

ถอดบทเรียน 10/10 10แห่งสถานประกอบการ 10แพคเกจ

ทพญ.ศิรดา เล็กอุทัย กลุ่มอนามัยวัยทำงาน

ความเป็นมาของ 10 Package กรมอนามัยร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจสุขภาพวัยทำงานที่เป็นโรค NCDs (Non-Communicable diseases) ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของคนทำงาน เช่น การรับประทานอาหาร การนอน การออกกำลังกาย การยืดเหยียด ส่งผลให้เกิดโรค NCDs จึงมีการขยายการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายผลักดัน 10 Packages ในการสร้างเสริมสุขภาพดี

บริษัทแห่งที่ 1 พบว่า พนักงานมีแนวโน้มน้ำหนักตัวเกินเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มของการเจ็บป่วยจากโรค NCDs สูงขึ้น จึงวางแผนกระบวนการการทำงานโดยเริ่มจากการแก้ไขประเด็นปัญหาที่ใกล้ตัวก่อนและจัดกิจกรรมตรงกับความต้องการของพนักงาน สร้างกิจกรรมให้มีความสุข สร้าง health leaders มีส่วนร่วมในกิจกรรมและเกิดความภาคภูมิใจ มีการขอคำปรึกษาแนะนำจากหน่วยงานสาธารณสุขและเครือข่าย เพื่อปรับปรุงทางด้านสุขภาพ ป้องกันปัญหาสุขภาพ ออกแบบระบบกิจกรรมการลด BMI กิจกรรมให้ความรู้ทางด้านสุขภาพ กิจกรรมปลูกผักปลอดภัย การดูแลเตรียมสุขภาพก่อนและระหว่างตั้งครรภ์ กิจกรรมเกษียณอายุสุข มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทั้งสุขภาพกาย ใจ และการเงิน หากมีการดูแลเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยของงานจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข มีความสบายใจ มีสมาธิในการทำงาน ส่งผลให้ภาพรวมของสถานประกอบการดีขึ้น

บริษัทแห่งที่ 2 โรค NCDs เช่น โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคอ้วน มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่วนใหญ่เป็นโรคอ้วนระดับ 3 ขึ้นไป จึงจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมให้คำปรึกษา จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนาสถานประกอบการสุขภาพดีมีสุข (H2E)

Package 1 หุ่นดี สุขภาพดี โดยการตรวจสุขภาพประจำปีจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการผลตรวจสุขภาพมาจัดกลุ่มว่าอยู่ใน กลุ่มสุขภาพดี กลุ่มที่มีภาวะเสี่ยงจากการเกิดโรคเบาหวาน ความดัน โรคหัวใจ โรคอ้วน ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีเมนูสุขภาพ ดัดป้ายคำเตือนต่าง ๆ โรงอาหารปลอดภัยเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการให้คำแนะนำปัญหาและมีบอร์ดให้ความรู้ภายในโรงอาหาร กีฬาสี กีฬาภายใน และการยืดเส้นก่อนเริ่มทำงาน

Package 2 จิตแจ่มใส ใจเป็นสุข มีประเมินสุขภาพจิตความเครียดของบุคลากรปีละ 1-2 ครั้ง ให้คำแนะนำและมีการจัดกิจกรรมสันทนาการภายในองค์กร

Package 3 ครอบครัวยุคใหม่ ใส่ใจดูแล มีพยาบาลให้ความรู้ก่อนที่จะมีบุตร คำแนะนำการฝากครรภ์และดำเนินการติดตามในส่วนของการไปฝากครรภ์ระยะนัดของแพทย์ และในห้องพยาบาลมี e-book ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

Package 4 สุขยอดคุณแม่ มีนโยบายส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จัดพื้นที่ให้คุณแม่ได้บีบน้ำนมเก็บไว้ระหว่างวัน จัดมีตู้เย็นไว้แช่น้ำนมที่บีบได้ในระหว่างวันให้พนักงาน มีบอร์ดให้ความรู้อาหารสำหรับหญิงตั้งครรภ์

