



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH



คู่มือวิทยากร

หลักสูตร เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
HOLISTIC HEALTH ADVISOR

OUR PROGRAM

- บทบาท เจ้าหน้าที่ ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ✓
- การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน ✓
- เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ ✓
- การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล ✓
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ ✓
- การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ✓
- การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข ✓
- แนวทางการดำเนินงานและการประเมินผล ✓

กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข



คำนำ

ประชากรไทยวัยทำงานกำลังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านสุขภาพกาย จากผลการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ของวัยทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2563-2566 พบว่าประชากรวัยทำงานที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ปกติมีแนวโน้มลดลง โดยในปี พ.ศ. 2566 มีเพียงร้อยละ 38.22 ที่มี BMI ปกติ ซึ่งการมี BMI เกินเกณฑ์มาตรฐานเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ ด้านสุขภาพจิต จากผลสำรวจในปี พ.ศ. 2567 พบว่าพนักงานวัยทำงานมีปัญหาสุขภาพจิตถึงร้อยละ 42.7 โดยสาเหตุหลักมาจากความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การประเมินความสุขของคนทำงานในองค์กรในปี พ.ศ. 2564 ยังพบว่ากลุ่มคนทำงานมีระดับความสุขต่ำกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ ด้านการเงิน ซึ่งมีวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดจากการระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของคนวัยทำงาน สาเหตุหลักมาจากการตกงาน การลดรายได้ และการล้มละลายของธุรกิจจำนวนมาก ทำให้คนจำนวนมากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทางการเงิน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มประชากรวัยทำงานผ่านการขับเคลื่อนเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดีในองค์กรและองค์กร เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิต สารเสพติดและปัญหาการฆ่าตัวตายในกลุ่มวัยทำงาน ให้เกิดรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่ดี มีช่องทางเข้าถึงบริการ

ศูนย์สุขภาพจิตที่ 6 จึงเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายพลเมืองสุขภาพจิตดีในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ที่มีความรู้ ทักษะและมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในด้านการดูแลสุขภาพกาย ใจ และการเงิน แบบองค์รวม สนับสนุนให้ประชากรวัยทำงานมีความเข้มแข็งทางใจ เกิดความเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ เกิดแนวทางการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในหน่วยงาน ส่งผลต่อสุขภาพกาย ใจและการเงิน เป็นไปในทางที่ดีต่อไป

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่พนักงานทั่วไป รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้แก่พนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิต เพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันตั้งแต่เบื้องต้นไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตในอนาคตและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำ
กุมภาพันธ์ 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทนำ	1-5
หัวข้อวิชาหลักสูตร เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแบบองค์รวม	
MODULE 1	บทบาท เจ้าหน้าที่ ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม 6-12
MODULE 2	การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน 13-17
MODULE 3	เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ 18-24
MODULE 4	การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล 25-34
MODULE 5	การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ 35-49
MODULE 6	การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม 50-62
MODULE 7	การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข 63-71
MODULE 8	แนวทางการดำเนินงานและการประเมินผล 72-75
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ
ภาคผนวก ข	สื่อที่ใช้ในการเสริมสร้างความรอบรู้สุขภาพกาย ใจ การเงิน แก่เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
ภาคผนวก ค	แบบประเมินสำหรับวิทยากร
ภาคผนวก จ	รายชื่อคณะผู้จัดทำ

บทนำ

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม (HOLISTIC HEALTH ADVISOR) ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม เกิดจากความร่วมมือระหว่างกรมสุขภาพจิตและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อนุมัติหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม เป็นการฝึกอบรมภายใต้การบูรณาการความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกรมสุขภาพจิต กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ธนาคารแห่งประเทศไทย เครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่พนักงานทั่วไป รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้แก่พนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตเพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันตั้งแต่เบื้องต้นไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตในอนาคต เช่น พนักงานใหม่ที่ยังปรับตัวไม่ได้ พนักงานที่มีความเครียดจากการได้รับมอบหมายงานที่เกินความสามารถของตนเอง พนักงานที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง มีปัญหาหนี้สิน มีปัญหาครอบครัว เสี่ยงต่อการติดสุราและสารเสพติด เป็นต้น โดยมุ่งหวังที่จะสร้างศักยภาพให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถช่วยเหลือดูแลสุขภาพพนักงานในองค์กรได้เบื้องต้น ถ้าองค์กรมีการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่องแล้วจะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตดีและมีความสุข นั่นคือคนวัยทำงาน ยุค 4.0 “ปรับตัวได้ ใจเป็นสุข สนุกไม่เครียด”

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

1. ค้นหาปัจจัย

1.1 ทบทวนการศึกษาวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลมาสังเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพวัยทำงาน

1.2 สัมภาษณ์เชิงลึก คนวัยทำงานทั้งหญิงและชายในแต่ละอาชีพ ได้แก่ อาชีพ รับจ้างเป็นพนักงานทำความสะอาด อาชีพขับรถแท็กซี่ อาชีพรับจ้างบริษัทเอกชน อาชีพค้าขาย อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย อาชีพรับราชการ และผู้ที่ว่างงาน

1.3 นำข้อมูลจากการทบทวนเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสังเคราะห์เพื่อจัดหมวดหมู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพวัยทำงาน

2. ศึกษาบริบทขององค์กรเพื่อใช้เป็นข้อมูลการออกแบบรูปแบบ กิจกรรม ระยะเวลาที่จัดที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรซึ่งจะทำให้หน่วยงาน สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมให้พนักงานได้จริง

2.1 ศึกษาจากแผนงานประจำปีขององค์กรเพื่อดูต้นทุนเดิมที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานประจำปีอยู่แล้ว

2.2 ศึกษาจากการนำเสนอร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงาน ระหว่างการตรวจประเมินองค์กรที่ขอรับการตรวจประเมินระดับประเทศ ภายใต้โครงการ “องค์กรปลอดภัย ปลอดภัย ใจเป็นสุข”

3. จัดทำร่างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

3.1 จัดทำร่างคู่มือฯ จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพวัยทำงาน

3.2 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างคู่มือฯ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้ให้มีความเหมาะสม

3.3 จัดทำคู่มือฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. จัดทำร่างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

4.1 กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของร่างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ตามกรอบแนวคิดโดยมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพคนวัยทำงาน

4.2 ออกแบบกิจกรรมใหม่ในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำกรอบแนวคิดบริบทและต้นทุนเดิมในการจัดกิจกรรมที่มีอยู่แล้วขององค์กรมาเป็นฐานคิด

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

4.3 คำนี้ถึงว่าการออกแบบกิจกรรมในร่างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม จะต้องสอดคล้องและสามารถสนับสนุนองค์กรที่เข้าร่วมโครงการของกระทรวงสาธารณสุข “องค์กรปลอดโรค ปลอดภัย ภายใจเป็นสุข”

4.4 บางกิจกรรมยังคงกิจกรรมเดิมที่องค์กรทำอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วและเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตให้พนักงานทั่วไปหรือเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในพนักงานกลุ่มเสี่ยง ดังนั้นจึงได้มีการนำกิจกรรมเดิมมารวบรวมและจัดใส่ในแต่ละองค์ประกอบของร่างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

5. ประเมินผลคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

5.1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างคู่มือฯ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับแก้

5.2 ให้ผู้ใช้ (User) ขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ เจ้าหน้าที่ของศูนย์สุขภาพจิตร่วมกันประเมินร่างคู่มือฯ

5.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปผลการประเมินร่างคู่มือฯ

6. ปรับปรุงและจัดทำคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ตามสรุปผลการประเมิน

โครงสร้างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

1. องค์ประกอบของโครงสร้างคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ประกอบด้วย 10 Module โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Module	วัตถุประสงค์	ชื่อกิจกรรม
MODULE 1 บทบาท หน้าที่ เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม	-
MODULE 2 การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพลูกจ้างตามบทบาทของกระทรวงแรงงาน	-
MODULE 3 เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร	- กิจกรรม เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ - กิจกรรม ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือทางด้านสุขภาพกายสุขภาพใจ
MODULE 4 การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล ได้แก่ การวางแผนการเงิน หนี้ และการบริหารจัดการหนี้ สิทธิของผู้ใช้บริการทางการเงิน และภัยการเงิน และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ถูกต้อง	- กิจกรรม : การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล - กิจกรรม : มาตรวจสุขภาพการเงินกันเถอะ - กิจกรรม : เข้าใจถูกหรือผิด - กิจกรรม : จ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

<p>MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ</p>	<p>เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจสำหรับแรงงานในองค์กร</p>	<p>- กิจกรรม : ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ - กิจกรรม : สร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยพลัง อึด ฮึด สู้ - กิจกรรม : รู้จักและรับมือกับความเครียด</p>
<p>MODULE 6 การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม</p>	<p>1. เพื่อสร้างให้ความรู้ ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม 2. เพื่อฝึกทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาสุขภาพสำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตแบบองค์รวม</p>	<p>กิจกรรมที่ : ฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ</p>
<p>MODULE 7 การสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุข</p>	<p>เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กร</p>	<p>- กิจกรรม การสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุข - กิจกรรม ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม</p>
<p>MODULE 8 แนวทางการดำเนินงานและการประเมินผล</p>	<p>เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม นำไปใช้ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้วัยทำงานตามสภาพปัญหาสุขภาพในแต่ละมิติ และความต้องการขององค์กร เพื่อให้คนวัยทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>-</p>

2. ลักษณะกิจกรรม กิจกรรมในคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 กิจกรรมใหม่ ที่องค์กรยังไม่เคยจัดโดยกิจกรรมเหล่านี้ถูกพัฒนาขึ้นมาจากกรอบแนวคิดตามปัจจัยการสร้างสุขคนวัยทำงานเพื่อสนับสนุนให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเหล่านี้เพิ่มเติมซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงานทั่วไปและเพื่อเป็นการเฝ้าระวังป้องกันพนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงไม่ให้มีปัญหาสุขภาพจิต

2.2 กิจกรรมเดิม ที่องค์กรกำหนดไว้เป็นแผนรายปีและจัดให้พนักงานอยู่แล้วและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพจิตพนักงาน

3. โอกาสที่จะนำกิจกรรมไปใช้ในองค์กร องค์กรสามารถพิจารณากิจกรรมและวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมในแต่ละ Module ของคู่มือฯ เพื่อวางแผนออกแบบและกำหนดช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและความเป็นไปได้ โดยมีหลักการเพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุดและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมการวางแผนการจัดกิจกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จัดกิจกรรมสอดแทรกระหว่างการทำงานในแต่ละวันซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องจัดอย่างต่อเนื่อง องค์กรอาจจัดกิจกรรมดังกล่าวตามหลักสูตร โดยสอดแทรกระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้พนักงานทำอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นความเคยชินและทำงานเป็นนิสัยในที่สุด

ตัวอย่างช่วงเวลาที่ใช้จัดกิจกรรม เช่น

- จัดสอดแทรกกับการประชุมก่อนเข้างาน (Morning Talk) เช่น กิจกรรมที่ใช้เวลาสั้นๆ ได้แก่ กิจกรรมที่ให้คิดถึงข้อดีของตนเองและผู้อื่น เป็นต้น
- จัดช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน เช่น การอ่านบทความที่ให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตผ่านเสียงตามสายของหน่วยงาน เป็นต้น
- จัดช่วงพักเพื่อผ่อนคลาย 15 นาที ระหว่างการทำงานทุกสองชั่วโมงหรือตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนดให้พักเช่นกิจกรรมการออกกำลังกายคลายเครียด

รูปแบบที่ 2 กิจกรรมที่สามารถจัดปีละ 1-2 ครั้ง โดยกำหนดระยะเวลาที่จะจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฯ ซึ่งเป็นการกำหนดเวลาจัดแบบเฉพาะกิจตัวอย่าง เช่น

- จัดกิจกรรมร่วมกับการจัดสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety Week) เช่น กิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบ Walk Rally หรือ ค่ายความรู้
 - จัดในรูปแบบการอบรมประจำปีกำหนดในแผนงานของหน่วยงาน
4. เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม สามารถพิจารณาขอบข่ายตามความเหมาะสม เช่น
- 4.1 เจ้าหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้เป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตพนักงาน
 - 4.2 คณะทำงานที่รับผิดชอบการพัฒนาองค์กรภายใต้โครงการ “องค์กรปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข” ของกระทรวงสาธารณสุข
 - 4.3 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.)
 - 4.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือเจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR,HRD)
 - 4.5 คณะทำงานสวัสดิการของหน่วยงาน
 - 4.6 พยาบาลประจำห้องพยาบาลของหน่วยงาน เป็นต้น
5. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม
- 5.1 กลุ่มพนักงานทั่วไปเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีอยู่แล้วให้ยั่งยืน
 - 5.2 กลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันแต่เนิ่นๆ ไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตภายหลัง เช่น พนักงานใหม่ที่ยังปรับตัวไม่ได้ พนักงานที่มีความเครียดจากการได้รับมอบหมายงานที่เกินความสามารถของตนเองพนักงานที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังมีปัญหาหนี้สิน มีปัญหาครอบครัว สูญเสียบุคคลที่เป็นที่รักหรือของรักกะทันหัน เสี่ยงต่อการติดสุราและสารเสพติด เป็นต้น
6. ชุดสื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม “ความรู้สุขภาพจิตวัยทำงาน”
7. การประเมินผลการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฯ ผลลัพธ์ความสำเร็จ คือ พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีสุขภาพกายสุขภาพใจและสุขภาพการเงินอยู่ในระดับปกติ การประเมินผลแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
- ระดับที่ 1 การประเมินผลกิจกรรม**
- วัตถุประสงค์ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และตรงกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น องค์กรสามารถเลือกประเมินได้จาก 2 รูปแบบ คือ
- 7.1.1 การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมทุกครั้ง ในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรพิจารณาตามความเหมาะสมตัวอย่างเช่น จากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วม ทำกิจกรรม จากการสัมภาษณ์ จากการประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น

7.1.2 การประเมินภาพรวมทุกกิจกรรม ซึ่งองค์กรสามารถ ประเมินผลการจัดกิจกรรมทั้งหมดทุกสิ้นปี เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 2 การประเมินผลลัพธ์

วัตถุประสงค์ เพื่อดูผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงระดับคะแนนความสุขของพนักงานหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมสร้างสุขอย่างต่อเนื่องดังนี้

รายบุคคล โดยประเมินด้วยแบบประเมินในแต่ละด้านกาย ใจ การเงิน หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานในองค์กรจำนวน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ต้นปีก่อนเริ่มจัดกิจกรรมให้พนักงาน และครั้งที่ 2 ปลายปีเมื่อจัดกิจกรรมให้พนักงานเสร็จสิ้นทุกกิจกรรมและนำผลของแต่ละบุคคลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงไปจากเดิม

ภาพรวมอาจประเมินผลลัพธ์ในภาพรวมร่วมด้วยก็ได้ โดยดูจากอัตราการลาออกของพนักงานลดลง

MODULE 1

บทบาท เจ้าหน้าที่
เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพ
แบบองค์รวม



MODULE 1

บทบาท หน้าที่ เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ กาย ใจ และการเงิน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสุขภาวะของแรงงานในองค์กร ศึกษาบทบาท หน้าที่ และจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
ระยะเวลาอบรม	30 นาที
รูปแบบการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน จำนวน 30 นาที และมีการซักถามตามประเด็น
รายละเอียดการบรรยาย	<p>เริ่มต้นด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าร่วมเพื่อให้เกิดกลุ่มสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่ม เนื้อหาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม รายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิยามของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม - สถานการณ์ปัญหา ความเป็นมา ความจำเป็นที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพ แบบองค์รวม - คุณลักษณะสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม - บทบาท หน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม - องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
อุปกรณ์	เอกสารประกอบการเรียนรู้
แนวทางการจัดกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประกอบด้วย นิยามของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม สถานการณ์ปัญหาความเป็นมา ความจำเป็นที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม คุณลักษณะสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม บทบาท หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม และองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม รายละเอียดดังใบความรู้ที่ 1 2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วม

MODULE 1 บทบาท เจ้าหน้าที่ ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

ใบความรู้ Module ที่ 1

บทบาท เจ้าหน้าที่ ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

- นิยามของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- สถานการณ์ปัญหา ความเป็นมา ความจำเป็น ที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- บทบาท เจ้าหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- คุณลักษณะสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

นิยามของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพกาย ใจ การเงิน แก่พนักงานในองค์กร และมีบทบาทในการขับเคลื่อนด้านสุขภาพแบบองค์รวมขององค์กร

สถานการณ์ปัญหา ความเป็นมา

ประชากรไทยวัยทำงานกำลังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านสุขภาพกาย ข้อมูลจากกองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค พบว่า 1 ใน 4 ของวัยทำงานเสี่ยงเป็นโรคไม่ติดต่อและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดย 4 อันดับโรคติดต่อ ในวัยทำงานประกอบด้วย โรคเบาหวาน โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคปอดเรื้อรัง โรคมะเร็ง ตามลำดับ มีปัจจัยเสี่ยงมาจากภาวะโรคอ้วนร้อยละ 24.69 โรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ 8.4 ภาวะไขมันในเลือดสูง/คอเลสเตอรอลสูง ร้อยละ 4 และพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อได้แก่ รับประทานอาหารหวาน มัน เค็มจัด ไม่รับประทานผักผลไม้ มีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ การพักผ่อนไม่เพียงพอ รวมถึงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2567) ด้านสุขภาพจิต จากรายงานข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตคนไทย ปี 2563-2567 พบว่า ประชากรไทยวัยทำงานมีภาวะความเครียดสูงมากที่สุดร้อยละ 49.56 มีความเสี่ยงซึมเศร้ามากที่สุดร้อยละ 54.54 (กรมสุขภาพจิต, 2567) และด้านการเงิน ข้อมูลการเป็นหนี้ของคนไทย พบว่า ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้เร็ว ร้อยละ 58 ของคนวัยเริ่มทำงานเป็นหนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นหนี้บัตรเครดิต หนี้ส่วนบุคคล หนี้รถยนต์/มอเตอร์ไซค์ ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้เกินตัว ร้อยละ 30 ของลูกหนี้บัตรเครดิตและหนี้ส่วนบุคคล มีบัตรเครดิต 4 ใบ และมีวงเงินรวม 10-25 เท่าของรายได้ ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้โดยไม่ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง โดย 4 ใน 5 ของปัญหาการเสนอขายสินเชื่อของธนาคารคือ ลูกหนี้มักได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้เพราะจำเป็น ร้อยละ 62 ของครัวเรือนมีเงินออมไม่เพียงพอเพื่อฉุกเฉิน และครัวเรือนกว่าครึ่งมีเงินไม่พอจ่ายหนี้ ถ้ารายได้ลดลงร้อยละ 20 ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้ยาวนาน โดย 1 ใน 4 ของคนอายุมากกว่า 60 ปี ยังมีภาระหนี้สิน เฉลี่ยสูงกว่า 400,000 บาทต่อคน ร้อยละ 40 ของลูกหนี้บัตรเครดิตและหนี้ส่วนบุคคลจ่ายขั้นต่ำ ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้เสีย ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนหนี้เสีย 10 ล้านบัญชี โดนเกือบ 4.5 ล้านบัญชีเสียช่วงโควิด-19 ส่วนใหญ่เป็นหนี้ส่วนบุคคลและหนี้เกษตรกร ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้ไม่จบไม่สิ้น ร้อยละ 20 ของหนี้เสียเป็นหนี้ที่ถูกฟ้องแล้ว และ 1 ใน 3 ของลูกหนี้ที่ถูกยึดทรัพย์ขายทอดตลาดยังปิดหนี้ไม่ได้ ประชากรไทยวัยทำงานเป็นหนี้นอก ระบบ ร้อยละ 42 ของ 4,600 ครัวเรือนที่เข้ามาขอแก้หนี้ในระบบ เฉลี่ยคนละ 54,300 บาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2566)

