

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ  
23-CL-26-GE-OSM-A: Multicountry Observational Study Mission on Well-being and Productivity  
ระหว่างวันที่ 14-15 พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์

จัดทำโดย นางสาวกมลวรรณ โกมุสฤณี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม  
วันที่ 15 มกราคม 2567

ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

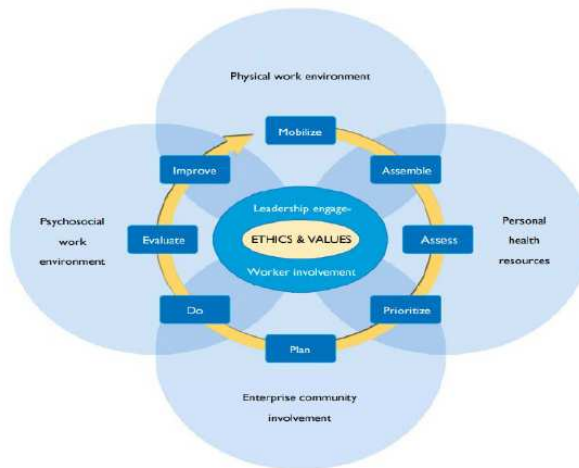
- 1.1 ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการโดยย่อ (สรุปจากเอกสาร Project Notification หรือสไลด์การบรรยาย)
  1. เพื่อส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
  2. การให้สนับสนุนด้านสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร
  3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
  4. การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- 1.2 เนื้อหา/องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่างๆ พร้อมแสดงความคิดเห็นหรือยกตัวอย่างประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือประเทศไทย (สามารถจำแนกตามหัวข้อและระบุชื่อวิทยากรบรรยาย) ได้แก่

## สรุปองค์ความรู้ องค์การสุขภาพกับประสิทธิภาพการทำงาน บรรยายโดย Tommy Hutchinson

การสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานหรือองค์การสุขภาพตามกรอบของที่ทำงานนำอยู่ตามกรอบการพัฒนาที่ทำงานนำอยู่ (Healthy Workplaces Framework) ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่าองค์การจะส่งเสริม สนับสนุนความผาสุกทั้งด้านร่างกายและจิตใจของพนักงานได้นั้น จะต้องอาศัยแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Physical work environment)  
สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ของพนักงานในช่วงตลอดระยะเวลาการทำงาน
2. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal health resources)  
การสนับสนุนด้านสุขภาพในที่ทำงาน สนับสนุนการดำเนินชีวิตให้มีสุขภาพที่ดี การประสานกับหน่วยบริการสุขภาพภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีสุขภาพที่ดี
3. การมีส่วนร่วมในสังคม (Enterprise community involvement)  
กิจกรรมขององค์กรที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับสังคม ส่งผลอันดีกับความสุขของพนักงานและสังคม ชุมชน
4. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (Psychosocial work environment)  
วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทิศนคติ บรรยากาศในการทำงาน การมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนขององค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

สามารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานและองค์กรโดยกรอบการพัฒนาที่ทำงานนำอยู่ (Healthy Workplaces Framework) หลักสำคัญที่อยู่ในทุกมิติคือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker involvement) ที่มีหัวใจสำคัญคือจริยธรรมและการให้คุณค่า



### กรอบการพัฒนางค์กรสุขภาพขององค์การอนามัยโลก (WHO)

สมรรถนะทางกายไม่ได้เป็นเพียงกุญแจสำคัญที่สำคัญที่สุดในการมีสุขภาพแข็งแรง แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดสติปัญญาที่สร้างสรรค์ โดยประสิทธิภาพการทำงานวัดได้จากการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น ซึ่งสามารถวัดเป็นรายบุคคล ระดับทีม หรือระดับองค์กร การวัดประสิทธิภาพของแรงงานสามารถคำนวณได้ดังนี้



