเคลื่อนให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายและรูปธรรมการสร้างสุขลดทุกข์ในสถานประกอบการ
- 4) ขยายผลโมเดลการสร้างสุขลดทุกข์ไปยังสถานประกอบการอื่นในภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยมีกรอบคิดการดำเนินงานดังนี้

กรอบคิดภาพรวมการดำเนินงานสร้างสุข ลดทุกข์ของบริษัท AAT เพื่อรองรับภาวะ Disruption และสังคมผู้สูงอายุ (Pre Aging)



กระบวนการดำเนินงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร HR และสหภาพแรงงานโดยมีขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ 10 ขั้นตอนหลัก เป็นเครื่องมือเพื่อการแสวงหาคำตอบและพัฒนางานร่วมกัน ตั้งแต่ 1) สถานการณ์ปัญหาคืออะไร 2) ทำไมจึงเป็นปัญหา 3) สิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงคืออะไร 4) สถานการณ์อนาคตจะเป็นเช่นไรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น 5) วิธีการที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ 6) ใครต้องดำเนินการในส่วนใดบ้าง 7) บริษัทต้องการการสนับสนุนอะไรบ้าง 8) ความเสี่ยงของภารกิจนี้คืออะไรและเราจะรับมือได้อย่างไร ดังนี้



กลไกขับเคลื่อนงานกระบวนการดำเนินงานดังกล่าว จะประกอบด้วย Core Team (CT) ที่มาจากผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่าย HR และผู้แทนฝ่ายบริหาร และ Change Agent (CA) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการสร้างสุขลดทุกข์ เข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพควบคู่กับการทำงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินโครงการ

- ศึกษาข้อมูลภาพรวมก่อนดำเนินงาน
- ศึกษาช่องว่างนโยบายรัฐที่เกี่ยวข้อง และแนวโน้มปัญหาที่จะเกิดขึ้น
- การสำรวจข้อมูล baseline ก่อนดำเนินการจริง



2. รู้และเข้าใจงานที่จะทำร่วมกัน

- ทำไมถึงมีโครงการ เพื่อใคร และเพื่ออะไร ทำอย่างไร เมื่อใด ใครคือกลุ่มเป้าหมาย ผู้เกี่ยวข้องมีใครบ้าง อย่างไร
- สร้างทีมงาน core team เพื่อขับเคลื่อน
- รู้ว่า “ฉันหรือเรา” คือใคร มีบทบาท ภารกิจอะไรในโครงการนี้ และมีบทบาทภารกิจอะไรต่อตนเอง ครอบครัวและสถานประกอบการ



3. รู้และเข้าใจตนเอง ครอบครัว เพื่อนคู่ใจ และเพื่อนร่วมงาน

- ข้อมูลสุข-ทุกข์ กังวลใจ ด้านสุขภาพ รายได้หนี้สิน ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน
- แผนการจัดการตนเอง ครอบครัว และการทำงาน
- แผนหรือบันไดสร้างสุข ตนเอง ครอบครัวและเพื่อนช่วยเพื่อน



4. พัฒนาด้านความรู้ ทักษะ

- เติมความรู้ สุขภาพ การเงิน อาชีพทางเลือก
- ปฏิบัติเพื่อการสร้างสุข ลดทุกข์ ตามแผนหรือบันไดสร้างสุข และความรู้จากการปฏิบัติระดับบุคคล เพื่อนช่วยเพื่อน
- ประเมินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรายบุคคล



5 เชื่อมโยงกับระบบโครงสร้างที่มีอยู่ในสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- กลไกขยายผลเรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการทำนโยบายจากฐานการทำงานจริง และแผนการขับเคลื่อนนโยบาย
- ผลักดันให้เป็นนโยบายของผู้บริหารและ CEO
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างสุข ลดทุกข์ ระยะ 3 ปีและเชื่อมโยงการทำงานกับนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพ กลุ่มวัยแรงงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- เชื่อมโยงภารกิจในการพัฒนาหลักสูตรนักส่งเสริมสุขภาพ (health promoter) ในสถานประกอบการ และ การพัฒนาอาชีพทางเลือกเพื่อรองรับการเกษียณอายุกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



ผลที่เกิดขึ้น



ระดับ OUTPUT : เกิดการจัดตั้งกลไกดำเนินงานรูปธรรมในสถานประกอบการ ผ่านคณะทำงานส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในสถานประกอบการแห่งนี้และเกิดการขยายผลไปยังสถานประกอบการอื่นๆ รวม 3 แห่ง โดยมีการนำประสบการณ์และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานในบริษัท ออโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปแลกเปลี่ยนกับสถานประกอบการอื่นๆ และเห็นชอบในการดำเนินงานร่วมกันในปี 2563 เป็นต้นไป