ความจำเป็นที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสื่อสารและให้ความรู้ด้านสุขภาพทางกาย สุขภาพใจ และการเงิน ให้กับพนักงานองค์กร เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกและประสานงาน เป็นที่ปรึกษา และให้การดูแลสุขภาพกาย ใจ การเงิน ของพนักงานในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ในองค์กร

บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร มีดังนี้

- ผู้สื่อสารและให้ความรู้ด้านสุขภาพ (Educator/Health Communicator)
- การเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกและประสานงาน (Facilitator and coordinator)
- ผู้ให้การดูแล (Caregiver/provider)
- การเป็นที่ปรึกษา (Consultant)

คุณลักษณะสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม คุณลักษณะ สมรรถนะสำคัญของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ประกอบด้วย

- 1) มีจิตอาสา พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อส่วนร่วม
- 2) มีความรักในงานและภารกิจที่ทำ มีความมุ่งมั่น เห็นความสำคัญของงานที่ทำ
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี
- 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจรักในการพัฒนากิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
- 5) เป็นผู้ให้คำปรึกษาและรับฟังที่ดี
- 6) เป็นนักประสานงานที่ดี
- 7) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

จรรยาบรรณของการให้คำปรึกษา

- 1) ต้องรักษาความลับอย่างดีที่สุด
- 2) ต้องนับถือความเป็นหนึ่งของเขา และ ต้องพยายามช่วยเหลือให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ
- 3) แสดงให้เห็นว่าสนใจเรื่องของเขาอย่างแท้จริง และ เชื่อถ้อยคำ หรือ ความคิดเขา
- 4) ไม่ใช่ข้อมูล หรือ เรื่องราวของเขาไปเผยแพร่ เว้นได้รับอนุญาต
- 5) ไม่เอาความคิดเห็น และ ทศนคติของตัวเองไปตัดสินเขา
- 6) ไม่นินทา หรือ เปิดเผยความลับของคนอื่นในขณะที่ให้คำปรึกษา

ข้อควรระวังในการให้คำปรึกษา

- 1) ผู้ให้คำปรึกษา ไม่ใช่พนักงานสอบสวน (Detective) อย่าถามซักไซ้มากเกินไป
- 2) ผู้ให้คำปรึกษา ไม่ใช่หมายากล (Magician) อย่าเร่งรัดให้ปัญหาจบเร็วเกินจริง
- 3) ผู้ให้คำปรึกษา ไม่ใช่หัวหน้างาน (Foreman) อย่าใช้การเพิ่มภาระงาน เพื่อให้ปัญหาถูกลืม
- 4) ผู้ให้คำปรึกษา ไม่ใช่ผู้พิพากษา (Judge) อย่าตัดสินถูกผิด โดยเฉพาะอดีตที่ผ่านมา
- 5) ผู้ให้คำปรึกษา ไม่ใช่นักทำนาย (Prophet) อย่าทำนายว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต

องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

การส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลและชุมชนสามารถควบคุมและปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพของตนเอง เพื่อให้บรรลุภาวะสุขภาพที่ดีที่สุด รวมถึงการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพในทุกด้าน เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่เหมาะสม (WHO, 1986)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization - WHO) ให้คำจำกัดความว่า การส่งเสริมสุขภาพคือ "The process of enabling people to increase control over, and to improve, their health." โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของคนและสังคมในการดูแลสุขภาพผ่านนโยบาย การศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพ (WHO, 1986)

การป้องกันสุขภาพ (Health prevention) หมายถึง การดำเนินการหรือมาตรการที่มุ่งเน้นลดโอกาสหรือป้องกันการเกิดโรค ภาวะสุขภาพที่ไม่พึงประสงค์ หรือปัญหาสุขภาพในอนาคต โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ (WHO, 2020)

- 1) การป้องกันขั้นปฐมภูมิ (Primary Prevention) มุ่งป้องกันไม่ให้เกิดโรคหรือภาวะสุขภาพที่ไม่พึงประสงค์ตั้งแต่แรก
- 2) การป้องกันขั้นทุติยภูมิ (Secondary Prevention) มุ่งตรวจหาโรคในระยะเริ่มต้นและรักษาให้หายเพื่อป้องกันการลุกลาม
- 3) การป้องกันขั้นตติยภูมิ (Tertiary Prevention) มุ่งเน้นลดผลกระทบของโรคที่เกิดขึ้นแล้ว และฟื้นฟูสุขภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต

1. ปัจจัยทางชีวภาพ (Biological Factor)

Bio ตัวแรกมาจากคำว่า Biological Factor คือปัจจัยทางชีวภาพ หรือก็คือ ชีว (หรือ ชีวะ) ตัวแรกในคำว่าชีวจิตสังคม ซึ่งปัจจัยด้านนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย ทั้งเรื่องพันธุกรรมต่างๆ ว่าส่งผลให้ร่างกายออกมาเป็นอย่างไร เรื่องอาหารการกินต่างๆ ว่าส่งผลต่อร่างกายอย่างไร ผลกระทบจากการทานยาต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อร่างกายหรือไม่ รวมไปถึงเรื่องความผิดปกติของร่างกายต่างๆ เรียกได้ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์กับเรื่องสุขภาพกายและผลกระทบทั้งหมดที่เกิดขึ้นกับร่างกายนั่นเอง

2. ปัจจัยทางจิต (Psychological Factor)

Psycho ต่อมาคือคำว่า Psychological Factor หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตทั้งหมด เช่น สุขภาพจิตของเราความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมของเรา การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem) ทักษะการรับมือกับปัญหาแรงจูงใจในการใช้ชีวิตของเรา และเรื่องทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ

3. ปัจจัยทางสังคม (Sociological Factor)

Social สุดท้าย ย่อมาจากคำว่า Sociological Factor คือปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ซึ่งรวมไปถึงความสัมพันธ์แบบเพื่อน ครอบครัว และสังคมรอบๆ ตัวเรา เช่น ความสัมพันธ์ของเราและผู้อื่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หรือภายในสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ที่อยู่อาศัย โรงเรียน ที่ทำงาน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม นอกจากนี้ยังรวมถึงเรื่องสภาพเศรษฐกิจอีกด้วย

แนวคิดการส่งเสริมป้องกันปัญหาสุขภาพในองค์กร

การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ลดความเครียด ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มความสุขในการทำงาน โดยมีหลักการจาก "กฎบัตรรอดตาย" ที่ระบุถึงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพที่ดีและพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของพนักงาน (WHO, 2547)

การส่งเสริมความรู้และทักษะด้านสุขภาพ พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงทักษะในการจัดการกับความเครียดและปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน (วิชชุพร เกตุไทม และคณะ, 2565)

การสร้างเครือข่ายการสนับสนุน บุคลากรสาธารณสุขสามารถเข้ามามีบทบาทในฐานะที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้พนักงานเข้าถึงการดูแลสุขภาพจิตอย่างใกล้ชิด กรมสุขภาพจิตยังแนะนำให้มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการสร้างสุขภาพจิตของพนักงานอย่างยั่งยืน (WHO, 2547)

แนวคิดความรู้ด้านสุขภาพ

ความรู้ด้านสุขภาพ หมายถึง ชีตความสามารถทางปัญญาและสังคม ระดับปัจเจกชน ที่รอบรู้ แลกงานด้านสุขภาพจนสามารถถ่วงนกรองประเมิน และเลือกรับ นำไปสู่การตัดสินใจด้วยความเฉียบคม ที่จะเลือกรับผลิตภัณฑ์สุขภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เลือกใช้บริการสุขภาพที่เหมาะสมกับตนเอง (กรมอนามัย , 2560)

กระบวนการความสำเร็จ ต้องสนับสนุนให้ประชาชน เข้าถึง เข้าใจ ข้อมูล ความรู้และการจัดบริการ สุขภาพ ระดับพื้นฐานที่จำเป็นได้ง่าย เมื่อเขาต้องการนำไปสู่การซักถาม ประเมิน ตัดสินใจเลือกรับ ปรับใช้ ได้ผลแล้วบอกต่อได้ (วชิระ เฟิงจันทร์, 2560)

ความรู้ด้านสุขภาพ 6 องค์ประกอบ (กรมอนามัย, 2560)

- 1) การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ (Access)
- 2) การเข้าใจข้อมูลสุขภาพ (Understand)
- 3) การประเมินข้อมูลด้านสุขภาพ (Evaluate)
- 4) การตัดสินใจเกี่ยวกับสุขภาพ (Decide)
- 5) การจัดการพฤติกรรมเพื่อสุขภาพ (Manage)
- 6) การสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพ (Communicate)



กรอบคิด Health Literacy ของกรมอนามัย



แนวทางการให้คำปรึกษา (GIBSON ET AL, 2551)

การให้คำปรึกษาแบบนำทาง (Directive counseling) คือ การดำรงบทบาทคล้ายที่ปรึกษา (Counselor as a consultant) เสนอแนะ (Suggestion) วิธีการคลี่คลายทุกข้ออย่างชัดเจนให้กับผู้รับคำปรึกษา โดยมุ่งเน้นเพื่อให้สามารถตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) สามารถดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมั่นคง

การให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง (Non-directive counseling) คือ การดำรงบทบาทคล้ายโค้ช (Counselor as coach) ใช้คำถามชี้ให้เกิดการตระหนักรู้ได้ด้วยตนเอง หรือใช้ทักษะการเล่าเรื่อง (Story telling) ยกตัวอย่างเทียบเคียง เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเชื่อมโยงเรื่องราวเข้ากับตัวเอง จนสามารถค้นพบทางออกได้เองโดยมุ่งเน้นเพื่อให้สามารถตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) สามารถดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมั่นคง แตกต่างจากโค้ชตรงที่ “โค้ช” จะมุ่งเน้นไปสู่การค้นพบแนวทางการพัฒนาตนเอง (Self-development) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

การให้คำปรึกษาแบบสายกลาง (Eclectic counseling) คือ การดำรงบทบาททั้งแบบคล้ายที่ปรึกษาและแบบคล้ายโค้ชรวมแนวทางทั้งข้อ 1 และข้อ 2 เข้าด้วยกัน ทั้งเสนอแนะ ซึ่งให้เกิดการตัดสินใจ รับผิดชอบและจัดการกับชีวิตได้ด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นเพื่อให้สามารถตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) สามารถดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมั่นคง

ทั้งนี้หากพบผู้ที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพสามารถให้ความช่วยเหลือด้วย 3 ส. ดังนี้

1. **สอดส่องมองหา (Look)** โดยค้นหาผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน เช่น ผู้ที่แสดงอาการเศร้า โศกเสียใจรุนแรง กินไม่ได้นอนไม่หลับ เครียด โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยจิตเวช
2. **ใส่ใจรับฟัง (Listen)** อย่างตั้งใจ รวมทั้งใช้ภาษากาย เช่น จับมือโอบกอด เพื่อช่วยให้ผู้สูญเสียบอกเล่าอารมณ์ความรู้สึก คลายความทุกข์ในใจ
3. **ส่งต่อเชื่อมโยง (Link)** โดยให้ความช่วยเหลือ ตามความจำเป็น หากไม่ดีขึ้น เช่น ควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ เครียดรุนแรง มีความคิดฆ่าตัวตาย ให้ป้องกัน ส่งต่อเข้าสู่กระบวนการรักษาที่เหมาะสมต่อไป

การเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกและการส่งต่อ

องค์กรส่วนใหญ่จะมีการประสานงานกับหน่วยงานด้านสุขภาพจิตหรือโรงพยาบาลในพื้นที่ บทบาทสำคัญอีกประการหนึ่งของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมคือการประสานงานเชิงรุก ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงบริการและการรักษาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ในการลดปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานและหากพนักงานมีอาการที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน เช่น การมีความคิดฆ่าตัวตาย เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมจะต้องทำหน้าที่ในการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตโดยเร็วที่สุดและอาจประสานงานกับญาติหรือครอบครัวของพนักงานในกรณีที่เป็น

แนวทางการเชื่อมโยงและการส่งต่อ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562)

การวิเคราะห์ความต้องการ

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้รับบริการเพื่อระบุปัญหาและความต้องการที่เฉพาะเจาะจง
- 2) ประเมินว่าปัญหานั้นต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกหรือไม่

การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

- 1) ระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความเชี่ยวชาญหรือทรัพยากรที่เหมาะสม
- 2) ติดต่อหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ข้อมูลและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของผู้รับบริการ

การส่งต่อ (Referral)

- 1) เตรียมเอกสารและข้อมูลสำคัญ เช่น ใบส่งตัว บันทึกการให้บริการ หรือข้อมูลประวัติ
- 2) ส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานเป้าหมายโดยปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความเป็นส่วนตัวและจริยธรรม
- 3) ติดตามผลการส่งต่อเพื่อตรวจสอบว่าผู้รับบริการได้รับความช่วยเหลือตามที่คาดหวัง

การติดตามผล (Follow-up)

- 1) ประเมินว่าผู้รับบริการได้รับบริการหรือความช่วยเหลือที่เหมาะสมและครบถ้วน
- 2) หากมีปัญหาเพิ่มเติม อาจพิจารณาส่งต่อไปยังหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม

***** เนื้อหารายละเอียดวิทยากรสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้จากหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม *****

MODULE 2

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน



MODULE 2

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพลูกจ้างตามบทบาทของกระทรวงแรงงาน
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน บทบาทของกระทรวงแรงงานกับการเพิ่มศักยภาพกลุ่มแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม และด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ระยะเวลาอบรม	1 ชั่วโมง
รูปแบบการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน จำนวน 1 ชั่วโมง และมีการซักถามตามประเด็น
รายละเอียดการบรรยาย	บรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน เนื้อหาดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - บทบาทของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ในการส่งเสริมศักยภาพแรงงาน - มาตรฐานฝีมือแรงงาน - การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในองค์กร
อุปกรณ์	เอกสารประกอบการเรียนรู้
แนวทางการจัดกิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้เข้าใจและเห็นประโยชน์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บทบาทของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ในการส่งเสริมศักยภาพแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในองค์กรรายละเอียดดังใบความรู้ 2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมเป็นระยะๆ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วม

MODULE 2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน

ใบความรู้ Module ที่ 2**การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน**

- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- บทบาทของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ในการส่งเสริมศักยภาพแรงงาน
- มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ระเบียบการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในองค์กร

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย**

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถ ตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามประกาศกระทรวงแรงงาน กำหนดให้ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมส่งเงินสมทบภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป

ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน (มาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ)

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

3. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ ที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

8) จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึก (ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557)

หมายเหตุ: เนื่องจากขณะที่จัดทำคู่มือฉบับนี้ (6 ม.ค.2568) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างแก้ไขประกาศที่เกี่ยวข้องกับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ เช่น กำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึก (ถ้ามี) เสนอต่อนายทะเบียนก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 30 วัน กำหนดการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กำหนดวิธีการยื่น กำหนดวิธีการรับคำขอ และกำหนดแบบฟอร์มต่างๆ เป็นต้น ดังนั้น หากประกาศฉบับใหม่ใช้บังคับ ผู้ประกอบการกิจการต้องดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศฉบับใหม่ดังกล่าว ติดตามข้อมูลได้ที่ เว็บไซต์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th/sdpa

บทบาทของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ในการส่งเสริมศักยภาพแรงงาน

1. การวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม (Training and Development Planning)

วางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง

2. การสร้างแผนการเรียนรู้และเติบโต (Career Development Planning)

ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลควรมีการสนับสนุนการวางแผนการเติบโตในอาชีพของพนักงาน เช่น การจัดทำแผนการเลื่อนขั้น และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path)

3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Promoting a Learning Culture)

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งผ่านการเข้าร่วมอบรม การอ่านหนังสือ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กร

4. การประเมินและวิเคราะห์ความสามารถ (Performance and Skill Assessment)

ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลต้องทำการประเมินทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อหาจุดที่พนักงานควรปรับปรุง

5. การจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง (Knowledge Management and Technology Integration) ในยุคดิจิทัล ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลต้องมีบทบาทในการเลือกใช้เครื่องมือหรือระบบการจัดการความรู้ที่ช่วยให้พนักงานเข้าถึงข้อมูล และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา เช่น ระบบ E-Learning และการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

6. การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนพนักงาน (Motivation and Employee Support)

สนับสนุนพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านระบบผลตอบแทน สิ่งจูงใจ หรือสวัสดิการที่เหมาะสม

7. การส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม (Diversity and Inclusion Promotion)

การส่งเสริมความหลากหลายในการทำงาน (Diversity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างศักยภาพของทีมงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (มาตรา 5) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** (มาตรา 22) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

2. **มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26** เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ

การรับรองความรู้ความสามารถ

หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา 5) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา 39 (5)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐ และที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพ

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในองค์กร

1. กำหนดแผนพัฒนาศักยภาพแรงงาน
2. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร
4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา
5. การสนับสนุนสิทธิประโยชน์
6. ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

การจัดพัฒนาศักยภาพแรงงานตามระเบียบเหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างแรงงานที่มีทักษะและความสามารถที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้

***เนื้อหารายละเอียดวิทยากรสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้จากหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ***