Package 5 เตรียมเกษียณอย่างมีคุณค่า พาชีวิวยืนยาว สถาบันพัฒนาแรงงานจังหวัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในส่วนในเรื่องอาชีพ และส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายที่เหมาะสมตามวัย

Package 6 พิษิตออฟฟิศซินโดรม ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนรงค์ออกกำลังกายเพื่อป้องกันออฟฟิศซินโดรม ทำสื่อเผยแพร่มีการฝึกการบริหารร่างกาย การขยับระหว่างวัน การแข่งขันแอโรบิคและมีการจัดห้องทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ

Package 7 สถานประกอบการก้าวไกล ต้องใส่ใจสุขภาพแรงงานต่างชาติ โดยบริษัทมีการอบรมให้ความรู้ ก่อนเริ่มงาน ทบทวนความรู้และตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

Package 8 สถานประกอบการดี ซีวีเอสไอ ไร้อัลกอฮอล์ บุหรี่ มีการร่วมมือกับทางสาธารณสุขจังหวัด และ สสส. เป็นต้นแบบในการดำเนินการลด ละ เลิกการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ในสถานประกอบการ

Package 9 โรงอาหารปลอดภัย ใส่ใจสุขภาพ ทางบริษัทมีการดำเนินการอาหารปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ด้วยความร่วมมือจากโรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มาตรฐานประเมินเป็นประจำทุกปี

Package 10 สถานประกอบการปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีสมดุลชีวิต บริษัทมีการดำเนินการตาม มาตรฐาน ISO 1401 ISO 9001 มีการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และกิจกรรม CSR

บริษัทแห่งที่ 3 บริษัทมีการทำตามแนวทาง 10 Package สามารถทำได้จริงจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สำหรับปัญหาที่พบของบริษัท คือ ในเรื่องของเวลาเนื่องจากเวลาเป็นต้นทุนในการทำงานของพนักงาน ประเด็นที่สอง คือเรื่อง mindset ความเข้าใจของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสร้างความเข้าใจโดยการนำเสนอข้อมูล Database โดยนำสถานการณ์จากการตรวจสุขภาพ แนวโน้มอัตราการเจ็บป่วยของพนักงานมาใช้เป็นข้อมูล เปรียบเทียบความคุ้มค่าคุ้มทุนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และอีกหนึ่งปัญหาคือ พนักงานมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมน้อย แก้ไขโดยการดำเนินการสำรวจความความต้องการ จัดลำดับความต้องการมากที่สุดไปน้อยสุด เลือกลงมา 5 ลำดับ จัดทำแผนและนำ 10 Package มาจัดหมวดหมู่ทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เร่งสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานรายใหม่/ผู้ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมให้มาเข้าร่วมกิจกรรมให้เพิ่มมากขึ้น โดยทางบริษัทมีการวัดผลของการจัดกิจกรรมในส่วนของจำนวนผู้เข้าร่วม ประโยชน์ที่ได้รับจากนั้นรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ และมีการจัดกิจกรรม virtual run สำหรับระยะเวลาในการวิ่งเดินออกกำลังกายที่ให้พนักงานเป็นผู้ออกแบบเอง

บริษัทแห่งที่ 4 ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีอยู่ 2 อันดับ คือ อันดับที่ 1 ปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน และลำดับต่อมาจะเป็นเรื่องปัญหาสุขภาพของพนักงาน เช่น โรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) โรคอ้วน โรคเบาหวาน จัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยเริ่มต้นจากการลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับรางวัลต้นแบบดีเด่นระดับประเทศซึ่งเป็นต้นแบบสถานประกอบการด้านความปลอดภัย และสำหรับปัญหาสุขภาพ มีการนำเอาข้อมูลสถิติการหยุดงานมาเรียงลำดับอาการของการเจ็บป่วย หลังจากนั้นให้พนักงานที่มีอาการเข้าพบพยาบาล