เราอาจจะเชื่อว่า คนที่มีสุขภาพที่ดี มีกำลังใจที่ดี มีความสุข มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น รวมถึงตัวชี้วัดอื่นๆ อาทิ การขาดงาน การมาทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย ดัชนีมวลกาย การใช้ประกันสุขภาพ ความถี่ในการพบแพทย์ การสำรวจความสุข ตัวชี้วัดเหล่านี้ล้วนมีข้อจำกัดอื่นๆ เช่น ความถูกต้องในการวัดและการสรุปผล การให้ข้อมูลของพนักงานที่จะตรงไปตามความเป็นจริง ความสม่ำเสมอในการวัด เครื่องมือที่ใช้วัด ซึ่งยังไม่สามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้ชัดเจน

Stephen Bevan จาก Institute of Employee Studies (UK) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าหากหัวหน้างานเหยียดหยาม เพิกเฉยไม่ใส่ใจ ลูกน้องจะไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีแรงบันดาลใจ งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถ้าเราต้องการให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เราควรทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ทีม

**“Gym membership schemes, fruit bowls in the office, team fun runs are fine but the number one factor that affects an employee’s motivation and happiness is having an appreciative boss.”**

- Stephen Bevan, Institute of Employee Studies (UK)

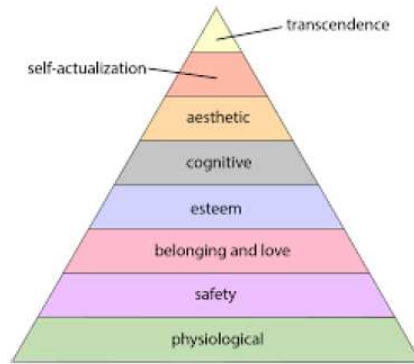
#### Work-life balance and inclusive productivity บรรยายโดย Gopalakrishnan Saravanan

ความต้องการของมนุษย์ เป็นสาเหตุของแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ คนเราจะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการพื้นฐานในลำดับต้นก่อนที่จะมีพัฒนาความต้องการนี้ออกไปจากด้านล่างสู่ด้านบน ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต
2. ความปลอดภัย ความมั่นคง(Safety) คนเราอยากจะทำควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆในชีวิตได้ และไม่ต้องการความเสี่ยง ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบด้วยความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ
3. ความต้องการด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ(Belonging and love) การมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก
4. ความต้องการด้านความเคารพ นับถือ การยอมรับ (Esteem) เป็นการได้รับการเคารพจากคนอื่นในความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ หรือมีความภูมิใจในตนเอง คนที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความเคารพจะมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง
5. ความต้องการความรู้ (Cognitive) เป็นความต้องการความรู้ในสิ่งที่สนใจ เพื่อพัฒนาตัวเอง
6. ความต้องการความงาม (Aesthetic) เป็นความต้องการความงามจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้ความรู้สึกจรโล่งใจ

7. ความต้องการถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง (Self-actualization) เช่น ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ทำตามเป้าหมายในอุดมคติ

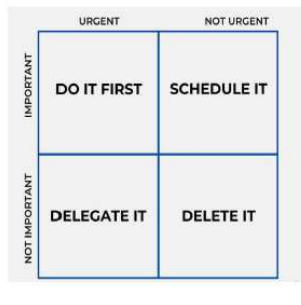
8. ความต้องการที่ต้องการข้ามขีดจำกัดของตนเอง (Transcendence) เป็นการพิจารณาตนเองว่าไม่ใช่ศูนย์กลางของทุกสิ่ง



การปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work life balance) คือ การหาความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เพื่อช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ลดผลกระทบจากการทำงานหนัก ซึ่งผลกระทบที่เกิดจากการทำงานหนัก เช่น ความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล ความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนรอบข้าง การจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ไม่ดี ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การใช้ชีวิตการทำงานที่ขาดสมดุลมีสาเหตุเนื่องมาจากการแข่งขัน ความทะเยอทะยาน เศรษฐกิจ เป็นต้น

### การปรับสมดุลชีวิตทำงาน – ระดับบุคคล

1. จัดลำดับความสำคัญ โดยมุ่งเน้นงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนเป็นหลัก ให้เลือกทำเป็นอันดับแรก