MODULE 3

เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายใจ



MODULE 3

เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเฉพาะภาวะเครียด (Stress) ซึมเศร้า (Depression) ภาวะหมดไฟ (Burnout) ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (Suicide) ตัวอย่างการทำกิจกรรมโครงการส่งเสริมสุขภาพกายและใจในองค์กรจากองค์กรที่ดำเนินการแล้ว อาทิ ที่มา แนวคิด วิธีการดำเนินงาน ผลลัพธ์ นำผลไปใช้วางแผนดำเนินการในองค์กร และบทบาทของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ได้แก่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การเจรจาต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง การสร้างเครือข่าย การให้ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพกายและใจ การเป็นนักฟังเชิงลึก การบำบัดเบื้องต้น
ระยะเวลาอบรม	2 ชั่วโมง
รูปแบบการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน จำนวน 1 ชั่วโมง ฝึกปฏิบัติ จำนวน 1 ชั่วโมง และมีการซักถามตามประเด็น
กิจกรรม	ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ซึ่งจำเป็นต้องทำให้ครบทั้ง 2 กิจกรรมและจำเป็นต้องเริ่มต้นทำจากกิจกรรมที่ 1 ไปถึงกิจกรรมที่ 2 เนื่องจากมีการจัดลำดับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิด โดยเริ่มจากการเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องมือที่สำคัญในการดูแลสุขภาพจิต สถานการณ์สุขภาพจิตและการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพจิต ตลอดจนสามารถฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพการเงิน รายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ - กิจกรรม ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ

กิจกรรม : เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ

ชื่อกิจกรรม	เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง
รายละเอียดการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน จำนวน 1 ชั่วโมง - ความหมายของสุขภาพกายและสุขภาพจิต - ปัญหาสุขภาพจิตและโรคทางจิตเวช สารเสพติด - เครื่องมือที่สำคัญในการดูแลสุขภาพจิต
อุปกรณ์	ไม่มี

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องมือที่สำคัญในการดูแลสุขภาพจิต สถานการณ์สุขภาพจิตและการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพจิต รายละเอียดดังใบความรู้ Module ที่ 3
2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมเป็นระยะๆ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วม

ใบความรู้ Module ที่ 3

เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

- ความหมายของสุขภาพกายและสุขภาพจิต
- ปัญหาสุขภาพจิตและโรคทางจิตเวช สารเสพติด
- เครื่องมือที่สำคัญในการดูแลสุขภาพจิต

ความหมายของสุขภาพกายและสุขภาพจิต

สุขภาพกาย หมายถึง สภาวะของร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ (WHO, 1948)

สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มีความสดชื่น แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคง เป็นปกติสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสนภายในจิตใจ (WHO, 2022)

ความสำคัญของสุขภาพกายและสุขภาพจิต

สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิตการที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติก็คือ การทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จิตใจมีความสุขความพอใจ ความสมหวังทั้งตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ประจำวันไม่ว่าเป็นการเรียนหรือการทำงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพการที่เราารู้สึกว่า ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเรามีความปกติและสมบูรณ์ดี เราก็จะมีความสุขในทางตรงข้าม ถ้าสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเราผิดปกติหรือไม่สมบูรณ์ เราก็จะมีความสุข รู้จักบำรุงรักษาและส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตของทุกคนในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับว่า การรู้จักดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยให้ชีวิตอยู่ได้ด้วย สุขสุขสมบูรณ์และมีคุณภาพที่ดี

ความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตและสารเสพติด

สุขภาพกายของวัยทำงานหมายถึงสภาวะที่ร่างกายสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน วัยทำงานเป็นช่วงอายุที่มักมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด เบาหวาน และความดันโลหิตสูง จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี 2023 พบว่าประมาณ 71% ของการเสียชีวิตทั่วโลกเกิดจาก NCDs โดยในกลุ่มวัยทำงาน อายุ 30-69 ปี มีสัดส่วนการเสียชีวิตก่อนวัยอันควรถึง 85% ในประเทศไทย ในเดือนเมษายน 2024 พบว่าคนวัยทำงานป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับหนึ่งของคนไทย โดยมีผู้เสียชีวิตเฉลี่ย 400,000 คนต่อปี คิดเป็น 76% ของการเสียชีวิตทั้งหมด ในจำนวนนี้ 50% เป็นคนวัยทำงานพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การรับประทานอาหารไม่เหมาะสม การขาดการออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ และการดื่มแอลกอฮอล์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ควบคุมได้เพื่อป้องกัน NCDs ในวัยทำงาน

วัยทำงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากคนวัยทำงานมีปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพใจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและประเทศชาติ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแบบองค์รวมจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้คนวัยทำงานมีความรู้ นำไปสู่ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเองทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ และปัจจุบันมีวัยทำงานราว 15 ล้านคนอยู่ในระบบประกันสังคม ส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำให้หลายคนเกิดภาวะความเครียดสะสม กระทั่งต่อสุขภาพร่างกาย และเกิดโรคอ้วนเพราะขาดการออกกำลังกาย กินอาหารที่มีน้ำตาลมากเกินไป เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ที่เกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิต เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจและหลอดเลือด มะเร็ง ระบบสืบพันธุ์ เช่น มะเร็งปากมดลูก มะเร็งเต้านม โดยเฉพาะในผู้หญิง และโรคจากการดื่มแอลกอฮอล์ และสูบบุหรี่ เช่น มะเร็งปอด มะเร็งกล่องเสียง หลอดเลือดสมองตีบและเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ วัยทำงาน มีแนวโน้มเป็นโรคดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นส่วนโรคเครียดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคซึมเศร้า และวัยทำงาน เป็นวัยที่เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายมากที่สุด โดยทั้งหมดทำให้เกิดภาวะและสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจำนวนมาก

ปัญหาสุขภาพจิตและโรคทางจิตเวช

ปัญหาสุขภาพจิตที่ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในสังคมไทย เนื่องจากสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแต่ละกลุ่มวัยต้องเผชิญกับปัญหาทางจิตใจที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตนเองและบุคคลในสังคมนรอบข้าง และอาจนำไปสู่ความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล วัยทำงาน เป็นวัยที่มีสาเหตุของปัญหาสุขภาพจิต จากหลายปัจจัยทั้งความเครียดจากการทำงาน ติดสุรา การใช้สารเสพติดและปัญหาจากการดำรงชีพ อาทิ หนี้สิน คร่ำเรื้อน การว่างงาน การขาดรายได้ ซึ่งทำให้วัยทำงานเผชิญสภาวะกดดันหลายด้าน ส่งผลให้เกิด ปัญหาความเครียด ซึมเศร้า และหมดไฟในการทำงาน ซึ่งหาก ภาวะเหล่านี้ไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้องต่อเนื่อง จะทำให้ ปัญหาสุขภาพจิตรุนแรงมากขึ้นจนอาจนำไปสู่ การเจ็บป่วยด้วยโรคทางจิตเวช

เครื่องมือพื้นฐาน เพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ ที่ใช้พบบ่อยในองค์กร

แบบประเมินคัดกรองสุขภาพกาย

- 1) แบบประเมินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในองค์กรด้วย 10 packages ปลอดภัยดี สุขภาพดี งานดี มีความสุข
- 2) แบบคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)
- 3) แบบประเมินการใช้ชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ (พฤติกรรมกรรมการออกกำลังกาย พฤติกรรมการกินผัก พฤติกรรมการนอน พฤติกรรมการแปรงฟัน)
4. แบบคัดกรองโรคจากการประกอบอาชีพ

แบบประเมินคัดกรองสุขภาพใจ

- 1) MENTAL HEALTH CHECK IN ตรวจสุขภาพใจ กรมสุขภาพจิต
- 2) แบบประเมินความสุขคนไทย 15 ข้อ
- 3) แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ RQ
- 4) แบบประเมินความรู้ด้านสุขภาพจิต

แบบประเมินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในองค์กรด้วย 10 packages ปลอดภัยดี สุขภาพดี งานดี มีความสุข ประกอบไปด้วย

- Package ที่ 1 หนุ่ดี สุขภาพดี
- Package ที่ 2 จิตสดใส ใจเป็นสุข
- Package ที่ 3 ครอบครัวสดใส ใสใจดูแล
- Package ที่ 4 สูดยอดคุณแม่
- Package ที่ 5 เตรียมเกษียณอย่างมีคุณค่าชิวายืนยาว
- Package ที่ 6 พิชิตออฟฟิศซินโดรม
- Package ที่ 7 องค์กรก้าวไกลต้องใส่ใจสุขภาพแรงงานต่างชาติ
- Package ที่ 8 องค์กรดีชีวิสดใสไร้แอลกอฮอล์บุหรี
- Package ที่ 9 โรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ
- Package ที่ 10 องค์กรปลอดภัยสิ่งแวดล้อมดี มีสมดุลชีวิต

แบบคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ประกอบไปด้วยการประเมินภาวะสุขภาพดังนี้

- 1) โรคหัวใจและหลอดเลือด
- 2) โรคความดันโลหิตสูง
- 3) โรคเบาหวาน
- 4) ภาวะน้ำหนักเกิน

แบบประเมินการใช้ชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

- 1) การสูบบุหรี
- 2) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- 3) กิจกรรมทางกายและการนอน
- 4) การรับประทานอาหาร
- 5) การประเมินพฤติกรรมดูแลช่องปาก

แบบคัดกรองโรคจากการประกอบอาชีพ ประกอบไปด้วย

- 1) โรคจากตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว OCC
- 2) โรคจากตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว ENV
- 3) โรคจากฝุ่นซิลิกา
- 4) โรคจากแอสเบสตอส (แร่ใยหิน)
- 5) โรคหรืออาการสำคัญของพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช
- 6) โรคหรืออาการสำคัญที่เกิดจากการสัมผัสฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน
- 7) โรคหรือภัยอื่นๆ (ก๊าซพิษ โรคลมร้อน ไฟไหม้บ่อขยะ พิษโลหะหนัก วัสดุกัมมันตรังสี อุทกภัย

และสารเคมี)

*****เนื้อหารายละเอียดวิทยากรสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้จากหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม *****

กิจกรรม : ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ

ชื่อกิจกรรม	ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ
วัตถุประสงค์	เพื่อการดูแลสุขภาพกาย ใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ในองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยสู่ความสำเร็จ รวมทั้งนำเสนอ และสรุปข้อมูล การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การเจรจาต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง การสร้างเครือข่ายสำหรับเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง
อุปกรณ์	- ไม่มี

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สุขภาพใจ และการแปลผลด้วยตนเองพร้อมทั้งบอกประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับหลังรู้คะแนนจากการแปลผล (ถ้าผู้เข้าร่วมสามารถแปลผลเองได้) รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้เข้าร่วมว่าผลการประเมินจะเก็บเป็นความลับ หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมประเมินสุขภาพกาย สุขภาพใจ ด้วยตนเองตามแบบประเมินดังนี้

- แบบประเมินการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานในองค์กรด้วย 10 packages ปลอดภัยดี สุขภาพดี งานดี มีความสุข

- แบบคัดกรองโรค ไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)

- แบบประเมินการใช้ชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ (พฤติกรรมการออกกำลังกาย พฤติกรรมการกินผัก พฤติกรรมการนอน พฤติกรรมการแปรงฟัน)

- แบบคัดกรองโรคจากการประกอบอาชีพ

- การใช้แบบประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้น MENTAL HEALTH CHECK IN

- การใช้แบบประเมินความสุขคนไทย 15 ข้อ

- การใช้แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจ RQ

- การใช้แบบประเมินความรู้ด้านสุขภาพจิต

กรณีที่ผู้เข้าร่วมไม่สามารถทำแบบประเมินและแปลผลได้ด้วยตนเอง วิทยากร หรือผู้รับผิดชอบโครงการอบรมควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แต่ควรระมัดระวังการพูดโน้มน้าว หรือการพูดชักจูงให้ตอบไปในทิศทางที่ต้องการ

2. วิทยากรให้ความรู้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านจากการแปลผลคะแนนประเมิน

MODULE 4

การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล



MODULE 4

การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล ได้แก่ การวางแผนการเงิน หนี้ และการบริหารจัดการหนี้สินของผู้ใช้บริการทางการเงิน และภัยการเงิน และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ถูกต้อง
คำอธิบายรายวิชา	เนื้อหาเรื่องการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนการเงิน เช่น 3 ขั้นตอนการวางแผนการเงิน การออม เงินออมเพื่อฉุกเฉิน การวางแผนการเงินวัยเกษียณ 2) หนี้และการบริหารจัดการหนี้ เช่น ประเภทหนี้ ประเภทสินเชื่อ ประเภทอัตราดอกเบี้ย ช้องการการแก้ไขปัญหาหนี้ 3) สิทธิพื้นฐานของผู้ใช้บริการการเงิน และ 4) ภัยการเงิน และนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาไปใช้ทำกิจกรรมต่อ
ระยะเวลาอบรม	2 ชั่วโมง
กิจกรรม	ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ซึ่งควรทำให้ครบทั้ง 4 กิจกรรม และจำเป็นต้องเริ่มต้นทำจากกิจกรรมที่ 1 ไปถึงกิจกรรมที่ 4 เนื่องจากมีการจัดลำดับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิด โดยมีรายละเอียดของกิจกรรมดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมที่ 1 : บรรยายเนื้อหาการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล - กิจกรรมที่ 2 : มาตรวจสุขภาพการเงินกันเถอะ (อาจแทรกในการบรรยายเรื่องการตรวจสุขภาพการเงินในกิจกรรมที่ 1 นี้) - กิจกรรมที่ 3 : เข้าใจถูกหรือผิด - กิจกรรมที่ 4 : จ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี

กิจกรรมที่ 1: การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล

ชื่อกิจกรรม	การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล
ระยะเวลาที่ใช้	90 นาที (หรือมากกว่าหากมีเวลา)
รายละเอียดการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการเงิน - หนี้และการบริหารจัดการหนี้ - สิทธิพื้นฐานของผู้ใช้บริการการเงิน - ภัยการเงิน
อุปกรณ์	เอกสารประกอบการบรรยาย โดยสามารถ download ได้ที่ https://www.bot.or.th/th/satang-story/DMHBOT.html

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมอบรมเรียนรู้เนื้อหาเรื่องการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล ในหัวข้อต่าง ๆ ให้ครบถ้วน โดยเริ่มจากหัวข้อการวางแผนการเงิน หนี้และการบริหารจัดการหนี้ สิทธิพื้นฐานของผู้ใช้บริการการเงิน และภัยการเงิน สรุปเนื้อหาตามใบความรู้ที่ 4 การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล (เนื้อหาตาม module 4 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแบบองค์รวม)
2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมอบรมเป็นระยะ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วมอบรม
3. (หากมีเวลาเหลือ) วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมถอดบทเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป ด้วยคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ (1) ทำกิจกรรมนี้แล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง และ (2) ยังสงสัยอะไรโดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมยกมือขึ้นและซักถามในประเด็นที่ยังสงสัยอยู่

ใบความรู้ที่ MODULE ที่ 4

การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล

การวางแผนการเงิน

การวางแผนการเงินสำคัญสำหรับคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็ก วัยทำงานและวัยเกษียณ เพราะแทบจะทุกกิจกรรมในชีวิตล้วนต้องใช้จ่ายทั้งสิ้น สามารถแบ่งขั้นตอนการวางแผนการเงินได้ 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) รู้จักตัวเองและตั้งเป้าหมาย: รู้จักฐานะการเงินในปัจจุบันของเราโดยการหาความมั่งคั่งสุทธิ ซึ่งคำนวณได้จากการนำราคาตลาดของสินทรัพย์ที่เรามีในปัจจุบันลบด้วยยอดหนี้สินคงค้าง นอกจากนี้ เราต้องรู้จักพฤติกรรมการใช้จ่ายในปัจจุบันของเราด้วยว่าเป็นอย่างไร เช่น ออมเงินก่อนใช้จ่ายหรือไม่ ชื่อเฉพาะของจำเป็นหรือไม่สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือการตั้งเป้าหมายทางการเงินตามหลัก SMART ได้แก่ ระบุชัดเจนว่าจะทำอะไร วัดผลได้ ทำสำเร็จได้ เป็นไปได้จริง และกำหนดระยะเวลาชัดเจน

2) จัดทำแผนใช้เงินสู่เป้าหมาย: โดยจัดทำแผนใช้เงิน (ประมาณการรายรับ – รายจ่าย) เพื่อดูว่าเงินคงเหลือสุทธิมีค่าเป็นบวกหรือลบ ซึ่งถ้ามีค่าเป็นบวกแสดงว่าเรามีเงินคงเหลือ แต่ถ้ามีค่าเป็นลบแสดงว่าเรามีเงินไม่พอใช้ต้องหาทางแก้ไขให้เงินกลับมาเป็นบวก

3) ปฏิบัติตามแผนและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ: แผนการการเงินที่ดีควรมีการทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบว่ารายการและจำนวนเงินยังคงตรงกับที่วางแผนไว้หรือไม่ อย่างไร หากมีการเปลี่ยนแปลงควรทบทวนเพื่อให้กลับมาทำให้ได้ตามแผน หรือปรับปรุงแผนหากจำเป็น

เราควรออมเงินให้ได้อย่างน้อย 1 ใน 4 หรือ 25% ของรายได้ต่อเดือน ซึ่งอาจเริ่มออมเงินในจำนวน 10% ของรายได้ก่อนก็ได้ในช่วงแรก และทยอยปรับเพิ่มขึ้นเมื่อมีรายได้มากขึ้น นอกจากนี้เราควรมีเงินออมเมื่อฉุกเฉิน เพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น เช่น เมื่อตกงานหรือเกิดอุบัติเหตุ ทำให้ขาดรายได้กะทันหันจะได้มีเงินสำรองไว้ใช้ใน ช่วงเวลาดังกล่าว โดยเราควรมีเงินออมเมื่อฉุกเฉิน 3 – 6 เท่าของรายจ่ายที่จำเป็น และภาระหนี้ต่อเดือนส่วนจะออมในรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับความถนัด ความสะดวก ความสนใจ เช่น หยอดเงินในกระปุก ฝากเงินในธนาคาร อาทิ เงินฝากออมทรัพย์ เงินฝากประจำ เงินฝากดิจิทัล สลากออมทรัพย์

การวางแผนการเงินวัยเกษียณเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งควรเริ่มทำทันทีตั้งแต่วัยเริ่มเข้าทำงาน เพื่อให้มีระยะเวลาานพอที่จะเก็บออม จำนวนเงินที่ต้องออมในแต่ละเดือนจะน้อยกว่ากรณีที่เราเริ่มออมในวัยกลางคน และเป็นไปได้ที่เราจะเก็บออมเงินดังกล่าวได้เพียงพอตามจำนวนที่เราต้องการใช้ในวัยเกษียณ โดยมีวิธีคำนวณอย่างง่าย คือ นำจำนวนเงินที่เราต้องการใช้ในวัยเกษียณลบด้วยจำนวนเงินออมเพื่อเกษียณในปัจจุบันที่เรา มี ค่าที่คำนวณได้คือจำนวนเงินออมที่เราต้องเก็บเพิ่ม

หนี้และการบริหารจัดการหนี้

เราสามารถแบ่งหนี้ได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ หนี้ที่สร้างรายได้ เช่น หนี้เพื่อการศึกษา หนี้เพื่อการประกอบอาชีพ และหนี้ที่ไม่สร้างรายได้ ได้แก่ หนี้ฟุ้งระว้าง เช่น การซื้อบ้านหรือรถที่เกินกำลังจ่ายไหว และหนี้อันตราย เช่น หนี้การพนัน ซึ่งหนี้ไม่ใช่ของฟรีแต่มีต้นทุนในรูปของอัตราดอกเบี้ยเสมอ โดยหนี้หรือสินเชื่อที่มีในท้องตลาดมีทั้งหนี้ที่ไม่มีหลักประกัน เช่น บัตรเครดิต บัตรกดเงินสด สินเชื่อส่วนบุคคล และหนี้ที่มีหลักประกัน เช่น หนี้บ้าน สิ่งสำคัญคือ เมื่อเรามีหนี้ เราควรบริหารจัดการให้มีภาระหนี้ไม่เกิน 1 ใน 3 หรือ 33% ของรายได้ต่อเดือน เพื่อไม่ให้เรามีภาระหนี้ที่หนักเกินไป

เมื่อมีหนี้แล้ว เราต้องรู้จักบริหารจัดการหนี้ที่เรามีให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวเอง เช่น เมื่อผ่อนบ้านมาครบ 3 ปี ควรขอ Retention เพื่อลดอัตราดอกเบี้ยกับเจ้าหนี้รายเดิม หรือขอ Refinance กับเจ้าหนี้รายใหม่ ที่ให้เงื่อนไขการผ่อนชำระที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น อัตราดอกเบี้ยลดลง ทำให้ค่างวดลดลง หรือการจ่ายค่างวดเพิ่มก็จะช่วยให้หมดหนี้เร็วขึ้นและประหยัดดอกเบี้ยจ่ายด้วย ที่สำคัญ เราควรจ่ายหนี้บัตรเครดิต / บัตรกดเงินสดให้ได้มากกว่าขั้นต่ำ เพราะการจ่ายขั้นต่ำจะทำให้เสียดอกเบี้ยจำนวนมาก

เมื่อลูกหนี้เริ่มมีปัญหาในการจ่ายหนี้ ลูกหนี้สามารถเริ่มแก้ไขหนี้โดยเริ่มแก้ที่ตัวเองก่อน ได้แก่ การลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง การเพิ่มรายได้พิเศษ หรือการขายทรัพย์สินที่ไม่จำเป็นเพื่อนำเงินมาชำระหนี้ แต่ถ้าปัญหาที่ยังไม่คลี่คลายหรือยังไม่สำเร็จ ก็สามารถพิจารณาอาการหรือลักษณะปัญหาหนี้ที่เกิดขึ้นของตนเอง เพื่อเลือกแนวทาง / ช่องทางแก้ไขปัญหานี้ที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ได้แก่

- ถ้าลูกหนี้มีปัญหาในการชำระหนี้ (หนี้ทุกประเภท ไม่รวมหนี้ในระบบ) ให้เจรจาขอปรับโครงสร้างหนี้กับเจ้าหนี้
- ถ้าลูกหนี้ติดต่อเจ้าหนี้ไม่ได้ (หนี้ทุกประเภท ไม่รวมหนี้ในระบบ) เช่น ทำเรื่องขอปรับโครงสร้างหนี้แต่ไม่ได้รับคำตอบ หรือได้รับเงื่อนไขที่จ่ายไม่ไหว ให้ลงทะเบียนผ่านทางด่วนแก้หนี้ บน website ของธนาคารแห่งประเทศไทย www.bot.or.th หัวข้อช่วยเหลือ / ร้องเรียน
- ถ้าลูกหนี้มีหนี้เสียที่ค้างชำระเกิน 120 วันของบัตรเครดิต บัตรกดเงินสด สินเชื่อส่วนบุคคล สามารถตรวจสอบเงื่อนไขและสมัครเข้าร่วมโครงการคลินิกแก้หนี้ by SAM ได้ โทร. 1443
- ถ้าลูกหนี้ต้องการหาที่ปรึกษาในการแก้หนี้ สามารถลงทะเบียนเพื่อขอคำปรึกษากับหมอนี้ในโครงการหมอนี้เพื่อประชาชน ธนาคารแห่งประเทศไทย บน website ของธนาคารแห่งประเทศไทย www.bot.or.th หัวข้อช่วยเหลือ / ร้องเรียน
- ถ้าลูกหนี้มีหนี้ในระบบ อาจขอสินเชื่อกับธนาคารของรัฐที่มีโครงการสินเชื่อเพื่อแก้หนี้ในระบบแล้ว นำเงินที่ได้ไปปิดหนี้ในระบบ หรือเจรจากับเจ้าหนี้เพื่อขอลดดอกเบี้ย ลดยอดผ่อนชำระ หรือติดต่อศูนย์ดำรงธรรม โทร. 1567

สิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้ใช้บริการการเงินควรทราบ

ผู้ใช้บริการการเงินควรจะรู้สิทธิขั้นพื้นฐานที่เรามี เพื่อจะได้รักษาสิทธิของตัวเอง โดยสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้บริการการเงินที่สำคัญ เช่น ผู้ให้บริการต้องไม่หลอก ไม่บังคับ ไม่รบกววน ไม่เอาเปรียบผู้ใช้บริการทางการเงิน สิทธิเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างหนี้ ดอกเบี้ย ค่าธรรมเนียมและข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม (Responsible Lending: RL) สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในการติดตามทวงถามหนี้ และสิทธิเกี่ยวกับข้อมูลเครดิต

ภัยการเงิน เพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อภัยการเงินจากมิจฉาชีพ เราควรมีสติ ไม่โลภ ไม่กด ไม่โอนเป็นอันขาด และหากตกเป็นเหยื่อภัยการเงินแล้วให้รีบติดต่อที่ศูนย์ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมออนไลน์ โทร. 1441 หรือแจ้งสำนักงานตำรวจท้องที่ที่เกิดเหตุ

กิจกรรมที่ 2 : มาตราตรวจสอบสุขภาพการเงินกันเถอะ

ชื่อกิจกรรม	มาตราตรวจสอบสุขภาพการเงินกันเถอะ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้วิทยากรได้มีประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมนี้ ก่อนที่จะนำไปจัดกิจกรรมในองค์กรต่อไป
ระยะเวลาที่ใช้	10 นาที
รายละเอียดการบรรยาย	<p>วิทยากรอธิบายวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบสุขภาพการเงิน วิธีการตรวจ และการอ่านผลตรวจให้ผู้เข้าอบรมทุกคนทราบ โดยสัดส่วนที่แนะนำ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนการออม : ≥ 1 ใน 4 ของรายได้ต่อเดือน - สัดส่วนภาระหนี้ต่อเดือน : ≤ 1 ใน 3 ของภาระผ่อนหนี้ต่อเดือน - สัดส่วนเงินออมเผื่อฉุกเฉิน : 3 – 6 เท่าของรายจ่ายที่จำเป็นและภาระผ่อนหนี้ต่อเดือน <p>ประโยชน์ของการตรวจสอบสุขภาพการเงิน คือ ได้ทราบว่าสุขภาพการเงินของเราเป็นอย่างไร หากไม่ดีหรือมีปัญหา เช่น มีภาระหนี้มากเกินไป ไม่มีเงินออมเลยหรือมีเงินออมเผื่อฉุกเฉินไม่เพียงพอ เราจะได้หาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว</p>
อุปกรณ์	คอมพิวเตอร์ / ไฟล์ excel ตรวจสอบสุขภาพการเงิน / กระดาษโพสต์อิท

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเริ่มต้นการทำกิจกรรมโดยอธิบายวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการทำกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมทราบ จากนั้น ส่ง link <https://www.bot.or.th/th/satang-story/DMHBOT.html> ให้แก่ผู้เข้าอบรม เพื่อเข้าสู่โปรแกรมตรวจสอบสุขภาพการเงิน (excel file)
2. อธิบายวิธีการกรอกข้อมูลแต่ละช่องในไฟล์ excel และให้เวลาผู้เข้าอบรมประมาณ 5 นาทีเพื่อกรอกข้อมูล โดยในช่วงนี้ วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมที่ไม่เข้าใจสามารถซักถามคำถามได้
3. พอครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนด วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมอ่านผลตรวจสุขภาพการเงินของตัวเองจากผลตรวจที่คำนวณได้ รวมทั้งอาจเปิดโอกาสให้มีตัวแทนผู้เข้าอบรมแชร์ผลตรวจสุขภาพการเงินของตัวเองให้ผู้เข้าอบรมท่านอื่น ๆ ได้ฟังเพื่อเป็นตัวอย่าง
4. (หากมีเวลาเหลือ) วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมถอดบทเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป ด้วยคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ (1) ทำกิจกรรมนี้แล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง และ (2) ยังสงสัยอะไร โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมเขียนตอบในโพสต์อิทแล้วนำมาแปะที่บอร์ดหรือที่ ที่ผู้สอนเตรียมไว้ให้

กิจกรรมที่ 3 : เข้าใจถูกหรือผิด

ชื่อกิจกรรม	เข้าใจถูกหรือผิด
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีเข้าใจด้านความรู้พื้นฐานทางการเงิน เช่น การวางแผนทางการเงิน การบริหารจัดการหนี้ และภัยทางการเงิน
ระยะเวลาที่ใช้	20 นาที หลังการบรรยาย
รายละเอียดการบรรยาย	ไม่มี
อุปกรณ์	ใบงานกิจกรรมเข้าใจถูกหรือผิด / ปากกา / กระดาษโพสต์อิท

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบคำถามความรู้พื้นฐานทางการเงิน (ใบงานเข้าใจถูกหรือผิด) โดยเลือกตอบ “ถูก” หรือ “ผิด” ภายในระยะเวลา 5 นาที
2. วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบคำถามที่ละข้อ โดยใช้วิธีขออาสาสมัครในการตอบคำถามแต่ละข้อ หรือให้ผู้เข้าร่วมอบรมตอบพร้อมกันก็ได้
3. วิทยากรเฉลยคำตอบที่ถูกต้อง (ตามหมายเหตุด้านล่าง) พร้อมทบทวนเนื้อหาความรู้หรือให้คำอธิบายเพิ่มเติม (หากมี) 15 นาที
4. (หากมีเวลาเหลือ) วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมถอดบทเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป ด้วยคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ (1) ทำกิจกรรมนี้แล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง และ (2) ยังสงสัยอะไร โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมเขียนตอบในโพสต์อิทแล้วนำมาแปะที่บอร์ดหรือที่ที่ผู้สอนเตรียมไว้ให้

หมายเหตุ : เฉลย

ข้อ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
คำตอบ	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓

ใบงานที่ 3 : เข้าใจถูกหรือผิด

ข้อความต่อไปนี้ “ถูก” หรือ “ผิด”



ที่	ความรู้พื้นฐานทางการเงิน	ถูก	ผิด
1	วัยเด็กเป็นวัยที่ไม่จำเป็นต้องวางแผนการเงิน เพราะเป็นวัยที่ยังไม่มีงานทำและไม่มีรายได้เป็นของตัวเอง		
2	ความมั่งคั่งสุทธิ = สินทรัพย์ ณ ราคาตลาด - ยอดหนี้สินคงค้าง		
3	หลัก SMART ที่ใช้สำหรับวางแผนการเงิน คือแผนที่วางไว้ต้องระบุชัดเจนว่าต้องทำอะไร วัตถุประสงค์ ทำสำเร็จได้ เป็นจริงได้ แต่ไม่ต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน จะได้ยืดหยุ่น		
4	การจัดทำแผนใช้เงิน คือ การประมาณการรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อดูว่าเงินคงเหลือสุทธิเป็นบวก (รายรับมากกว่ารายจ่าย) หรือเป็นลบ (รายรับน้อยกว่ารายจ่าย)		
5	หลักการออมเงินที่ดี เมื่อมีรายได้เข้ามา ควรเก็บออมเงินก่อน ส่วนที่เหลือค่อยนำไปใช้จ่าย		
6	เงินออมเผื่อฉุกเฉิน มีไว้สำหรับใช้สังสรรค์ในชีวิตประจำวัน เพื่อเพิ่มความสุข		
7	คนเราควรมีหนี้ไม่เกิน 1 ใน 3 หรือ 33% ของรายได้ต่อเดือน		
8	เราควรวางแผนการเงินวัยเกษียณตั้งแต่วัยเริ่มต้นทำงาน เพื่อจะได้มีระยะเวลาเก็บออมเงินนานขึ้นและออมเงินต่อเดือนน้อยกว่าการเริ่มเก็บออมในช่วงวัยกลางคน		
9	เมื่อผ่อนบ้านมาเกิน 3 ปี เราควรพิจารณาขอ Retention หรือ Refinance เพื่อลดอัตราดอกเบี้ย ทำให้ประหยัดค่างวดที่ต้องจ่ายลง		
10	วิธีแก้หนี้ด้วยตัวเอง คือ ลดรายจ่ายไม่จำเป็น เพิ่มรายได้ และขายทรัพย์สิน		
11	ลูกหนี้สามารถขอปรับโครงสร้างหนี้ได้ทุกสถานะการเป็นหนี้ โดยไม่ต้องรอให้เป็นหนี้เสีย		
12	เจ้าหนี้มีสิทธิที่จะปฏิเสธลูกหนี้ เมื่อลูกหนี้ที่เป็นหนี้เสียติดต่อมาเพื่อขอปรับโครงสร้างหนี้		
13	เจ้าหนี้สามารถทวงหนี้ได้วันละ 3 ครั้ง เพราะเป็นสิทธิตามกฎหมายของเจ้าหนี้		
14	เมื่อได้รับ SMS จากธนาคารแจ้งว่าบัญชีมีปัญหา ควรกดลิงก์ที่แนบมาเพื่อแก้ไขโดยเร็ว		

กิจกรรมที่ 4 : จ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี

ชื่อกิจกรรม	จ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหนี้ และสามารถให้คำปรึกษาด้านช่องทางการแก้หนี้ได้ถูกต้อง
ระยะเวลาที่ใช้	10 นาที-หลังการบรรยาย
รายละเอียดการบรรยาย	ไม่มี
อุปกรณ์	ใบงานกิจกรรมจ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี / ปากกา / กระดาษโปสเตอร์

แนวทางการจัดกิจกรรม

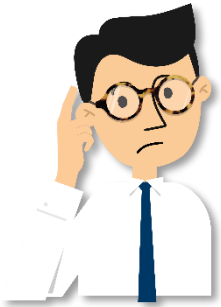
1. วิทยากรเตรียมความพร้อมการเรียนรู้ด้วยการสร้างสถานการณ์สมมติ ว่าหลังจากที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้เรียนรู้เนื้อหาเรื่องหนี้และการบริหารจัดการหนี้กับ ธปท. แล้วนั้น มีเพื่อนมาขอคำปรึกษาด้านปัญหาหนี้สินในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เป็นจำนวน 8 คน ผู้เข้าร่วมอบรมจะแนะนำช่องทางแก้หนี้กับเพื่อนเหล่านั้นอย่างไร
2. วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมลองจับคู่ปัญหาหนี้สินทั้ง 8 ปัญหา กับช่องทางแก้หนี้ที่ถูกต้อง (ใบงานจ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี) ภายในระยะเวลา 10 นาที
3. วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบช่องทางแก้หนี้ที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์หนึ่งที่ละข้อ โดยใช้วิธีขออาสาสมัครในการตอบคำถามแต่ละข้อ หรือให้ผู้เข้าร่วมอบรมตอบพร้อมกันก็ได้
4. เมื่อได้รับคำตอบจากผู้เข้าร่วมอบรม ให้ผู้สอนกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยการถามคำถามว่า เพราะเหตุใดถึงคิดว่าช่องทางแก้หนี้ที่ตอบมาเป็นวิธีที่เหมาะสม ผู้เข้าร่วมอบรมพิจารณาจากอะไร?
5. วิทยากรเฉลยช่องทางแก้หนี้ที่ถูกต้อง (ตามหมายเหตุด้านล่าง) พร้อมให้คำอธิบายเพิ่มเติม
6. วิทยากรสรุปกิจกรรม
7. (หากมีเวลาเหลือ) วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมอบรมถอดบทเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป ด้วยคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ (1) ทำกิจกรรมนี้แล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง และ (2) ยังสงสัยอะไร โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมเขียนตอบในโปสเตอร์แล้วนำมาแปะที่บอร์ดหรือที่ที่ผู้สอนเตรียมไว้ให้

หมายเหตุ : เฉลย

ข้อ	1	2	3	4	5	6	7	8
คำตอบ	1	4	3	2	5	4	2	4

MODULE 4 การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล

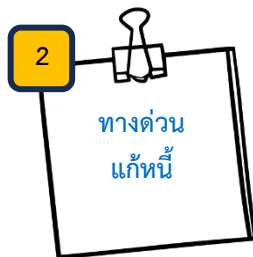
ใบงานที่ 4 : จ่ายหนี้ไม่ไหว ไปทางไหนต่อดี



- คุณผ่านการอบรมเรื่องหนี้และการบริหารจัดการหนี้ กับ ธปท. มาแล้ว เพื่อนของคุณเลยมาขอคำปรึกษาปัญหาหนี้สินกับคุณจำนวน 8 คน
- จากทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านล่าง ขอให้คุณจับคู่ปัญหากับแนวทางแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลา 10 นาที



สถานการณ์หนี้



ช่องทางแก้หนี้

1

พระพวยมีหนี้บัตรเครดิตอยู่ 3 ใบและทุกใบค้างชำระเกิน 120 วันแล้ว

2

น้ำจ่ายบัตรกดเงินสดได้แค่ขั้นต่ำมาหลายเดือน และคำนวณตัวเลขดูแล้วว่าอีก 2 เดือนข้างหน้า แม้กระทั่งขั้นต่ำก็คงจ่ายไม่ไหวแล้ว