บริษัทแห่งที่ 5 จุดหลักของบริษัทมองว่าพนักงานทุกคนคือสำรวจข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานทุกช่วงวัยถึงยังวัยเกษียณ ว่าแต่ละช่วงวัยมีปัญหาอะไร จากนั้นจำแนกแบ่งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงเป็นโรคอ้วน โรคความดัน เบาหวาน จากนั้นดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตาม 10 Package แล้วจึงจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อต่ออารมณ์สุขภาพดี เช่น กิจกรรมเดิน 8 ชม. ในเวลาทำงาน ลดการเกิดออฟฟิศซินโดรม สะสมระยะทางการเดิน จากแอปพลิเคชัน มีการกำหนดเกณฑ์เป้าหมายแจกของรางวัลในแต่ละเดือน มีการชั่งน้ำหนักก่อน - หลัง เข้าร่วมโครงการ 3 เดือน วัดดัชนีมวลกายและมอบรางวัลให้พนักงานที่ลดน้ำหนักได้ตามเกณฑ์ ลงพื้นที่เชิงรุกเยี่ยมพนักงานในระดับครอบครัวและชุมชน จัดกิจกรรมสนทนาการลดความเครียด

บริษัทแห่งที่ 6 มีการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพพนักงาน พนักงานของบริษัทร้อยละ 20 เป็นอยู่ในวัยผู้สูงอายุ ดำเนินการทบทวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อองค์กร มีการนำแนวทาง 10 package มาใช้ภายในสถานประกอบการกิจกรรม virtual run ห้องสุขภาพ จัดให้มีห้องอบสมุนไพรภายในสถานประกอบการ เป็นต้น

บริษัทแห่งที่ 7 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมตามช่วงวัย มีการสำรวจข้อมูลพนักงานในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ อาทิเช่น ความเครียด หนี้สิน ค่า BMI การบริโภคอาหาร/เครื่องดื่มหวาน/มัน/เค็ม การสำรวจ happinometer สถานประกอบการมีการจัดโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยใช้เครื่องมือหลักคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม กระทรวงวัฒนธรรม, happy workplace ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพ, mindfulness in organization สติในตน สติในที่ สติในองค์กร ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 10 packages ปลอดภัยดี สุขภาพดี งานดี มีความสุข ของกรมอนามัย นำมาบูรณาการร่วมกันมีการจัดตั้งคณะทำงานทั้ง 4 กลุ่ม มีการจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมสุขภาพด้วยหลัก 3อ 2ส 1พ 1น จัดให้มีมาตรการควบคุมและป้องกันโรคโควิด-19 จัดให้มีสถิติพิชิตใจ โดยการตั้งเป้าหมายและความท้าทายในแต่ละกิจกรรมโดยจะมีการเก็บข้อมูลสถิติทุกเดือน มีกิจกรรมออกกำลังกาย ฝึกอบรมสื่อสารเชิงบวกกับลูก มุมนมแม่ การให้คำปรึกษาเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ โดยการฝากออม ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เน้นการยืดเหยียด คัดแยกขยะ ให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าว มีโรงอาหารปลอดภัย ให้พนักงานใช้ถุงผ้า กล่องพลาสติก มีการเก็บผลข้อมูลในแต่ละกิจกรรม มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ สำหรับปัจจัยสำเร็จ คือ ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ส่งเสริม และสนับสนุน มีการกำหนดกลยุทธ์และถ่ายทอดนโยบายที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การติดตามผลอย่างต่อเนื่องและการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

บริษัทแห่งที่ 8 ประเด็นการประสบความสำเร็จได้อย่างไร

1. เรื่องของคุณภาพ สิ่งที่มีค่ามากที่สุดของบริษัท คือ พนักงานทุกคน ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่ง
2. เรื่องการส่งมอบต้นทุนการผลิต
3. เรื่องของแรงงานสัมพันธ์
4. เรื่องของการเติบโตอย่างยั่งยืน

จุดเริ่มต้นเมื่อบริษัทดำเนินการร่วมกับ 10 Packages กับกรมอนามัย ได้มีโอกาสไปนำเสนองานกับ นายกรัฐมนตรี จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงการดูแลพนักงานในบริษัท สังเกต ตั้งสมมติฐานและหาข้อมูลจริงของพนักงานในบริษัท

1. จุด pain point คือ ความทุกข์ ความกังวล ของพนักงาน คือ สุขภาพแย่ง ความไม่มั่นคงอาชีพ ยาเสพติด มีหนี้สิน (ในระบบและนอกระบบ)

2. ประสพการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์

สิ่งที่กังวลคือความไม่มั่นคงอาชีพ และการเตรียมตัวก่อนเกษียณ

3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสถานะเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ ที่จะกระทบต่ออุตสาหกรรมยานยนต์

สิ่งที่กังวลคือ ความปลอดภัย คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความสามารถ ประสิทธิภาพของตัวพนักงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

โดยทางบริษัทได้นำเอา 10 packages มาปรับใช้ ซึ่งนำมาใช้ในบริษัท 4 packages ดังนี้

- แผนงานที่ 1 อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม
- แผนงานที่ 2 โรคไม่ติดต่อเรื้อรังและการออกกำลังกาย
- แผนงานที่ 3 สารเสพติด (บุหรี่ แอลกอฮอล์ แอมเฟตามีน)
- แผนงานที่ 4 สุขภาพจิตและการเตรียมตัวเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพ

มีการปรับกลยุทธ์แผนสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ คือ อ.อารมณ์ - สถานการณ์ Covid = ใจเป็นนาย
กายเป็นบ่าว ความสุขใจ ไม่เครียด ถึงจะกินดี สุขภาพกายดี ซึ่งอยู่ในแผน 4 packages ของบริษัท

มีโครงการ ชี้ทางรอด ชี้ทางปลอดภัย (หนี้) ชี้ทางไปต่อ

ชี้ทางรอด = การใช้ชีวิตอย่างไร ในยุค Covid แบบมีสติ

การให้ความรู้การจัดการความเครียดและใช้เครื่อง BIO Feedback สนับสนุนสร้างนักฟังเชิงลึก โดยมุ่งเน้นไปที่
ระดับผู้บังคับบัญชา

- ชี้ทางปลอดภัย (หนี้) = การบริหารเงินอย่างไร ในยุค Covid
 - เปิดคลินิกแก้หนี้ใน AAT โดยมีคุณจักรกฤษณ์ พรหมสิทธิ์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นที่ปรึกษา ชี้แนะแนวทางให้พนักงาน เปิดคลินิกแก้หนี้ 12.00 – 13.00 น. ทุกวัน แนะนำวางแผนการเงิน “สร้างสุข
แรงงานในระบบ ผ่านความอยู่-ดี-มี-สุขทางการเงิน” ผ่านทางกลุ่ม line ATT Money

- การปลูกผักในพื้นที่จำกัด เพื่อลดราคา

- ชี้ทางเดินต่อ = การมีรายได้เพิ่มอย่างไร ในยุค Covid
 - เปิดตลาด Online “AAT Supermarket” อบรมอาชีพทางเลือก (เกษตรอินทรีย์, บาริสต้า, โซล่า เซลล์)
สิ่งที่ทำให้บริษัทสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย

1. ศึกษาข้อมูลจากความเป็นจริงและความทุกข์ของพนักงาน (Pain Point)

2. การมีส่วนร่วมทั้งองค์กร และมีเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย (ผู้บริหารระดับสูง , พนักงาน
และสหภาพฯ) (Team Work)

3. ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมองปัญหาและเตรียมการสำหรับสิ่งที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. เริ่มต้นแบบง่าย (Informal start up) จากคนที่ทำจริง ทำเป็นประจำ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมกลุ่ม
(AAT Hero / AAT Role Model)

5. ใช้งบประมาณน้อย คุ่มค่าและมุ่งใช้กลไก ให้สอดคล้องและเป็นธรรมชาติตามกลไกของแต่ละกลุ่ม
(สหภาพแรงงานฯ คณะกรรมการความปลอดภัยและชมรมต่างๆ)

6. การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างๆเป็นอย่างดี

บริษัทแห่งที่ 9 ปัญหาที่บริษัทพบ :

- คนงานที่เกษียณอายุไปไม่ถึง 1-2 ปีก็เสียชีวิต และป่วยเป็นมะเร็งค่อนข้างเยอะ
- ปัญหาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