2. การบริหารจัดการเวลา

- ตามกฎพาร์กินสัน กำหนดเวลาในการทำงานที่ต้องทำให้ลดน้อยลง และตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำให้เสร็จตามกำหนด
- Time block method ตัวช่วยที่ดีที่จะทำให้ประเมินงานที่จำต้องทำในแต่ละวันและกำหนดช่วงเวลาไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยจัดงานให้อยู่ในกล่องเวลาแต่ละช่วง แต่ละวัน
- Eat the frog technique เริ่มจัดการในสิ่งที่ยากก่อน

3. การมอบหมายงาน

4. การสร้างความเป็นทีม

- บทบาทของผู้นำ คือต้องสร้างผู้นำในทีมขึ้นมาใหม่
  - คุณแข็งแกร่งเท่ากับทีมของคุณ
5. การรักษาขอบเขต และ การกล้าแสดงออกทางความคิดเห็น
    - อย่าตกลงทำในสิ่งที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ / ค่อยๆทำไปทีละอย่าง
    - เรียนรู้ที่จะปฏิเสธ
  6. การวางแผนเที่ยวช่วงพักร้อน
  7. การพัฒนาตัวเองในทักษะต่างๆ
  8. ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วยในการทำงาน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก เพิ่มความเร็วและประหยัดเวลาในการทำงาน
  9. รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
    - เราไม่สามารถเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในทุกเรื่อง การทำงานข้ามสายงานที่เราถนัด มีความซับซ้อน ดังนั้น การขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและพัฒนาตัวเอง

#### การปรับสมดุลชีวิตทำงาน – ระดับองค์กร

1. การฝึกอบรมพนักงาน
2. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ สร้างความเป็นทีม
3. การยืดหยุ่นของเวลา
4. Work from home/ Hybrid working
5. มอบอำนาจการตัดสินใจให้เป็นลำดับขั้น
6. ระบบการลาที่เป็นทางการ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ขององค์กร
7. การออกแบบงาน การกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง โดยจะออกแบบงานให้สอดคล้องกับ
  - เนื้องาน
  - ทักษะ ความท้าทาย
  - ลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น
  - Critical Activity ที่มีความเสี่ยง อาจจะต้องออกแบบให้มีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
8. การบริหารทรัพยากร เพื่อให้องค์กรมีผลกำไร

#### เครื่องมือสำหรับการจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต

1. การฝึกสติ ให้อยู่กับปัจจุบัน อย่าโฟกัสอดีตหรืออนาคต
2. การฝึกสมาธิ เป็นวิธีที่ทำให้สงบและผ่อนคลาย
3. โยคะ การกำหนดลมหายใจ จากการใช้อริยาบทต่างๆ

แนวทางเหล่านี้ ส่งผลดีให้ความเป็นอยู่ที่ดี ช่วยในการควบคุมอารมณ์ และลดความเครียด ในการทำงาน รู้สึกมีพลังที่จะขับเคลื่อนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### Factors Affecting well-being and productivity บรรยายโดย Dr Alireza Zali

##### การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี

- ความเป็นอยู่ที่ดีเป็นสภาวะเชิงบวกของบุคคลและสังคม เช่นเดียวกับกับสุขภาพ ซึ่งถูกกำหนดโดยสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

- ความเป็นอยู่ที่ดีนั้นครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิต ความสามารถของคน และสังคมเพื่อสร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวม
- การมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีสนับสนุนการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน และความยั่งยืน
- ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมสามารถกำหนดได้จากขอบเขตของความสามารถในการฟื้นตัว สร้างขีดความสามารถในการดำเนินการ และเตรียมพร้อมที่จะก้าวข้ามความท้าทาย

#### ความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

- องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์กรในการทำงานสามารถมีผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร
- สภาพการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- สภาพการทำงานที่เป็นลบหรือความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพอาจเพิ่มหรือทำให้ปัญหาสุขภาพจิตหรือกายที่มีอยู่รุนแรงขึ้น

#### ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-out)

- องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดประเภทอาการเหนื่อยหน่ายในรายงานการจำแนกโรคระหว่างประเทศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (ICD-11) ว่าเป็นปรากฏการณ์ทางอาชีพ ตามที่นิยามไว้ว่าเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานซึ่งไม่ได้รับการรักษา
- แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่
  1. ความรู้สึกหมดพลังงานหรืออ่อนล้า
  2. หมดแรงจูงใจ
  3. ความรู้สึกไม่ชอบทำงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ทำ
  4. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

#### การรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-out)

1. มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับครอบครัว ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เพื่อน อย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ความเชื่อ/ศาสนา
3. จัดการจับทัศนคติในการทำงาน
4. ดูแลตัวเอง นอกเหนือจากความรับผิดชอบในการทำงานหรือดูแลครอบครัว
5. มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

#### ความเชื่อมโยงระหว่างผลผลิตและความเป็นอยู่ที่ดี

- ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้มาตรฐานค่าครองชีพยั่งยืนในระยะยาว
- รายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นจากประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ที่สูงขึ้นนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- สุขภาพ โภชนาการที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และจากการวิจัยพบว่า สังคม และเศรษฐกิจที่เท่าเทียม ทำให้ประชากรมีความมั่นคงในอาชีพ ก็จะส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

#### วิธีการทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1. การสื่อสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ
2. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย
3. มีนโยบายที่เกี่ยวข้องและเข้าถึงได้
4. สร้างความยืดหยุ่นในองค์กร
5. การอำนวยความสะดวกการสร้างความสัมพันธ์ในทีม

#### The WHO health system framework

เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาด้านระบบสุขภาพที่เหมาะสมของ WHO โดยประกอบด้วย 6 Block นำไปสู่ผลลัพธ์ 4 ด้าน ได้แก่

- Improve Health (Level and Equity) คือยกระดับสุขภาพรวมถึงความเท่าเทียม

- Responsive การตอบสนองความต้องการให้ผู้รับบริการ
- Social and Finance risk protection คือการป้องกันความเสี่ยงทางสังคม/การเงิน ความเสี่ยงจากการล้มละลายที่เกิดจากการรับบริการ
- Improve efficiency ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบ

โดยองค์ประกอบที่พึงประสงค์ 6 ประการ ( 6 building blocks of health system) มีดังนี้

1. ระบบบริการ (Service Delivery)

การให้บริการด้านสุขภาพเป็นสิ่งที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของประชาชนมีเจ้าหน้าที่สำหรับให้บริการต่างๆตั้งแต่การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู ตามจุดให้บริการต่างๆ เช่น ให้บริการตามที่พกอาศัย ชุมชน ที่ทำงาน สถานบริการสุขภาพ เป็นต้น

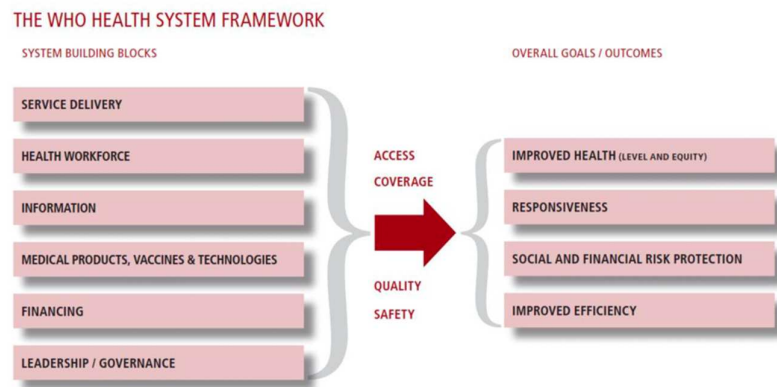
2. กำลังคนด้านสุขภาพ (Health Workforce) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีส่วนร่วมในการป้องกันและดูแลสุขภาพที่ดีของประชาชน

3. ระบบข้อมูลข่าวสาร (Information) การใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์และการวิจัยด้านสุขภาพ เป็นหน้าที่ของผู้นำและภาครัฐ จะต้องพร้อมที่จะตอบสนองต่อภัยคุกคามจากโรคระบาด และเหตุฉุกเฉินด้านสาธารณสุข

4. ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ วัคซีน และเทคโนโลยี (Medical products, vaccines, and technologies) ระบบสุขภาพที่ดีควรมีการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ วัคซีน เทคโนโลยี อย่างเท่าเทียม

5. ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ (Financing) การจัดหาเงินทุนที่ยั่งยืน

6. ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล (Leadership and Governance) มีความซับซ้อนที่สุด แต่สำคัญที่สุดต่อระบบการพัฒนาด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นบทบาทของรัฐบาลด้านสุขภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ



Tools and Techniques for employee well-being บรรยายโดย Dr Alireza Zali

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานครอบคลุมสุขภาพทุกด้าน

- สุขภาพกาย
- สุขภาพทางอารมณ์
- สุขภาพจิตที่ดี
- ความสัมพันธ์ทางสังคม
- ความมั่นคงทางการเงิน

กรณีศึกษาของ Shahid Beheshti University of Medical Science (SBMU) ในประเทศ IRAN ที่มีระบบสวัสดิการครบวงจร

- สถานที่สำหรับในพนักงานพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมสันทนาการ สำหรับพนักงาน
- มีร้านค้าสวัสดิการ สำหรับพนักงาน
- มีสวัสดิการสินเชื่อธนาคาร
- กิจกรรมแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน
- ประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน

#### สวัสดิการสำหรับผู้เกษียณอายุ

- ประกันชีวิต
- ประกันบำนาญ
- ค่ารักษาทางทันตกรรม
- การบริภารนิตិเวช

#### Role of Policy makers in promoting บรรยายโดย Tommy Hutchinson

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Work Environment) การจัดสิ่งแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบอาคาร แสงสว่าง ลดความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อความปลอดภัย เอื้อต่อการ และสขภาวะที่ดี
2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (Psychosocial Work Environment) องค์กร การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผาสุกและสขภาวะจิตของบุคลากร
3. แหล่งสนับสนุนสขภาวะส่วนบุคคลในทำงาน (Personal Health Resources) สิ่งสนับสนุนบริการสขภาวะ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่องค์กรจะจัดเตรียมไว้สำหรับบุคลากร เพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล
4. การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร
  - สิทธิของพนักงาน
  - อาหารเพื่อสขภาวะ, Fitness , สถานพยาบาล

#### ตัวอย่างนโยบาย

##### สหภาพยุโรป (European Union)

1. เวลาในการทำงาน หากทำงานเกินระยะเวลา ก็จะได้รับเวลาชดเชน
2. สวัสดิการสำหรับแรงงานที่ตั้งครรภ์/การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร



- สามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้ตั้งแต่ 6-12 เดือน และยังได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน
- การให้พนักงานที่ตั้งครรภ์หรือผู้ที่มีลูกอายุต่ำกว่า 6 ปี สามารถทำงานที่บ้านได้
- ให้ความคุ้มครองทางการเงิน
- จัดตั้งโรงเรียนอนุบาลให้กับลูกๆ ของพนักงานในที่ทำงาน

3. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

4. การให้ข้อมูลและคำปรึกษา

5. ความเท่าเทียมกัน

6. การไม่เลือกปฏิบัติกับลูกจ้าง

### ประเทศฝรั่งเศส

องค์กรที่มีพนักงานมากกว่า 49 คน จะมีสภาแรงงาน โดยฝ่ายบริหารจะต้องปรึกษาหารือกับลูกจ้างก่อนมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เฟอร์นิเจอร์ ภายในสำนักงาน
2. แสงสว่าง
3. การเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของงาน

นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดที่ห้ามมีการส่งหรือตอบอีเมลนอกเวลางาน

- ประเทศสวีเดนและฟินแลนด์-ทำงาน 6 ชม.ต่อวัน แต่ได้รับเงินเดือน 8 ชม./วัน
- ประเทศอังกฤษ มีการศึกษาวิจัยนำร่อง พบว่า คนทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ สามารถทำงานมีประสิทธิภาพเท่ากับ 5 วันต่อสัปดาห์หรือไม่ และผลลัพธ์คือ 90% ของคนทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ ทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่ากับคนทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์