3

ภาวินมีทั้งหนี้บ้าน หนี้รถ และหนี้บัตรเครดิต ตอนนี้ค้าขายไม่ดี เงินไม่พอทั้งใช้ส่วนตัวและจ่ายหนี้ ไม่รู้ว่าจะเริ่มแก้ปัญหายังไง

4

บัวกู้เงินจากธนาคาร A แต่ช่วงนี้ที่ทำงานไม่มี OT เลย บัวจึงติดต่อธนาคาร A ขอลดค่างวดธนาคาร A มีข้อเสนอใหม่มาให้ แต่บัวดูแล้วก็คิดว่ายังจ่ายไม่ไหวอยู่ดี

5

ทิวาเงินกู้เงินจากก๊วนตี๋ท้ายซอยมา 30,000 บาท แต่ทิวาหาเงินไปจ่ายก๊วนตี๋ตามตกลงกันไว้ไม่ทัน เลยถูกทวงหนี้เสียงดังอยู่หน้าบ้านและถูกขู่ว่าจะไปทวงกับเจ้านายที่ทำงานด้วย

6

ออร์มีหนี้บัตรเครดิต 100,000 บาท เพราะรูดจ่ายค่ารักษาพยาบาลคุณตาที่ป่วยกะทันหันแต่ค้างจ่าย 2 เดือนแล้ว

7

วิมีหนี้ 8 รายการกับสถาบันการเงิน 5 แห่ง ติดต่อเจ้าหนี้ไปแล้ว แต่เจียบหายทุกราย

8

พัชระตกงานได้ 2 เดือน จึงหารายได้จากกรับจ้างถ่ายรูปตามงาน event แต่ก็ได้เงินไม่พอเงินออมก็ไม่มี กวดหน้ที่ถึงนี้คงจ่ายค่างวดบ้านไม่ไหวแล้ว

MODULE 5

การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

HOW
TO



MODULE 5

การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจสำหรับแรงงานในองค์กร
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจสำหรับแรงงานในสถานประกอบการ กิจกรรมหลักการสร้างพลังสุขภาพจิต ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวเมื่อเกิดเหตุการณ์ยากลำบากหรืออุปสรรคในชีวิต ประกอบไปด้วยความอดทนต่อแรงกดดัน การมีความหวัง และกำลังใจและการต่อสู้เอาชนะปัญหา เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถผ่านพ้นสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นได้ แม้ว่าจะมีแรงกดดันจากปัจจัยภายนอกมากระทบ ก็สามารถฟื้นคืนกลับมาได้ในเวลาอันรวดเร็ว ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจสำหรับแรงงานในองค์กร กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ “อึด ฮึด สู้” หรือพลังสุขภาพจิตเพื่อให้พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ทำให้ยุ่งยากใจ โดยสามารถที่จะจัดการตนเองให้ก้าวผ่านปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นั้นได้และสามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ
ระยะเวลาอบรม	2 ชั่วโมง
รูปแบบการบรรยาย กิจกรรม	การบรรยายภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ซึ่งจำเป็นต้องทำให้ครบทั้ง 3 กิจกรรมและจำเป็นต้องเริ่มต้นทำจากกิจกรรมที่ 1 ไปถึงกิจกรรมที่ 3 เนื่องจากมีการจัดลำดับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิด โดยเริ่มจากการเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยการเสริมพลัง อึด ฮึด สู้ ตลอดจนการฝึกปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม : ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ - กิจกรรม : สร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยพลัง อึด ฮึด สู้ - กิจกรรม : รู้จักและรับมือกับความเครียด

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

กิจกรรม : ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

ชื่อกิจกรรม	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจสำหรับแรงงานในองค์กร
ระยะเวลาที่ใช้	30 นาที
รายละเอียดการสอน	การบรรยายภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ RQ - ปัจจัยภายในและภายนอก ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางใจ RQ - แนวทางในการเสริมสร้างพลังใจ
อุปกรณ์	ไม่มี

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากร เริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ RQ ปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางใจ และแนวทางในการเสริมสร้างพลังใจ/ความเข้มแข็งทางใจในกลุ่มประชาชนทั่วไป รายละเอียดดูใบความรู้ MODULE ที่ 5
2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมเป็นระยะๆ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วม

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

ใบความรู้ MODULE ที่ 5.1

การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ (Resilience)

ความเข้มแข็งทางใจ (Resilience; RQ) คือความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นคืนตัวกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความยากลำบากในชีวิต อันเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2551) ความเข้มแข็งทางใจจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับประชาชนทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับหรือสังคมแบบใดก็ย่อมอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกันนี้ทั้งสิ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถรักษาและเพิ่มพูนความเข้มแข็งทางใจให้อยู่ในระดับปกติและสูงกว่าไว้ได้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มประชาชนวัยทำงานที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ซึ่งความเข้มแข็งทางใจจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยปกป้อง (Protective Factor) ที่จะช่วยให้สามารถเผชิญและฟันฝ่าวิกฤตินี้ไปได้

สำหรับในประเทศไทยนั้น คำแทน Resilience นั้นยังไม่มีกำหนดตายตัวในศัพท์นิยามทางการแพทย์ (medical term) ซึ่งในทางวิชาการเผยแพร่ สามารถพบเห็นได้หลายคำ ได้แก่คำว่า **ความเข้มแข็งทางใจ พลังสุขภาพจิต ภูมิคุ้มกันทางใจ ความแข็งแกร่งของชีวิตวัคซิ้นใจ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นต้น**

การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ (Resilience) ทำอย่างไร

การเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตภายใต้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง เราทุกคนต้องใช้พลังใจหรือที่เรียกว่า **“พลังฮิด ฮิด ลู”** เพื่อช่วยให้สามารถเผชิญและผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆในชีวิต ประกอบด้วย

พลังฮิด พลังความเข้มแข็งภายในใจของเรา ปัญหาความทุกข์ไม่ว่าจะหนักหนาแค่ไหน เราต้องเชื่อมั่นว่าเราสามารถที่จะฟันฝ่ามันไปได้ ลุกขึ้นมาใหม่ได้

พลังฮิด คือ กำลังใจที่เราคิดถึงใครสักคน หรือหลายๆคนที่เราพูดคุยแล้วสบายใจ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแล้วทำให้มีพลังฮิดขึ้นมา

พลังลู คือ ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ตั้งสติให้ดี มองหาให้เห็น อะไรที่เราทำได้ดี หรือค้นหาความรู้ใหม่ เรียนรู้สิ่งใหม่นำมาใช้แก้ไขปัญหา

รายละเอียดตามหลักสูตรเสริมสร้างพลังใจ ฮิด ฮิด ลู ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2, สำนักวิชาการสุขภาพจิต, 2565

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

กิจกรรม : สร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยพลัง อึด ฮึด สู้

ชื่อกิจกรรม	สร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยพลัง อึด ฮึด สู้
วัตถุประสงค์	อธิบายความสำคัญของการเตรียมตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต ตระหนักถึงพลังในตนเอง การสนับสนุนต่างๆ ในชีวิตและการลงมือกระทำอย่างเหมาะสม จะเป็นกุญแจไขปัญหาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าเดิม คือ พลังอึด ฮึด สู้
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง
อุปกรณ์	1. วิดีทัศน์ /กรณีศึกษา เรื่อง พลังใจ 2. ใบความรู้ 3. ใบกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเกริ่นนำและเชิญชวนให้ดูวีดิทัศน์บุคคลที่เดิมประสบปัญหา หรือวิกฤตในชีวิต และได้ใช้ความพยายามในการปรับตัวจนสามารถประคับประคองตนเองและครอบครัวภายใต้สถานการณ์วิกฤต กรณีศึกษาเรื่อง “พลังใจ”

“ชายคนหนึ่ง มีหนี้สินจำนวนมากทั้งผ่อนรถ หนี้บัตรเครดิต แถมยังตกงาน ไม่มีเงิน เกิดความทุกข์ใจหาทางออกไม่ได้ ทำให้เขาเกิดความเครียด และมีความคิดในทางที่ผิดเขาพยายามหาทางออก โดยตั้งสติ ทบทวนกับเรื่องราวที่เกิดขึ้น โดยการจัดการอารมณ์และความเครียด ทำให้ระลึกได้ว่าเขายังมีแม่ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญ เขาจึงลุกขึ้นสู้อีกครั้ง โดยอาชีพใหม่ และหาช่องทางเพิ่มรายได้”

2. วิทยากรแจกใบกิจกรรมที่ 1 และ 2 และให้ผู้เข้าร่วมใช้เวลาทบทวนอยู่กับตัวเองแล้วจึงเขียนลงในกระดาษ

ใบกิจกรรมที่ 1

อะไรที่ทำให้คนคนหนึ่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

พลังใจจากตัวเอง (เช่น นิสัย วิธีคิด รูปแบบการใช้ชีวิต)	พลังใจจากคนรอบข้าง (เช่น ครอบครัว เพื่อน)

ใบกิจกรรมที่ 2

บทวนตนเอง

ขอให้ลองทบทวนเหตุการณ์ยากลำบากที่สุดที่ท่านเคยผ่านมา ว่าเกิดอะไรขึ้น เราผ่านมันมาได้อย่างไร และตอบคำถามต่อไปนี้

- เหตุการณ์ยากลำบากที่คุณเคยเจอ คือ
.....
.....
.....
.....
- คุณมีจุดแข็งที่ทำให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้คือ
.....
.....
.....
.....
- ใครที่ช่วยให้คุณผ่านอุปสรรคนั้นได้
.....
.....
.....
.....
- คุณใช้ทักษะ/ความสามารถอะไรในการฝ่าฟันอุปสรรค
.....
.....
.....

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

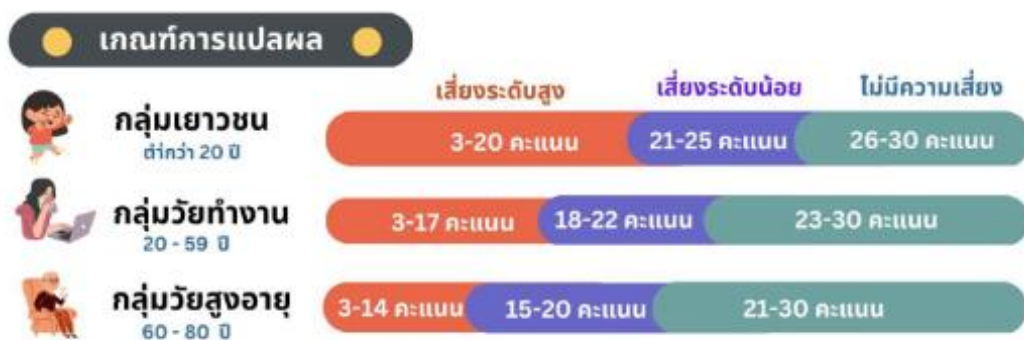
3. วิทยากรพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วม
 4. จากการทำใบกิจกรรมที่ 1 และ 2 วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมทบทวนอยู่กับตัวเองแล้วประเมินพลังใจตนเองลงในใบกิจกรรมที่ 3
- ใบกิจกรรมที่ 3

แบบประเมินพลังใจ 3 ข้อ

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านมีความเชื่อมั่นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้เพียงใด
โดย “1 หมายถึง น้อย และ 10 หมายถึง มาก” คะแนน

1.ความยากลำบากทำให้ฉันแสร้งขึ้น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.ฉันมีกำลังใจและได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.การแก้ไขปัญหาทำให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมดูเกณฑ์การแปลผลคะแนนและพิจารณาตนเอง ดังนี้

**การเสริมสร้างพลังใจ****เสียงระดับสูง**

ท่านอาจเหนื่อยล้าจากการแก้ปัญหา การปรับตัวในสถานการณ์ที่ยากลำบาก อย่างไรก็ตาม ท่านมีพลังใจในระดับหนึ่งแล้ว พลังใจยังสามารถเพิ่มขึ้นได้ จากการทบทวนความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่ผ่านมาของท่าบ สนทนาแลกเปลี่ยนกับบุคคลที่มีความสำคัญกับท่าน ศึกษาแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและการปรับตัวของผู้อื่นซึ่งจะทำให้เกิดแรงใจเกิดทักษะการแก้ปัญหา และความหวังที่จะเดินหน้าต่อไป

เสียงระดับน้อย

ท่านอาจมีความเครียดจากการแก้ปัญหาแต่ยังสามารถรับมือกับสิ่งต่างๆได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ที่จะเพิ่มพลังใจ เพิ่มแรงสนับสนุนจากคนสำคัญรอบข้าง และเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ จะช่วยให้ท่านยืดหยุ่นได้ด้วยความมั่นคงยิ่งขึ้น

ไม่มีความเสี่ยง

ท่านมีความมั่นใจ มีแรงใจและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะเพิ่มเติมประสบการณ์ให้กับตัวท่านมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ท่านสามารถเพิ่มเติมความมั่นคงของพลังใจได้ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและผู้รอบข้างซึ่งยังสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

6. วิทยากรสรุปเนื้อหากิจกรรมโดยฝากข้อคิดเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต เราสามารถตระหนักถึงพลังในตนเอง การสนับสนุนต่างๆ ในชีวิตและการลงมือกระทำอย่างเหมาะสมเพื่อจะเป็นกุญแจไขปัญหาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าเดิม คือ พลังฮึด ฮึด สู้

“ในคนทุกคนจะมีพลังบวกที่อยู่ในตัวและเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เราสามารถยืนหยัดต่อสู้และดำเนินชีวิตภายใต้ความยากลำบากได้ ถึงแม้จะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่ทันตั้งตัวเช่น โรคระบาด การเจ็บป่วยด้วยโรคที่ไม่คาดคิดมาก่อน เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ต้องขาดรายได้โดยไม่ทันตั้งตัว โดยพลังดังกล่าวคือ “ฮึด ฮึด สู้”

ฮึด สภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง สงบ มั่นคง ทนต่อแรงกดดัน ควบคุมตัวเองได้ และมั่นใจว่าต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคและผ่านพ้นวิกฤตได้

ฮึด มีกำลังใจ หรือมีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจนี้มีที่มาสำคัญคือ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง

สู้ ต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤต โดยเฉพาะความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีทักษะในการจัดการกับอารมณ์และความเครียด

พลังบวกเหล่านี้คือ ตัวช่วยหนึ่งที่จะช่วยป้องกันเราไม่ให้สูญเสียสุขภาพจิต เมื่อถึงวันที่ชีวิตเหวี่ยงเราเข้าไปในเหตุการณ์วิกฤตซึ่งเราควบคุมไม่ได้ โดยเราต้องมีการทบทวนพลังฮึด พลังฮึดและพลังสู้ในตัวเราไม่จมอยู่กับความทุกข์ใจ ลุกขึ้นมาสู้กับปัญหาได้และปรับตัวในสถานการณ์วิกฤตได้โดยไม่มีปัญหาสุขภาพจิต มีทัศนคติที่คอยป้องกันไม่ให้ทุกข์ใจมากนัก ไม่ย่อท้อต่อปัญหา ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและช่วยให้สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ เพื่อหาหนทางในการดำเนินชีวิตและผ่านพ้นวิกฤตไปได้เหมาะสม”

ใบความรู้ MODULE ที่ 5.2

แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจ

แนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grotberg, 1995, 2003)

มองความเข้มแข็งใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- ด้านบุคคล ความคิด วิสัยมองโลก
- ด้านสัมพันธภาพ การสนับสนุนให้กำลังใจจากคนรอบข้าง
- ด้านความสามารถ วิธีการผ่านพ้นอุปสรรค
เทคนิคการแก้ไขปัญหา

ความเข้มแข็งของคนเรามาจากหลัก 3 ประการ คือ ด้านตัวตนหรือบุคคล ด้านสัมพันธภาพ และด้านความสามารถ โดยหลัก 3 ประการนี้สามารถนำมาสร้างมุมมองให้เกิดการสร้างความเข้มแข็ง หรือชี้ให้เห็นความเข้มแข็งที่มีอยู่ในตนเองได้ โดยการใช้ทักษะการถาม การชื่นชมและการแนะนำ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐาน

Directive Counseling

การสนทนาชักนำความคิด ความรู้สึกไปในทางบวก

1. บวกต่อตนเอง
2. บวกต่อสัมพันธภาพ
3. บวกในเรื่องความสามารถ

โดยการ

1. ถาม
2. ชื่นชม
3. แนะนำ

บางครั้งหากคิดว่าปัญหานั้นแก้ไม่ได้ อาจต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง
ค้นหาจุดแข็งที่มีและใช้จุดแข็งนั้นเพื่อการแก้ปัญหา

ใบความรู้ MODULE ที่ 5.3**การสร้างความเข้มแข็งทางใจ (Resilience)**

ความเข้มแข็ง (Strength) หรือความเข้มแข็งทางใจ (Resilience) ถือได้ว่าเป็น synonym โดยจากการศึกษาทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจ พบว่าแนวคิดและองค์ประกอบที่ได้รับความนิยมและใช้อย่างกว้างขวางคือแนวคิดของกรอทเบิร์ก (Grotberg, 1995, 2003) ซึ่งได้ศึกษากับเด็กที่เผชิญกับความยากลำบากในชีวิตกว่า 30 ประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่พบว่าเด็กที่ประสบปัญหาและความยุ่งยากในชีวิตนั้นจะสามารถปรับตัวได้ เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้เมื่อมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ ตามแนวคิดของกรอทเบิร์ก**องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจตามแนวคิดของกรอทเบิร์ก**

พลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคมีทั้งที่มาจากปัจจัยภายในเป็นความมั่นคงในจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มาจากภายนอก เป็นการได้รับและสนับสนุนให้มีความกำลังใจ อาจเรียกกง่าย ๆ ว่า พลังใจ

พลังใจ คือ ตัวช่วยหนึ่งที่จะช่วยป้องกันเราไม่ให้สูญเสียสุขภาพจิต เมื่อถึงวันที่ชีวิตเหวี่ยงเราเข้าไปในเหตุการณ์วิกฤตซึ่งเราควบคุมไม่ได้ นี่คือคุณประโยชน์ประการแรกของพลังใจ ลักษณะของอารมณ์และจิตใจที่มีพลังสุขภาพจิตสูง เปรียบได้กับสิ่งของที่มีความยืดหยุ่นสูง แม้ว่าจะมีแรงกดแต่ก็สามารถที่จะ "คืนตัว" และ "กลับมาเหมือนเดิม" ได้อย่างรวดเร็ว หรืออาจจะเปรียบเปรยได้ว่าเป็นความเข้มแข็งของจิตใจที่แม้มีปัจจัยภายนอกเข้ามากระทบ แต่ก็ไม่ทำให้เกิดการกระเทือนจนถึงขั้นแตกร้า