โควิดเปิดแผลที่หลบซ่อนของกรมกรโรงงาน

1. ยอดการผลิต-ส่งออกลดลง กลัวถูกเลิกจ้าง มีแค่บางอุตสาหกรรมที่ไปต่อได้

2. ปรับลดพนักงาน แต่ภาระงานหนักเท่าเดิม สุขภาพกายย่ำแย่

3. ไม่ตักงาน แต่ไม่มี OT & ค่ากะ คู่สมรสไม่มีงานทำ รายจ่ายเท่าเดิม หนี้ครัวเรือนพอกพูน
นำสู่ปัญหาสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน

4. หางานใหม่รองรับไม่ได้ คู้นชินกับทักษะเดิมในไลน์ผลิต เป็นภาระครอบครัว

5. ไม่ได้รับการเยียวยาจากโครงการของรัฐ “no work no pay”

6. เลิกจ้างไม่ได้ค่าชดเชย ต้องไปฟ้องศาลแรงงาน และนำไปสู่การฆ่าตัวตาย

พนักงานที่มีรายได้ไม่พอจ่าย มาจากพฤติกรรมการใช้จ่ายที่ไม่ระมัดระวัง ผ่อนหลายอย่าง เป็นหนี้บัตรเครดิต บริษัทจึงเริ่มพัฒนาโครงการย่อยแต่ละโรงงาน เพื่อจูงใจให้บริษัทคล่องตามสภาพฯ และมีตัวแทนบริษัทและสหภาพเข้าไปร่วมพบอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อไปเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ เข้าไปร่วมศึกษาและให้ความรู้ต่างๆกับสหภาพฯ และมีการทำ MOU ร่วมกันกับกรมสุขภาพจิต กรมอนามัย บริษัท AAT AGC สร้างพันธมิตรนโยบายและเติมความรู้ จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สภาพแรงงานเริ่มทำกิจกรรมโครงการกาย-ใจ-การเงิน-ความมั่นคงอาหาร

- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “แรงงานในระบบกับการดูแลสุขภาพกาย-ใจ ท่ามกลางวิกฤติโควิด-19 ภาวะโหมและวัคซีนไม่เพียงพอ” โดยกลุ่มอนามัยวัยทำงาน กรมอนามัย และศูนย์สุขภาพจิตที่ 6 กรมสุขภาพจิต

- อบรมปลูกผัก-หมักปุ๋ยออนไลน์ เพื่อลดรายจ่ายในครัวเรือนท่ามกลางวิกฤติโควิด-19 โดยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- อบรม “สร้างสุขแรงงานในระบบผ่านความอยู่-ดี-มี-สุขทางการเงิน” โดยบริษัท AAT

- เวทีเสวนา “ทำไมแรงงานในระบบต้องมีอาชีพอื่นรองรับและเงินทำ OT ไม่ควรเป็นรายได้หลักของครอบครัว”

- ชวนคุยแลกเปลี่ยน “ผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดไวรัสโควิด-19 ต่อสภาพเศรษฐกิจและการจ้างงานในสถานประกอบการ” โดย บริษัทAAT

หลังจากนั้นได้มีการดำเนินกิจกรรมของบริษัทเอง โดยดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการออกเป็นประกาศบริษัท ไปเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการบัญชีครัวเรือน การออม การเคลียหนี้สิน ทั้งระบบออนไลน์และออนไซต์ มีการติดตามหลังจากทำกิจกรรม และส่งการบ้านตลอด ทำให้คนงานมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรื่องเงินได้ เยอะพอสมควร อบรมเรื่องอาชีพทางเลือก โดยวิทยากรจากบริษัท AAT จัด workshop แบบระบบห้องเรียนและผ่านระบบ zoom เมื่อทำในบริษัทเห็นผลแล้วจึงนำไปขยายต่อในเครือข่ายพันธมิตร

ทิศทางที่จะไปต่อ : ข้อเสนอในการปรึกษาหารือภายหลังขยายเวลาโครงการไปอีก 3 เดือน

- ทำงานร่วมกับฝ่าย HR AAT เรื่อง สร้างมูลค่าเพิ่มจากการปลูกผักในพื้นที่โรงงาน 20 กลุ่ม

- การเติมความรู้ดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน-ความมั่นคงอาหาร ในสหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (PCFT)

- การพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารบริษัท AAT สำนักงานใหญ่ และโรงงาน SP

- จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบกับการดูแลสุขภาพกายและโภชนาการให้รอดจากวิกฤติโควิด-19 โดย นางสาวกมลนิตย์ มาลัย กลุ่มอนามัยวัยทำงาน กรมอนามัย

- เรื่องการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดย ว่าที่ ร.ต.มณฑล หวานวาจา กรมอนามัย

- กินอยู่อย่างสง่า ทำอย่างไรไม่ให้ร่างกายเปราะบาง และทำอย่างไรให้จิตใจแจ่มใส อารมณ์ปลอดโปร่ง โดย อ.สง่า ตามาพงษ์ ที่ปรึกษากองโภชนาการ กรมอนามัย

- เรื่องปรับพฤติกรรม เพื่อสุขภาพที่ดี อายุยืนยาว ทำงานอย่างมีความสุข โดย อ.สง่า ตามาพงษ์ ที่ปรึกษากองโภชนาการ กรมอนามัย

บริษัทแห่งที่ 10 ปัญหาที่พบจากสถานการณ์โควิด-19 เมื่อมีผู้ป่วยต้องได้รับการรักษา ซึ่งแต่ละคนใช้ระยะเวลารักษานาน ทำให้มีผลกระทบต่อไลน์การผลิต จึงได้การให้ความรู้กับพนักงาน เรื่องการรู้จักและการป้องกันโควิดผ่านทาง line / line official การให้ความรู้ด้านความปลอดภัย การคุยกัน/ทำกิจกรรมกับสภาพแรงงานฯ เพื่อเป็นกระบอกเสียงให้กับเพื่อนๆหรือสมาชิก ซึ่งเป็นสื่อสารที่รวดเร็ว

บทสรุปการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ พบว่าแรงงาน 53% อยู่ในสถานประกอบการ เป็นกลุ่มที่จับต้องได้ ในเรื่องของ NCD และปัญหาสุขภาพถูกละเลย และจะดำเนินการต่อในกรอบสถานประกอบการ คือ คนในชุมชน เนื่องด้วยสถานประกอบการที่อยู่ในระบบมีอยู่ประมาณ 64,000 กว่าแห่ง ที่ได้มีการดำเนินงานเรื่อง 10 Packages ในระดับต่างๆ 261 แห่ง จึงต้องเชิญตัวแทนบริษัทต่างๆ มาเพื่อกระตุ้นในเรื่องของการเข้าถึง และได้โมเดลที่ดีในสถานประกอบการที่ดำเนินการไปแล้วมาเป็นตัวอย่างในการแลกเปลี่ยน เพราะการเรียนรู้ที่ดีอาจจะเป็นการ copy and development แล้วเลือกในสิ่งที่เราทำได้ จึงต้องอาศัยในเรื่องของสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการยังน้อยอยู่ในแง่ของสุขภาพเป็นปัญหาของพนักงาน แต่ถ้าในส่วนของสถานประกอบการได้ดำเนินกิจกรรมเราอาจจะได้ผลประโยชน์ในเรื่องของพนักงาน ขาดลान้อยลง การทำงานได้ดีขึ้น นำไปสู่รายได้สู่บริษัทที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นจุดชักจูงให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ ในส่วนของกรมอนามัยจะมีของ Health promoter / สถานประกอบการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ /10 Packages ซึ่งเราจะปรับเปลี่ยนให้ง่ายขึ้นต่อการเข้าใจ เข้าถึงในการนำไปใช้ ซึ่งส่วนใหญ่สถานประกอบการที่ทำกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในอนาคตจะต้องขยายเพิ่มขึ้นในระดับกลาง และ ระดับเล็ก โดยจะเลือกตามความเหมาะสม เพื่อที่จะชักจูงในสถานประกอบการที่มีความหลากหลายให้เข้าถึง เรื่อง 10 Packages ทำได้ เห็นผลชัด กรมอนามัยไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงหน่วยงานเดียวเราจะต้องอาศัยหน่วยงานต่างๆ ในการดำเนินงานให้ได้ผลดีต่อไป