### Three Japanese secrets for a balanced life in the modern world บรรยายโดย Hector Garcia การนำปรัชญาการดำเนินชีวิตของคนญี่ปุ่นมาปรับใช้กับการทำงาน

#### “Ikigai”

คุณค่าของการมีชีวิตอยู่ สิ่งที่ทำให้เรามีความสุข และอยากมีชีวิตต่อ ขึ้นจากความงามของสิ่งรอบตัวด้วยการสร้างความสุขทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ ผ่านการรู้สึกตัวและค้นพบตัวตน โดยมีหลักการพื้นฐานที่จำต้องหาคำตอบให้ได้ 4 ข้อ เป็นพื้นฐานของคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ ดังนี้

1. อะไรคือสิ่งที่รัก / ชื่นชอบที่จะทำ (What you love)

สิ่งที่ทำแล้วมีความสุข และพัฒนาศักยภาพ เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อะไรคือสิ่งที่ทำได้ดี ความถนัด/ทักษะที่เราเชี่ยวชาญ (What you are good at)

สิ่งที่ทำได้ดีกว่าสิ่งอื่น ทักษะความสามารถที่ใช้ในการทำงานเกิดจากการฝึกฝนจนชำนาญ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญ การค้นพบว่าเรามีความสามารถในด้านใด ก็จะเป็น Ikigai ของชีวิตง่ายขึ้น

3. สิ่งที่ทำแล้วได้ค่าตอบแทน/ทำให้เกิดรายได้ (What you can paid for)

สิ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การทำงานที่เราชอบและถนัดจะนำไปสู่การสร้างรายได้

4. สิ่งที่โลกต้องการ/สิ่งที่เราสามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ (What the world needs)

สิ่งที่โลกหรือสังคมต้องการและเป็นประโยชน์ รวมไปถึงองค์กรที่ทำงานอยู่ ทักษะหรือความถนัดที่มีสามารถเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้หรือไม่



### “WABI-SABI”

การยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานแนวทางที่ว่า เราไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างได้สมบูรณ์แบบ งานบางชิ้นย่อมมีข้อผิดพลาด แต่รู้จักให้คุณค่ากับสิ่งที่ผิดพลาดให้เป็นบทเรียน

### “ICHIGO-ICHIE”

ปรัชญาการดำรงชีวิตของชาวญี่ปุ่นจากพิธีชงชา ความเชื่อของการพบกันเพียงครั้งเดียว เป็นครั้งแรกและครั้งสุดท้ายในชีวิตที่พบกัน ในการปฏิบัติงานแนวคิดนี้สามารถนำมาปรับใช้ให้ในการปฏิบัติกับคนที่เราพบเหมือนกับว่าจะไม่ได้พบกันอีก ทำทุกวินาทีนี้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมไปถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเราทุกคน จะทำให้เราเป็นคนประณีต และพิถีพิถันในการใช้ชีวิต อยู่กับปัจจุบันและรับรู้ถึงคุณค่าของเวลาตรงหน้า

## ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

โปรดระบุประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ โดยแบ่งเป็น

### ■ ประโยชน์ต่อตนเอง

โครงการ Multicountry Observational Study Mission on Well-being and Productivity ของ APO นี้ ได้เสริมสร้างความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ การรักษาสมาคมที่ดีที่สามารถเริ่มได้ตั้งแต่ระดับบุคคล การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในที่ทำงาน ตลอดจนการเป็นผู้นำ ผู้ตาม การทำงานเป็นทีม สิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้การได้รับฟังประสบการณ์จากวิทยากรผู้บรรยายในหัวข้อต่างๆ ทำให้มีมุมมองในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น

### ■ ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถนำความรู้ในครั้งนี้มาเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย

และจิตใจ ให้คนทำงานมีความสุข สุขภาพดี ปลอดภัย กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเกิดประสิทธิภาพของงาน และตอบสนองต่อเป้าหมายความสำเร็จของงาน

■ ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการวิชาชีพในหัวข้อนั้นๆ

กำหนดนโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลในชีวิต กฎระเบียบในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจด้านต่างๆ ตามความต้องการของพนักงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กร เพื่อร่วมดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี

---