พลังใจ จึงช่วยปกป้องตัวเราและครอบครัวของเราจากปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น เครียด ซึมเศร้า วิตกกังวล หรือการเจ็บป่วยทางจิต หรือสูญเสียภาวะสุขภาพจิตที่ดีไปหลังเผชิญเหตุการณ์ที่มากกระทบ รวมทั้งยังช่วยป้องกันปัญหาสุขภาพกายที่ต่อเนื่องจากความเครียดเช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ เบาหวาน ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

อึด ฮึด สู้ คือ สามคำง่าย ๆ ที่ใช้อธิบายลักษณะทางอารมณ์และจิตใจสามด้านที่หลอมรวมกันเป็นพลังสุขภาพจิตที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้คนไทยเราต่อสู้เอาชนะปัญหาวิกฤตต่างๆ ไปได้

องค์ประกอบที่ 1 ฉันเป็น (I am)

เป็นความเข้มแข็งทางใจของแต่ละบุคคล (Inner Strengths) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ เป็นการรับรู้ตนเอง ให้กำลังใจตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นที่รักของคนอื่น คือการที่รับรู้ว่าคุณเป็นคนที่ชื่นชอบและเป็นที่รักและรู้ว่าคนอื่นคาดหวังอะไรจากตนเอง
2. การเป็นผู้มีความรัก ความเห็นใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงความรักกับคนอื่นออกมาได้ในหลายรูปแบบ และมีความเข้าใจถึงสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมาให้รับรู้ ทำให้เกิดทักษะการเข้าสังคมได้อย่างดี
3. การเป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นภายในตนเองเป็นการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองสำคัญและมั่นใจตนเอง สามารถทำได้และประสบความสำเร็จได้
4. การเป็นผู้มีอิสรภาพในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและเข้าใจที่ดูความสามารถของตนเอง และรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดตามมา
5. การเป็นผู้ที่มีความหวัง ศรัทธาและเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

******Meaning and Purpose of life เป้าหมายและความหมายของการเกิดมา**

องค์ประกอบที่ 2 ฉันมี (I have)

เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงแหล่งช่วยเหลือหรือแหล่งสนับสนุนจากภายนอก (External supports) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีความไว้วางใจในสัมพันธภาพ (Trusting relationship), การมีหลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในครอบครัว (Structure and role at home), การมีบทบาทหรือตัวแบบจากพ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ภายในบ้าน (Role model), การส่งเสริมให้มีอิสระในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง (Encouragement to be autonomous), การส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี มีความสุขและปลอดภัย และทำให้ได้รับการศึกษา (Access to health, Education welfare and security service)

องค์ประกอบที่ 3 ฉันทำได้ (I can)

เป็นความสามารถภายในของบุคคลในการจัดการแก้ปัญหา เผชิญปัญหาหรือทักษะในการแก้ปัญหา และการเผชิญกับความเครียด โดยส่งเสริมทักษะทางสังคม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้อื่นและจากการที่มีผู้อื่นมาสอน (Interpersonal and problem solving skills) เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ประกอบด้วย

การมีทักษะการสื่อสาร (Communication), การมีทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving), การจัดการกับอารมณ์และสิ่งที่มากระตุ้น (Manage of my feeling and impulse), การประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ (Gauge the temperament of myself and other), ความสามารถในการแสวงหาความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้หรือการมีใครแบ่งปันความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ (Seek trusting relationship)

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

กิจกรรม : รู้จักและรับมือกับความเครียด

ชื่อกิจกรรม	รู้จักและรับมือกับความเครียด
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเห็นความสำคัญของการจัดการความเครียด 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีทักษะในการจัดการความเครียดของตนเองได้
ระยะเวลาที่ใช้	30 นาที
รายละเอียดการสอน	การบรรยายภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ - ความเครียดคืออะไร - แนวทางในการจัดการความเครียดและฝึกเทคนิคคลายเครียด
อุปกรณ์	ไม่มี

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเกริ่นนำเรื่องความเครียด

ความเครียด

ความเครียดเป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจ ที่เกิดการตื่นกลัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ไม่เป็นไปตามต้องการ ซึ่งเราคิดว่าไม่น่าพอใจ เป็นเรื่องหนักหนาสาหัสเกินกำลังทรัพยากรที่เรามีอยู่หรือเกินความสามารถของเราที่จะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกเป็นทุกข์ หนักใจ กังวลใจ หรือไม่สบายใจ พลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตามไปด้วย

ความเครียดเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา การคิด และการประเมินสถานการณ์ของแต่ละคน ถ้าเราคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ร้ายแรงก็จะรู้สึกเครียดน้อยหรือแม้เราจะรู้สึกว่าปัญหานั้นร้ายแรงแต่เราพอจะรับมือไหว เราก็จะไม่เครียดมาก แต่ถ้าเรามองว่าปัญหานั้นใหญ่เกินไป และไม่มีใครช่วยเราได้ เราก็จะเครียดมาก

ความเครียดในระดับพอดี ๆ จะกระตุ้นให้เรามีพลัง เกิดความพยายาม มีความอดทน มีความกระตือรือร้นช่วยผลักดันและต่อสู้เพื่อขจัดความเครียด และส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้แต่ความเครียดที่มีมาก อยู่นาน และรุนแรงเกินไป จะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตหรือเจ็บป่วยทางกายและทางจิตได้เช่น โรคหัวใจ ความดันโลหิต มะเร็ง โรคกระเพาะ โรคซึมเศร้า เป็นต้น

การสำรวจความเครียด

สัญญาณเตือน 3 ด้านที่บ่งบอกว่ากำลังมีความเครียด

1) ด้านร่างกาย มักเจ็บป่วยบ่อย ๆ โดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีเรี่ยวแรง ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร นอนไม่หลับหรือง่วงเหงาหาวนอนตลอดเวลา ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ท้องอืด อาหารไม่ย่อย ท้องผูก ประจำเดือนมาไม่ปกติ ใจสั่น ถอนหายใจบ่อย ๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล คิดมาก เคร่งเครียด หงุดหงิด เศร้าหมอง ฟุ้งซ่าน โกรธง่าย ใจน้อย เบื่อหน่ายซึมเศร้า เหม่อลอย ไม่มีสมาธิในการทำงาน หมดความสนุกสนาน เป็นต้น

3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ สูบบุหรี่/ดื่มสุรามากขึ้น อาจใช้ยากระตุ้นหรือสารเสพติดต่าง ๆ ใช้ยานอนหลับ จู้จี้ขี้บ่น ขวนทะเลาะ มีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ ดึงผม กัดเล็บ กัดฟัน ผุดลุกผุดนั่ง เจียบขริม เก็บตัว เป็นต้น

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

2. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมประเมินความเครียดตนเอง ตามใบกิจกรรมที่ 4

ใบกิจกรรมที่ 4

รู้จักระดับความเครียดของตนเอง					
ประเมินตนเองโดยให้คะแนน 0- 3 ที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน					
คะแนน 0 หมายถึง เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี					
คะแนน 1 หมายถึง เป็นบางครั้ง					
คะแนน 2 หมายถึง เป็นบ่อยครั้ง					
คะแนน 3 หมายถึง เป็นประจำ					
ข้อที่	อาการหรือความรู้สึกที่เกิดในระยะ 2 - 4 สัปดาห์	แทบไม่มี	เป็น บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็น ประจำ
1	มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก	0	1	2	3
2	มีสมาธิน้อยลง	0	1	2	3
3	หงุดหงิด / กระวนกระวาย / ว้าวุ่นใจ	0	1	2	3
4	รู้สึกเบื่อ เซ็ง	0	1	2	3
5	ไม่อยากพบปะผู้คน	0	1	2	3

⇒ แปลผล 0 -4 คะแนน = เครียดน้อย 5 - 7 คะแนน = เครียดปานกลาง
8 - 9 คะแนน = เครียดมาก 10 - 15 คะแนน = เครียดมากที่สุด

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมการอบรมทำใบกิจกรรมที่ 5
ใบกิจกรรมที่ 5

เครียดได้ คลายเป็น

รูปแบบต่าง ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการความเครียด

คุณมีวิธีการจัดการอารมณ์ความเครียด ด้วยวิธีการใด

.....

.....

มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

.....

.....

ผลเป็นอย่างไร

.....

ที่ผ่านมาคนเรามักจะจัดการความเครียดโดยการเบี่ยงเบนไปทำกิจกรรมอื่น เช่น กิน ช้อปปิ้ง ดูหนัง ฟังเพลง แต่ความเครียดก็ยังคงกลับมาเหมือนเดิม

การจัดการความเครียดที่ถูกต้องวิธี ประกอบด้วย

1) ตระหนักในตนเอง โดยสังเกตและยอมรับความเครียดที่เกิดขึ้นว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่จะเกิดขึ้น และคนส่วนใหญ่จะปรับตัวได้ รวมทั้งมีแบบประเมิน (ST5 และ 2Q สำหรับประเมินความเครียดและภาวะซึมเศร้า)

2) มีวิธีการลดความเครียดที่เหมาะสมกับตนเอง โดยโปรแกรมนี้จะเน้นการฝึกสมาธิในแนวจิตวิทยา ซึ่งจะฝึกได้ง่ายและทุกคนสามารถฝึกได้ ทั้งนี้ยังมีทางเลือกในการจัดการความเครียดด้วยวิธีอื่น ๆ ได้แก่ การนวด คลายเครียด การฝึกหายใจคลายเครียด

3) การป้องกันความเครียด ถ้าไม่ให้เกิดความเครียดใหม่ๆ เพิ่มขึ้น นอกจากความสามารถในการแก้ไขปัญหา โปรแกรมนี้จะใช้การฝึกสติให้เป็นสภาวะจิตที่ทำกิจต่างๆ อยู่กับปัจจุบัน ช่วยให้ไม่สะสมอารมณ์และความเครียด

4. วิทยากรแนะนำเทคนิคการจัดการอารมณ์และความเครียดรูปแบบต่าง ๆ เช่น 1) การฝึกสมาธิในแนวจิตวิทยา 2) การนวดคลายเครียด 3) การฝึกหายใจคลายเครียด (ตามเล่มหลักสูตรฯ)

5. วิทยากรสรุปกิจกรรม

MODULE 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

สรุปการจัดการกับความเครียดด้วยการฝึกสมาธิ สติ

ความเครียดส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม และหากมีความเครียดสะสมในระยะยาวจะเป็นต้นเหตุของการเกิดโรคเรื้อรัง และการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลเสียในหลายด้าน ดังนั้นเราจึงควรจัดการความเครียดอย่างถูกวิธีโดยใช้หลักการ “รู้” “ลด” “กัน”



รู้ รู้จักระดับความเครียดของตนเองโดยทำการประเมินจากแบบประเมินต่างๆ เช่น แบบประเมินความเครียด (ST-5) ของกรมสุขภาพจิต

ลด ลดความเครียดที่สั่งสมอยู่ในจิตใจ ผ่อนคลาย และพร้อมทำกิจกรรมต่างๆ โดยการฝึกสมาธิในแนวจิตวิทยาเป็นการหยุดคิด โดยใช้เทคนิคการรู้ลมหายใจทั้งหมด และมีทางเลือกการนวดคลายเครียด การฝึกหายใจคลายเครียด

กัน การป้องกันความเครียดใหม่ๆ ไม่ให้คุกคามจิตใจ โดยการฝึกสติในแนวจิตวิทยาเป็นการอยู่กับกิจที่ทำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิครู้ลมหายใจบางส่วน รู้ในกิจที่ทำ

ตัวอย่างเครื่องมือ/สื่อ/เทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดการความเครียด

MODULE 6

การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม



MODULE 6

การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

วัตถุประสงค์รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างให้ความรู้ ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม 2. เพื่อฝึกทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาสุขภาพสำหรับมีผู้มีความเสี่ยงปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตแบบองค์รวม
คำอธิบายรายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้มีความทุกข์ทางจิตใจหรือผู้มีปัญหาสุขภาพจิตโดยอาศัยสัมพันธภาพที่ดี โดยผู้ที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษานั้นควรมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษาเบื้องต้น ทั้งการฟังอย่างใส่ใจ (deep listening) การถามอย่างมีเป้าหมาย การสะท้อนกลับ และการสรุปความเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบทางออกด้วยตนเอง 2. การให้คำปรึกษาผู้มีปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่มีความกระชับ ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ เหมาะกับการนำไปใช้ในองค์กร คือการให้คำปรึกษาแบบชักนำความคิด ความรู้สึกไปในทางบวก (directive counseling) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาผู้มีปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ โดยการสนทนาสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Motivation Interviewing : MI) และให้คำปรึกษาผู้มีความเสี่ยงปัญหาสุขภาพจิต โดยการให้คำปรึกษาแบบใช้ความเข้มแข็งเป็นฐาน (Strength Based Counseling ; SBC)
ระยะเวลาอบรม	2 ชั่วโมง 30 นาที

ขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้

10 นาที	1. วิทยากรเกริ่นนำด้วยการให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ ผลกระทบปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตในกลุ่มวัยทำงานในองค์กร และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (ใบความรู้ที่ 1) และให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผลกระทบจากปัญหาสุขภาพ
10 นาที	2. จับกลุ่ม 3-4 คน ให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยน “ความสำเร็จของการสนทนา/การให้คำปรึกษาสุขภาพว่าสามารถเกิดจากปัจจัยอะไรได้บ้าง” และวิทยากรสุ่มสัก 4-5 กลุ่ม แลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่
30 นาที	3. วิทยากรอธิบายกระบวนการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กรประกอบด้วย การให้คำปรึกษาพื้นฐาน การรับฟังเชิงลึก (Deep listening) การสนทนาสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพกาย และการให้คำปรึกษาแบบใช้ความเข้มแข็งเป็นฐานในผู้มีความเสี่ยงปัญหาสุขภาพจิต (ใบความรู้ที่ 2)
30 นาที	4. แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ กลุ่มละ 8-10 คน การทำให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ ตามโจทย์ในใบกิจกรรมที่ 1 และให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอในรูปแบบละคร โดยให้สมาชิกกลุ่มอื่นๆ ช่วยให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน
10 นาที	5. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่ม ให้ความเห็น
10 นาที	6. วิทยากรสรุปขั้นตอนและทักษะสำคัญของการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร (ใบความรู้ที่ 3)
10 นาที	ร่วมกันวางแผนจัดระบบการให้คำปรึกษาในองค์กร

MODULE 6 การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

ใบความรู้ Module ที่ 6.1**ผลกระทบปัญหาสุขภาพวัยทำงาน**

ปัญหาสุขภาพในวัยทำงานสามารถส่งผลกระทบในหลากหลายด้าน ทั้งต่อบุคคล ครอบครัว โดยเฉพาะผลกระทบต่อองค์กร ที่ทำให้ประสิทธิภาพของทีมนลดลง งานล่าช้า เนื่องจากพนักงานป่วย หรือประสิทธิภาพลดลงที่มีขนาดความต่อเนื่องในการทำงาน องค์กรมีต้นทุนเพิ่มขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพพนักงาน เช่น ค่าประกันสุขภาพ การสูญเสียทรัพยากรบุคคล เนื่องจากพนักงานลาออกหรือขาดงานยาวนาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในที่ทำงาน ความตึงเครียดในองค์กรเพิ่มขึ้น

ในขณะที่เดียวกันปัญหาสุขภาพในวัยทำงาน พบอุบัติการณ์โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่เหมาะสม ปัจจุบันกลุ่มโรค NCD มีอัตราผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตสูงสุด 6 โรค ได้แก่ 1) โรคเบาหวาน 2) โรคหลอดเลือดสมองและหัวใจ 3) โรคถุงลมโป่งพอง 4) โรคมะเร็ง 5) โรคความดันโลหิตสูง และ 6) โรคอ้วนลงพุง โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง อาจแบ่งเป็น

1. ปัจจัยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (non-modifiable risk factors) เช่น อายุ เพศ พันธุกรรม
2. ปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงได้ (modifiable risk factors) เช่น การสูบบุหรี่ การรับประทานอาหารที่มีไขมันสูง เค็มจัด หวานจัด รวมถึงการขาดการออกกำลังกาย และการดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์

จากรายงานการเฝ้าระวังโรคไม่ติดต่อเรื้อรังพ.ศ. 2555 (Chronic Diseases Surveillance Report, 2012) โดยสำนักระบาดวิทยากรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าในปี พ.ศ. 2555 ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง 5 โรค รายใหม่มีจำนวนรวม 1,009,002 ราย โรคความดันโลหิตสูงมีอัตราป่วยสูงสุดจำนวน 602,548 ราย อัตราป่วย 937.58 ต่อประชากรแสนคน รองลงมา คือ โรคเบาหวานจำนวน 336,265 ราย อัตราป่วย 523.24 ต่อประชากรแสนคน โรคเรื้อรังทางเดินหายใจส่วนล่างจำนวน 24,927 ราย อัตราป่วย 38.79 ต่อประชากรแสนคน โรคหัวใจขาดเลือดจำนวน 24,587 ราย อัตราป่วย 38.26 ต่อประชากรแสนคน และโรคหลอดเลือดสมองจำนวน 20,675 ราย อัตราป่วย 32.17 ต่อประชากรแสนคนปีพ.ศ. 2555 อัตราป่วยโรคความดันโลหิตสูงและเบาหวานเพิ่มขึ้นกว่าปีพ.ศ. 2554 มาก ส่วนที่เหลือ 3 โรคมีอัตราป่วยเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ผู้ป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง 5 โรคสะสม (รายใหม่และเก่า) ระหว่างปีพ.ศ. 2551 - 2555 จำนวนรวม 5,471,929 ราย โรคความดันโลหิตสูงมีอัตราความชุกสูงสุด คือ พบผู้ป่วย 3,398,412 ราย อัตราความชุก 5,288.01 ต่อประชากรแสนคน รองลงมา คือ โรคเบาหวาน 1,799,977 ราย อัตราความชุก 2,800.81 ต่อประชากรแสนคน โรคเรื้อรังทางเดินหายใจส่วนล่าง 113,602 ราย (176.77) โรคหัวใจขาดเลือด 92,770 ราย (144.35) และโรคหลอดเลือดสมอง 67,168 ราย (104.51) ดูแนวโน้มระหว่างปีพ.ศ.2551-2555 พบว่าในปีพ.ศ. 2555 ทุกโรคมีอัตราความชุกของผู้ป่วยสะสมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรคความดันโลหิตสูงและเบาหวานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นกว่าโรคเรื้อรังทางเดินหายใจส่วนล่างโรคหัวใจขาดเลือดและโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การรักษาผู้ป่วยเบาหวานและความดันโลหิตสูงนั้นเป็นรูปแบบที่ต้องผสมผสานกันระหว่างการกินยารักษาต่อเนื่องกับการมีพฤติกรรมสุขภาพอาหารถูกส่วน ออกกำลังกาย อารมณ์ดี งดบุหรี่ และแอลกอฮอล์ที่เรียกว่า 3 อ. 2 ส. ดูแลเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่ไม่ดีจะนำไปสู่การเกิดโรคแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้แก่ โรคไตวาย หลอดเลือดหัวใจ หลอดเลือดสมอง ฯลฯ

หลัก 3 อ. 2 ส.