ระดับ OUTCOME : เกิดความร่วมมือรูปธรรมที่ชัดเจนระดับฝ่ายนโยบายภาครัฐราชการกับระดับปฏิบัติการภาคเอกชน โดยมีแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ พ.ศ.2562-2564 เป็นเครื่องมือดำเนินงานร่วมกัน เป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรภาคเอกชน

ระดับ IMPACT : บริษัทออโต้แอลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับการคัดเลือกจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นสถานประกอบการนำร่องในพื้นที่ EEC จังหวัดระยอง ของกระทรวงสาธารณสุข โดยตรง เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีและขยายผลไปยังสถานประกอบการแห่งอื่น

จุดแข็ง ข้อจำกัด บทเรียน และข้อเสนอแนะ



โดยการดำเนินงานโครงการพบจุดแข็งที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มีนโยบายและเป้าหมายชัดเจน เช่น กำหนดความต้องการในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในจุดใด มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลด้านใด มุ่งเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมสถานประกอบการอย่างไร
- 2) มี “คณะทำงานส่งเสริมสุขภาพ” เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานโดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานแต่ละแผนงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ พ.ศ.2562-2564



แต่อย่างไรก็พบข้อจำกัดในการดำเนินการที่เป็นบทเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) งานด้านส่งเสริมสุขภาพยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับภารกิจแผนแม่บทด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแผนงานภาพรวมของบริษัท ทำให้ภารกิจการทำงานยังแยกส่วน และส่งผลให้ภาระงานของผู้รับผิดชอบมีมากขึ้น
- 2) พนักงานยังขาดการมีส่วนร่วมในโครงการฯ เนื่องจากการทำงานระยะแรกเน้นไปที่การวางระบบและกลไก รวมถึงการเชื่อมประสานงานกับหน่วยงานนอก ทำให้การทำงานกับตัวพนักงานในไลน์การผลิตยังมีน้อย
- 3) ขาดกลไกการทำงานระหว่างหัวหน้างาน, Supervisor กับพนักงานทำให้ยังไม่สามารถสื่อสารชักชวนพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะ

- 1) ทบทวนและปรับคณะทำงานส่งเสริมสุขภาพแต่ละแผนงานโดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญของแต่ละคน และเพิ่มเติมผู้ที่สนใจทำงานเข้ามาเป็นคณะทำงาน เพื่อพัฒนากลไกให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย มากขึ้น
- 2) ด้านแผนงาน บูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้องเป็นภาพรวม และแบ่งงานในลักษณะ “ซ้ำเสริม” ไม่ “ซ้ำซ้อน”
- 3) การ “ค้นหาเจ้าของปัญหาตัวจริงในไลน์การผลิตให้พบ” ผ่าน “การมีข้อมูลความเสี่ยงที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง” เพื่อ “ปลูกให้ตื่น” ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถสำรวจตนเองได้ จนพบ “จุดที่อยากจะเอาชนะปัญหา” โดยมีคณะทำงานส่งเสริมสุขภาพเป็นฝ่ายสนับสนุน ผ่านการทำงานอย่างใกล้ชิด สร้างแนวร่วมกับหัวหน้างานและ Supervisor ในแต่ละไลน์การผลิต ทั้งกะกลางวันและกลางคืน รวมถึงกลุ่ม Manager และสหภาพแรงงาน

- 4) การสร้างให้เกิดกลุ่ม coaching ขึ้นมาในแต่ละไลน์การผลิต เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาใกล้ชิดกับ “เจ้าของปัญหาตัวจริง” ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งนี้อาจเป็น หัวหน้างาน , Supervisor หรือพนักงานที่มีความสนใจเป็นแกนนำก็ได้ โดยให้ทีมงานส่งเสริมสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของ แผนงานหลักของหัวหน้างานที่ต้องดำเนินการ และมอบบทบาทให้เป็นผู้ขับเคลื่อนงาน
- 5) การออกแบบกิจกรรมควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับวิถีชีวิตพนักงาน โดยเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ ใช้เวลาครั้งละไม่มาก ทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และสร้างกลุ่มเรียนรู้ ร่วมกันในไลน์ เพื่อเติมความรู้กำลังใจ กระตุ้นการจัดการ ติดตามพฤติกรรมได้ทั่วถึง และค้นหา แรงจูงใจและมีรางวัลแก่พนักงาน ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือของพนักงาน