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยใช้หลัก 3 อ. (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์) 2 ส. (ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) ในการควบคุม 5 โรคเรื้อรังอันตราย ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และหลอดเลือด

อ.ที่ 1 คือ อาหาร รับประทานอาหารครบ 3 มื้อ ครบทั้ง 5 หมู่ ลดความหวาน มัน เค็ม เพิ่มผัก และผลไม้ หลีกเลี่ยงอาหารที่ใช้น้ำมันซ้ำหลาย ๆ ครั้ง และกินอาหารหลากหลายไม่จำเจ

อ.ที่ 2 คือ ออกกำลังกาย การออกกำลังกายทำให้แข็งแรง อายุยืน โดยออกกำลังกายครั้งละ 30 นาที และทำอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 - 5 วัน

อ.ที่ 3 คือ อารมณ์ เลือกวิธีที่ถนัด สนใจ ทำแล้วเพลิดเพลิน ลดความเครียด มีความสุข เช่น ฟังเพลง ร้องเพลง ดูโทรทัศน์ นอนหลับพักผ่อน ปลูกต้นไม้ และพูดคุยพบปะกับเพื่อนฝูง

ส.ที่ 1 คือ ลดการสูบบุหรี่ การสูบบุหรี่ทำให้หัวใจขาดเลือด หลอดเลือดหัวใจตีบ เป็นมะเร็งปอด มะเร็งกล่องเสียง ปอดอุดตันเรื้อรัง และเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ

ส.ที่ 2 คือ ลดการดื่มสุรา การดื่มสุราทำให้ความดันโลหิตสูง เกิดโรคหัวใจ เพิ่มโอกาสเสี่ยงเป็นตับอักเสบ ตับแข็ง ทำให้สมรรถภาพทางเพศลดลงและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ประชาชนควรปฏิบัติตามหลัก 3 อ. 2 ส. จะทำให้มีสุขภาพที่ดี และห่างไกลจากโรคเรื้อรัง

MODULE 6 การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

ใบความรู้ Module ที่ 6.2

กระบวนการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร

ระบบการให้การปรึกษานั้น สามารถสร้างได้ทั้งในและนอกระบบสาธารณสุข อาทิ ในระบบโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือองค์กรเพื่อเป็นการให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นได้ โดยผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษานั้นควรมีความรู้ด้านการให้การปรึกษาเบื้องต้น โดยมีทักษะสำคัญ ดังนี้

การให้คำปรึกษาเบื้องต้น (Basic Counseling)

1. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) คือการมีสติตลอดเวลาที่ฟัง ไม่เพียงรู้ว่าข้อความที่ได้ยินแต่ยังรวมไปถึงการเข้าใจประเด็นของสิ่งที่ได้ยินอีกด้วย โดยไม่ใช่ประสบการณ์ อคติ หรือความคาดหวังของตนไปตัดสินว่าเรื่องที่ได้ยินนั้นผิดหรือถูก มีการคิดวิเคราะห์แยกแยะจับประเด็นและทวนกลับเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2. การถาม (Open – end Question) เพื่อการถามความเข้าใจปัญหา สำรวจเป้าหมายให้ลึกซึ้งและเพื่อยืนยันหรือตรวจสอบเรื่องราวที่ได้ฟังมา โดยการใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้พูดได้ทบทวนหรือนึกถึงเรื่องราว โดยสามารถเล่าเรื่องราวได้อย่างเปิดกว้างและในการถามควรมีเป้าหมายทุกคำถามเสมอ หลีกเลี่ยงการถามหลายคำถาม และการคาดเดา การใช้คำถามปลายปิด ในคำถามที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่องหรือบางอารมณ์ความรู้สึก เพื่อยืนยันในสิ่งที่ฟังหรือตรวจสอบเรื่องราวที่ได้รับมา รวมถึงเป็นการให้ผู้ฟังได้เข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดเข้าใจอีกด้วย

3. การเงียบ (Silence Skill) การเงียบเป็นช่วงระยะเวลาระหว่างการปรึกษาที่ไม่มีการสื่อสารด้วยวาจาระหว่างผู้ให้คำกับผู้รับคำปรึกษา แต่ยังคงมีการสื่อสารทางอารมณ์และความรู้สึก

4. การสะท้อนกลับ (Reflection Skill) การสะท้อนกลับ เป็นการบอกความเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือสนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้ผู้รับคำปรึกษา การสะท้อนกลับจะรวมความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาและเนื้อหาที่ผู้รับคำปรึกษาพูดถึง หรือสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาสังเกตเห็นจากกริยาท่าทางของผู้รับคำปรึกษา และเนื้อหาที่ผู้รับคำปรึกษาให้ความสำคัญ โดยใช้คำพูดของผู้ให้คำปรึกษาและที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่ายขึ้น

5. การทวนความ (Paraphrasing Skill) เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษาพูดซ้ำในเรื่องที่ผู้รับคำปรึกษาบอกอีกครั้งหนึ่ง โดยคงสาระสำคัญของเนื้อหา หรือความรู้สึกไว้ตามเดิม แต่ใช้คำพูดน้อยลง

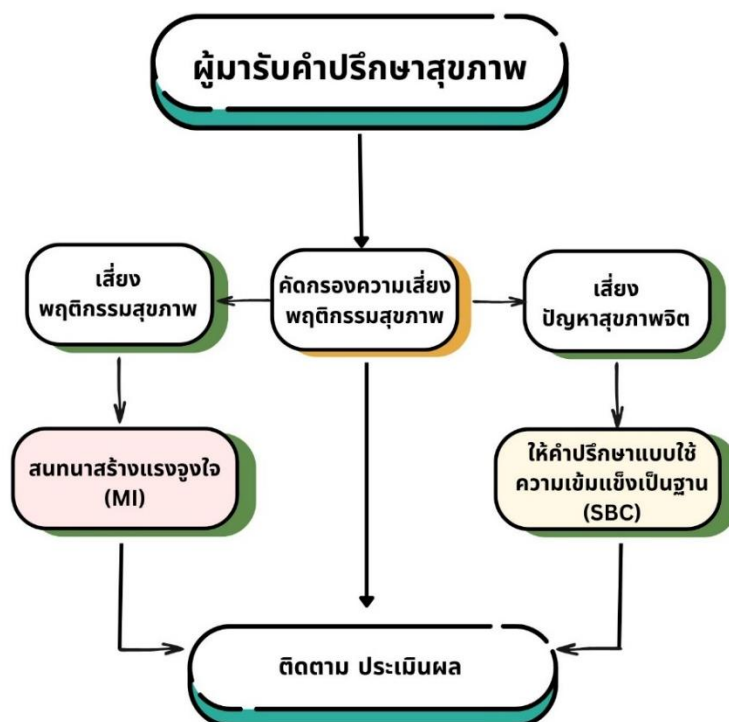
6. การให้กำลังใจ เป็นการแสดงความสนใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูดและสนับสนุนให้เขาพูดต่อไป โดยใช้คำพูดหรือท่าทาง

7. การสรุปความ (Summarizing Skill) เป็นการรวบรวมใจความสำคัญทั้งหมดของความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาที่เกิดขึ้นในระหว่างให้คำปรึกษาหรือในแต่ละครั้ง โดยใช้คำพูดสั้นๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด

8. การให้ข้อมูลและคำแนะนำ (Giving Information and Advising Skill) เป็นการสื่อสารทางวาจาเกี่ยวกับข้อมูลหรือรายละเอียดต่างๆที่จำเป็นแก่ผู้รับคำปรึกษา

9. การชื่นชมยืนยันรับรอง (Affirmative) เป็นการชื่นชมจุดแข็ง เช่น ความคิดเห็นที่ดี ความพยายาม ศักยภาพและความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพื่อเป็นการเสริมแรงให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม



การให้คำปรึกษา (Counseling) เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ที่มีความทุกข์ทางจิตใจหรือผู้มีปัญหาสุขภาพจิตโดยอาศัยสัมพันธภาพ ที่ดี จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายในองค์กร สำหรับการให้ การปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กรนั้น องค์กรสามารถสร้างระบบการให้การศึกษาได้โดยการจัด สถานที่ให้คำปรึกษาที่เหมาะสม มีห้องสำหรับการพูดคุยปรึกษาอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเมื่อมีผู้ที่ต้องการขอรับ คำปรึกษามาขอรับบริการ สามารถดำเนินการขั้นตอนตาม Flow ข้างต้น

การสนทนาร่างแรงใจสำหรับผู้มีความเสี่ยงพฤติกรรมสุขภาพ (Motivational Interviewing ; MI)

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการใช้ MI กับกลุ่มผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังสามารถสนับสนุน ผลการรักษาที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผลในเชิงการลดความเสี่ยง (เช่น ลดการดื่มสุรา สนับสนุนการเลิกบุหรี่) การเพิ่มพฤติกรรมสุขภาพ (เช่น การออกกำลังกาย) การเพิ่มพฤติกรรมเกาะติดการรักษา (เช่น กินยาครบ) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถวัดผลได้จากผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ระดับความดันโลหิตในกรณีผู้ป่วยความ ดันโลหิตสูง ระดับน้ำตาลในพลาสมา ระดับ HbA1c (กรณีผู้ป่วยเบาหวาน)

กระบวนการ MI ส่วนใหญ่เป็นการสนทนาตัวต่อตัว และมีบางส่วนที่ทำเป็นกลุ่ม รวมทั้งการสนทนา ทางโทรศัพท์ระยะเวลาในการสนทนา 15-50 นาทีต่อครั้ง และมีจำนวนครั้ง 1-6 ครั้ง โดยมักมีระยะเวลา ในการให้ Intervention 3-12 เดือน ทั้งนี้ผู้ทบทวนงานวิจัยหลายท่านได้แนะนำการมอง intervention ในลักษณะของ MI Dosage ซึ่งหมายความว่ากระบวนการ MI อาจมีจำนวนครั้ง มีระยะเวลาแตกต่างกัน แต่ควรมีปริมาณรวมที่เพียงพอในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่ต้องการ

หลักการสำคัญ 3 ประการ (Miller & Rollnick ,2002 อ้างอิงในเทอดศักดิ์ เดชคง,2555) อันเป็น เสมือนหัวใจหลักเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีความยั่งยืนได้แก่

1) การสร้างความร่วมมือ มากกว่าการเผชิญหน้าหรือเป็นคนละพวก (Collaboration VSs Confrontation)

2) การดึงความต้องการและความตั้งใจมาจากภายในตัวผู้รับการปรึกษามากกว่าการแนะนำสั่งสอน (Evocation VS Imposing)

3) การสร้างความรู้สึถึงความเป็นไปได้และทำได้ด้วยตนเอง มากกว่าการเชื่อฟังและทำตาม (Autonomy VS Authority) ด้วยรูปแบบการสนทนาให้การปรึกษาที่เน้นผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง ร่วมไปกับสัมพันธภาพอันดีจึงจะสามารถดึงให้ผู้มีปัญหามองปัญหาและความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

สำหรับทักษะสำคัญได้แก่ การฟัง การแสดงความชื่นชม การใช้คำถามค้นหาเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ และการให้ข้อเสนอแนะ

1. **ทักษะการชื่นชม (Affirm)** ได้แก่ การชื่นชมในความขยัน ความเป็นห่วงหวั่นไหว ความพยายามดูแลตนเองแม้ว่าจะยังทำได้เพียงบางส่วน
2. **ทักษะการใช้คำถาม (Ask)** ได้แก่ การถามเกี่ยวกับสิ่งสำคัญในชีวิต เช่น การงาน พ่อแม่ ลูก ซึ่งจะเชื่อมโยงมาถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพ
3. **ทักษะการให้ข้อเสนอแนะ (Advice with menu)** ได้แก่ การให้ข้อมูล คำแนะนำที่มีลักษณะเป็นทางเลือกที่ผู้ป่วยสามารถพิจารณาเลือกให้เหมาะสมกับตนเอง

การให้คำปรึกษาแบบใช้ความเข้มแข็งเป็นฐาน (Strength Based Counseling) สำหรับกลุ่มเสี่ยงปัญหาสุขภาพจิต

การให้คำปรึกษาแบบใช้ความเข้มแข็งเป็นฐาน (Strength Based Counseling) เป็นการให้คำปรึกษาที่มีความกระชับ ใช้เวลาน้อย รูปแบบการให้คำปรึกษานี้อาศัยสัมพันธภาพและทักษะในการค้นหาความเข้มแข็งและให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคคล ผู้ให้คำปรึกษาจะร่วมมือกับผู้รับคำปรึกษาในการสร้างความมั่นใจ ความหวัง และค้นหาศักยภาพ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาแล้วนำมาใช้วางแผนให้ตนเองได้ การให้คำปรึกษารูปแบบดังกล่าวเป็นการสนทนาชักนำความคิด ความรู้สึกไปในทางบวก (directive counseling) ทั้งต่อตนเอง (I am) ความคิด ความตั้งใจ ทศนคติ บวกต่อสัมพันธภาพ (I have) การสนับสนุน กำลังใจจากคนรอบข้าง และบวกในเรื่องความสามารถ (I can) วิธีผ่านพ้นอุปสรรค

การให้คำปรึกษาที่เน้นการใช้ความเข้มแข็งนี้จะให้น้ำหนักกับ ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นประเด็นหลักมากกว่าการแก้ไขจุดอ่อน การให้ความสำคัญกับจุดแข็งหรือสิ่งที่ทำได้ดี จนสามารถนำพาผู้รับคำปรึกษาให้ค้นหาทรัพยากรของตน สามารถนำเอาทักษะหรือความสามารถที่มีมาใช้แก้ไขปัญหาของตนเองได้ เป็นแนวคิดที่เรียกว่า “Strength Based Model”

การให้คำปรึกษาในแนวเสริมสร้างความเข้มแข็ง มีหลักสำคัญในการสร้างความร่วมมือด้วยการชื่นชม การใช้คำถามค้นหาความเข้มแข็ง ความสามารถ สิ่งสำคัญในชีวิตและแรงจูงใจ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นทางเลือก ทั้งนี้มี 3 ขั้นตอนสำคัญที่นำมาประยุกต์มาใช้ ได้แก่

1. การสร้างสัมพันธภาพในแบบเพื่อนร่วมทาง (Engagement) ยอมรับมุมมองและความแตกต่าง แสวงหาจุดร่วมที่สามารถร่วมมือกันได้ ที่สำคัญสามารถชี้ให้เห็นถึงสิ่งดีที่นำไปสู่การชื่นชมได้
2. การค้นหาความเข้มแข็ง (Find out strength) ที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้นได้
3. การค้นหาและพิจารณาทางเลือก (Making choices) ซึ่งอาจเป็นข้อมูล คำแนะนำที่มีลักษณะเป็นทางเลือก

สำหรับทักษะสำคัญได้แก่ การฟัง การแสดงความชื่นชม การใช้คำถาม และการให้ข้อเสนอแนะ

ทักษะสำคัญ

1. **การแสดงความชื่นชม (Affirmation)** หมายถึง การชื่นชมในความพยายาม ความตั้งใจ ที่ผู้รับคำปรึกษาบรรยายมา โดยอาจแบ่งเป็น การชื่นชมในความคิด และในพฤติกรรม
2. **การใช้คำถาม (Ask)** หมายถึง การถามที่มีทิศทางในการสนทนาให้ผู้รับคำปรึกษาค้นหาความเข้มแข็ง ประสบการณ์และทางออกที่เป็นไปได้ คำถามที่สามารถใช้เพื่อค้นหาและสนับสนุนความเข้มแข็งจะมีลักษณะคือ
 - เป็นการสอบถามเกี่ยวกับส่วนที่เป็นด้านบวก สิ่งที่มีอยู่
 - เป็นการสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ได้ ทักษะที่ใช้ได้
 - เป็นการสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือสิ่งที่ตามมาจากความพยายาม ซึ่งมีด้านบวกเจือปนอยู่
3. **การแนะนำแบบมีทางเลือก (Advice with menu)** การเสนอแนะทางเลือกเน้นไปที่ความสามารถหรือความเข้มแข็งที่มีอยู่ผนวกกับปัจจัยความเป็นไปได้ในเชิงบริบทแล้วนำเสนอในลักษณะทางเลือกที่เป็นไปได้ ทางเลือกที่ถูกเลือกโดยผู้รับคำปรึกษาย่อมสร้าง ความตกลงปลงใจ (Commitment) ในการเอาไปใช้



MODULE 6 การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

ใบกิจกรรมที่ 1

ฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

1. แบ่งกลุ่มย่อย 6-10 คน แต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรม โดยมีสถานการณ์จำลอง (เลือกมา 1 สถานการณ์)
 - (1) หญิง 40 ปี ได้รับการแจ้งผลการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าระดับไขมันในเลือดอยู่ในระดับสูง ต่อเนื่องจากปีที่แล้ว รู้สึกเครียด
 - (2) ชาย 55 ปี มีอาการไอ เจ็บคอ จากการคัดกรองพบว่า สูบบุหรี่
 - (3) ชาย 35 ปี ทำงานแผนกช่างเครื่อง สถานภาพสมรส มีลูก 2 คน กังวลเรื่องบริษัทลดจำนวนพนักงาน
 - (4) หญิง 48 ปี พนักงานบรรจุภัณฑ์ ต้องเลี้ยงดูแม่ที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง เป็นหนี้นอกระบบ เครียดเรื่องค่าใช้จ่าย
 - (5) หญิง 25 ปี เพิ่งเริ่มทำงานในโรงงาน รู้สึกเบื่อ ไม่อยากไปทำงาน ลางานบ่อย
2. สมาชิกช่วยกันออกแบบการสนทนา กระบวนการและการใช้ทักษะการให้คำปรึกษา โดยเฉพาะ หลัก 3A มุ่งค้นหาหรือตั้งประเด็นที่เป็นคุณค่าในตัวผู้ป่วย หรือ คุณค่าในสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง และเขียนบทสนทนาที่ควรเป็นเสมือนการสร้างบทละคร (ใช้เวลา ประมาณ 30 นาที)
3. นำเสนอบทสนทนาด้วยการแสดงละคร
4. วิทยากรชี้ให้เห็นถึงกระบวนการและทักษะที่ปรากฏ

แบบบันทึกบทละคร

Case.....

ความเสี่ยง.....

บทสนทนา.....

A :

B :

A :

B :

A :

B :

MODULE 6 การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

ใบความรู้ Module ที่ 6.2

สรุปขั้นตอนและทักษะสำคัญของการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวมในองค์กร

สรุปขั้นตอนและทักษะที่สำคัญ

ขั้นตอนที่	Strength Based Counseling; SBC	Motivational Interview; MI
1	การสร้างความร่วมมือ โดยสนทนาเกี่ยวกับจุดเด่น สิ่งสำคัญ เป้าหมายในชีวิต	การสร้างสัมพันธภาพด้วยการชื่นชมในสิ่งดี และค้นหาสิ่งที่ดีในตัวผู้รับการปรึกษา
2	ค้นหาความเข้มแข็งและสร้างความหวัง โดยค้นหาว่ามีทักษะ และ/หรือปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยแก้ปัญหาได้	การใช้คำถามสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง โดยค้นหาสิ่งสำคัญในชีวิต
3	การมุ่งเน้นทางเลือกและทางออก โดยการนำเสนอทางออกซึ่งอาจมีการให้ข้อมูล	การใช้ข้อมูลเสนอแนะแบบมีทางเลือก เพื่อให้เห็นมุมมองที่สามารถนำไปใช้กับตนเองได้

ขั้นตอน	Motivation Interviewing : MI		Strength Based Counseling ; SBC	
	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/คำถาม	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/คำถาม
1. Affirmation ชม,การสร้างสัมพันธภาพ	สร้างความร่วมมือและแสดงความชื่นชม	“วันนี้มาแต่เช้าเลย” “เดี๋ยวต้องไปทำงานหรือเปล่า คุณมีความตั้งใจมากนะ” “งานเป็นยังไงบ้างลงกล้าข้าวหรือยัง” “ทำงานได้หลายปีแบบนี้ก็ต้องมีความตั้งใจมาก”	เพื่อสร้างความร่วมมือและแสดงความชื่นชม (สิ่งที่ทำ/สิ่งที่ชอบ ทั้งเรื่องงาน กีฬา งานอดิเรก ฯลฯ)	“วันนี้มาแต่เช้าเลย” “เดี๋ยวต้องไปทำงานหรือเปล่า คุณมีความตั้งใจมากนะ” “งานเป็นยังไงบ้าง ลงกล้าข้าวหรือยัง” “ทำงานได้หลายปีแบบนี้ก็ต้องมีความตั้งใจมาก”

ขั้นตอน	Motivation Interviewing : MI		Strength Based Counseling ; SBC	
	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/ คำถาม	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/ คำถาม
2. Ask ถาม	1A ถามประเมินแรงจูงใจ ระบุระดับหรือขั้นของแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถใช้ในการสนทนาที่สอดคล้องกัน	“เพราะอะไรคุณถึงตั้งใจในการกินยา” “อะไรที่ทำให้คุณตั้งใจมาหาหมอในวันนี้”	เพื่อค้นหาทักษะ/คุณสมบัติที่เป็นความเข้มแข็ง (สิ่งที่ดี/เก่ง ทำบ่อย ประสบการณ์ที่เคยมี) โดยมีประเด็นสำคัญ 3 ด้าน 1. ความคิด/การมองโลก/ เป้าหมาย 2. สัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่ คนรัก เพื่อน สัตว์เลี้ยง 3. ทักษะ/ความสามารถ	“ความสามารถของคุณที่คนอื่นรับรู้มีอะไรบ้าง” “ใครคือคนสำคัญในชีวิตคุณ” “คุณเคยผ่านพ้นอุปสรรคอะไรบ้าง ตอนนั้นคุณใช้วิธีการอย่างไร”
	2A ถามสร้างแรงจูงใจ ผลักดันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการกินยาต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ที่แรงจูงใจน้อยจะต้องกระตุ้นการมองเห็นปัญหา ● ผู้ที่ลังเลสงสัยต้องกระตุ้นการชั่งน้ำหนักผลดีผลเสีย ● ผู้ที่เริ่มลงมือปฏิบัติควรถามถึงแผนการ ● ผู้ที่ได้บ้างแล้วควรถามถึงผลดีที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง 	“อะไรเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คุณต้องมาพบหมอ” “มีบางครั้งที่คุณหยุดยาไป เพราะอะไรถึงกลับมากินอีก” “ครอบครัว (เจ้านาย/เพื่อน) รู้สึกอย่างไรกับอาการเจ็บป่วยของคุณ” “มันจะเกิดอะไรขึ้นถ้าคุณกินยาต่อเนื่อง”		

ขั้นตอน	Motivation Interviewing : MI		Strength Based Counseling ; SBC	
	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/ คำถาม	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างคำพูด/ คำถาม
3. Advice แนะนำ การให้ข้อมูล/ เสนอแนะ แบบมี ทางเลือก/ส่ง ต่อ	เพื่อให้ผู้รับการ ปรึกษารับทราบ ข้อมูลและ ทางเลือกที่เป็นไป ได้	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ข้อมูลเพิ่มเติม และเชื่อมโยงกับ ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่ง สำคัญในชีวิต ■ เปรียบเทียบชีวิต ที่กินยา (ดีกว่า ขาดยา)” ■ แนะนำตาม ความเหมาะสม เช่น “หากลิ้มกิน ยากี่กินเพิ่มในวัน นั้นได้ แต่ไม่ต้อง เพิ่มหากนึกได้ใน วันถัดไป ฯลฯ ■ แนะนำให้ข้อมูล 3 อ 2 ส เบื้องต้น 	เพื่อให้ผู้รับ คำปรึกษา รับทราบ ข้อมูลและ ทางเลือกที่ เป็นไปได้	<ul style="list-style-type: none"> ■ “เท่าที่ประเมินคุณมี ความสามารถและผ่าน พันปัญหาแบบนี้มาแล้ว และทางเลือกที่เป็นไป ได้คือ การใช้ความ อดทน และรอเวลา หรืออีกทางเลือกคือ การเรียนรู้ทักษะเพิ่ม จากผู้ที่ชำนาญหรือมี ประสบการณ์มาก่อน”

MODULE 7

การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข



MODULE 7

การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กร
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กร การสร้าง ความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดูแลใส่ใจช่วยเหลือกัน นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงานและความสำเร็จขององค์กร ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข ในองค์กร กิจกรรมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมแสดงความคิดเห็น ต่างๆ ร่วมวางแผน ร่วมกำหนดรูปแบบกิจกรรม การวางแผนงานและวิธีการ เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร
ระยะเวลาอบรม	1.30 ชั่วโมง
กิจกรรม	ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ซึ่งจำเป็นต้องทำให้ครบทั้ง 2 กิจกรรมและจำเป็นต้อง เริ่มต้นทำจากกิจกรรมที่ 1 ไปถึงกิจกรรมที่ 2 เนื่องจากมีการจัดลำดับเนื้อหาตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิด โดยเริ่มจากการเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ สถานการณ์ ปัญหาสุขภาพจิตในองค์กร ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การสร้างแผนองค์กร เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม รายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม การสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กร - กิจกรรม ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

MODULE 7 การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

กิจกรรม : การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

ชื่อกิจกรรม	การสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กร
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสุขในองค์กรการสร้าง ความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดูแลใส่ใจช่วยเหลือกัน นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงานและความสำเร็จขององค์กร
ระยะเวลาที่ใช้	30 นาที
รายละเอียดการบรรยาย	การบรรยายภาคทฤษฎีในห้องเรียน จำนวน 30 นาที <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตในองค์กร - ความสำคัญของการมีส่วนร่วม - การสร้างแผนองค์กร เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม
อุปกรณ์	ไม่มี

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. วิทยากรเริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตในองค์กร ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การสร้างแผนองค์กร เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม รายละเอียดดังใบความรู้ Module ที่ 7
2. วิทยากรซักถามผู้เข้าร่วมเป็นระยะๆ ในระหว่างการบรรยายเพื่อประเมินความเข้าใจและเป็นการทบทวนเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดให้กับพนักงาน

ใบความรู้ Module ที่ 7

การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

องค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็ส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กร หรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิดความเหมาะสม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน จะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองคนที่จะไม่มาร่วมทำงานในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะต้องการยอมรับ ไม่ตีตรา ในกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพจิตและเคยใช้สารเสพติด เป็นการเปิดโอกาส ให้บุคคลที่เคยมีปัญหาหรือพลาด สามารถปรับตัวแก้ไขปัญหาที่ผิด สามารถเป็นต้นแบบให้กับพนักงานหรือบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมั่นใจ เป็นโอกาสที่บุคคลที่มีปัญหามีแรงในการต่อสู้กับปัญหาต่อไป ด้วยความภาคภูมิใจ และเป็นโอกาสที่ดีที่ทางสถานประกอบการปรับเปลี่ยนมุมมองและความคิดของพนักงานต่อไปได้ เกิดความเสมอภาคในการใช้ชีวิตในสังคมต่อไป

ความหมายวัฒนธรรมขององค์กร

คำว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง “สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะบุคคล ซึ่งหมู่คณะรวมถึงคณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน” จากความหมายนี้ ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามมีหลายลักษณะที่เกิดจากทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และทั้งหมดนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายขององค์กรให้เป็นภาพใหญ่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการทำงานของทุกคนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จึงเป็นเหมือนหัวใจที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

1) **คุณค่าภายในขององค์กร** วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่งเสมอ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือคุณค่าขององค์กรนั่นเอง องค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แนวคิด หรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดคุณค่าด้านต่าง ๆ ให้กับองค์กรจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรมี “เข็มทิศ” ในการดำเนินงานช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีแนวปฏิบัติและรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรอีกด้วย

2) **การสร้างความร่วมมือให้กับพนักงาน** นอกจากการมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรแล้ว การสร้างความผูกพันหรือความรู้สึกมีส่วนร่วมให้กับพนักงานก็เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันเองหรือจะเป็นความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เช่น การให้พนักงานได้รับรู้ประวัติ ความเป็นมา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในอดีตขององค์กร การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว การจัดงานสังสรรค์ของพนักงาน เป็นต้น

3) **การให้รางวัลและการชื่นชม** เมื่อมีพนักงานทำงานได้ดีหรือมีผลงานโดดเด่น การให้รางวัลและการชื่นชมก็คือตัวช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานคนอื่น ๆ กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมออีกด้วย

4) ความเอาใจใส่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็องค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ก็คือพนักงาน ดังนั้นการเอาใจใส่พนักงานในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การจดจำวันเกิดหรือวันสำคัญอื่น ๆ ก็คือตัวช่วยในการสร้างความรู้สึกดีให้กับพนักงาน และต้องไม่ลืมเรื่องของการแสดงความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งใด

5) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ปัจจุบันนี้นอกจากเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการทั่วไปแล้ว พนักงานยุคใหม่ต่างมองหาสถานที่ทำงานที่มอบโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) เพราะคนเราต่างมองหาช่องทางในการเติบโตและการพัฒนาทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมหรือการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

6) การสร้างความต่อเนื่อง การจัดการฝึกอบรม โครงการ หรือการบริหารจัดการเรื่องอะไรก็ตามควรมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน สามารถประเมินผลได้และได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าตอบแทนกลับมาย่างเป็นรูปธรรม เช่น หากมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ องค์กรก็ควรจัดอบรมทุกปีและควรมีการติดตามหรือประเมินผลด้วย

7) สร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน องค์กรที่จะเติบโตอย่างมั่นคงได้ต้องมีความผูกพันกับชุมชนที่อยู่โดยรอบด้วย อาจใช้วิธีการทำประโยชน์ต่อสังคม (CSR) เพื่อคืนกำไรให้สังคม ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรม ให้ความรู้ การทำบุญ บริจาค ลงพื้นที่ชุมชน ไปจนถึงการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์อื่น ๆ การสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชนนอกจากจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความร่วมมือทั้งต่อองค์กรและชุมชนอีกด้วย

ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นภายในวันเดียว สิ่งเหล่านี้ต้องให้เวลากับมันนานพอสมควร ที่สำคัญคือต้องมีการวางแผนในการพัฒนาให้เกิดขึ้นด้วย ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นแล้ว เราก็สามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กรได้ในระยะยาว โดยปัจจุบันเราสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. สร้างการรับรู้ถึงความสำเร็จของพนักงาน การตระหนักรู้ถึงการมีอยู่พนักงานนับเป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ยิ่งถ้าหากรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนั้น ๆ ก็จะมีส่งผลดีในวงกว้าง โดยเฉพาะผู้บริหารควรจะมีการชื่นชมพนักงานบ้าง เพราะมีผู้เชี่ยวชาญบอกว่า การชื่นชมพนักงานเป็นตัวชี้วัดต่อความผูกพัน การรักษา และการพัฒนาตัวเองของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. รับฟังเสียงทุกคนในองค์กรอย่างแท้จริง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะหากเราทำพลาดในข้อนี้ก็จะทำให้พนักงานสูญเสียกำลังใจในการทำงานได้ โดยเราสามารถรับฟังในรูปแบบแบบสอบถาม หรือการเข้าพูดคุยส่วนตัวเพื่อสังเกตอวัจนภาษา ต่างๆ และหากเป็นการทำงานทางไกล ก็อาจเปิดกล้องเพื่อให้การทำทางของพวกเขาได้ด้วย

3. ผู้นำต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดี ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมอยู่ในมือของผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม เพราะเราปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวอย่างให้กับลูกทีม ถ้าผู้นำไม่เชื่อในวัฒนธรรมองค์กร ก็คงไม่มีใครเชื่อมั่นเช่นกัน

4. ดำเนินการตามค่านิยมขององค์กร อย่างที่กล่าวไว้ข้างต้น วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดภารกิจ แต่ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติ ค่านิยมจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรม ซึ่งถ้าหากทุกคนสามารถดำเนินการตามค่านิยมได้อย่างจริงก็จะเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนทำได้จริง หาใช้คำพูดสวยหรูที่ไม่สามารถทำได้

5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่างทีมอย่างทั่วถึง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานระหว่างทีมหรือระหว่างแผนก เพื่อสร้างความรู้จักกันให้มากขึ้น สายสัมพันธ์นี้จะส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกใจขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นกัน

6. เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ มีผลการศึกษาในองค์กรที่พนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะจะมีผลประกอบการที่มากขึ้น จึงเป็นเหตุผลให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการลงทุนในโครงการพัฒนาพนักงาน

7. ให้ทุกคนในองค์กรแสดงออกวัฒนธรรมจนเป็นนิสัย การปฐมนิเทศวันเดียวแล้วปล่อยให้พนักงานลุยงานทันที แต่ทางที่ดีเราควรสร้างความตระหนักรู้ถึงวัฒนธรรมที่อยากสร้างให้พนักงานรับรู้บ้าง เนื่องจากจะทำให้พวกเขารักษาวัฒนธรรมนั้น ๆ ให้สดใหม่และทำตามอยู่เสมอ

8. ปรับวัฒนธรรมแต่ให้เข้ากับประสบการณ์แต่ละคน เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน การยืดหยุ่นจึงเป็นทางออกที่ดีกว่าการบังคับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงต้องสำรวจความต้องการของพนักงานอยู่เสมอว่าพวกเขาต้องการหรือไม่ต้องการวัฒนธรรมแบบไหน นับเป็นความเอาใจใส่ที่จะจูงใจให้เขาปฏิบัติตามวัฒนธรรมนั่นเอง

กิจกรรม : การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

ชื่อกิจกรรม	รวมพลังสร้างสุข
วัตถุประสงค์	<p>เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในด้านการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นความสำคัญของการมีวัฒนธรรมในหน่วยงาน 2. มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมในหน่วยงาน 3. ยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมในหน่วยงาน
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง (ขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มที่ทำกิจกรรม)
ประโยชน์ที่ได้รับ	<p>ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจและสามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการทำงาน/การอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข 2. ช่วยลดหรือบรรเทาปัญหาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน 3. พนักงานมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
อุปกรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใบงานสถานการณ์สมมติ 2. ใบงานกิจกรรม 3. สลากระบุหมายเลข 1-5 (ตามจำนวนสถานการณ์สมมติที่มีหรือการแบ่งกลุ่ม) 4. กระดาษฟลิปชาร์ต ปากกาเคมี (หรือคอมพิวเตอร์พร้อมจอ LCD)

แนวทางการจัดกิจกรรม

- 1) วิทยากรชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นความสำคัญของการมีวัฒนธรรมขององค์กร
- 2) วิทยากรสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้มีส่วนร่วมกันสร้างวัฒนธรรมขององค์กรโดยให้พนักงานฝึกปฏิบัติในกิจกรรม “รวมพลังสร้างสุข”
 - 2.1) วิทยากรแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 8-10 คนและควรมีกกลุ่มย่อย 3-4 กลุ่ม แต่ไม่ควรเกิน 5 กลุ่ม (หรือไม่มากกว่าจำนวนสถานการณ์สมมติที่มี)
 - 2.2) แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมาหยิบสลาก กลุ่มละ 1 ใบ ผู้นำกิจกรรมแจกใบงานสถานการณ์สมมติ (ใบงาน A) ตามหมายเลขที่ผู้แทนกลุ่มหยิบสลากได้ พร้อมชี้แจงต่อผู้ร่วมกิจกรรมว่าให้แต่ละกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็นในประเด็น/สถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์สมมติที่ได้รับ โดยให้ระบุรายละเอียดตามหัวข้อในใบงานกิจกรรม (ใบงาน B) ให้เวลากลุ่มละ 50 นาที
 - 2.3) แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอผลการระดมความคิดเห็น กลุ่มละ 10 นาที
- 3) วิทยากรสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน “วัฒนธรรมของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานเรียนรู้ว่าจะต้องยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานมีระเบียบวินัย เกิดการยอมรับในกฎเกณฑ์ของหน่วยงานเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการใช้ชีวิตร่วมกันวัฒนธรรมของหน่วยงานที่ดีนั้น ควรเกิดจากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือถ้าหน่วยงานกำหนดมาก่อนแล้ว ควรมีโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอข้อเสนอแนะได้เมื่อพบว่าควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นโดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อพนักงานส่วนใหญ่มาพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทางการแก้ไข”

ตัวอย่างสถานการณ์สมมติ (ใบงาน A)

สถานการณ์ที่ 1

บริษัท ABC จำกัด มีปัญหาเรื่องที่จอดรถไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พนักงานจอดรถไม่เป็นระเบียบ มักจะจอดรถตามความพอใจ ไม่ได้คำนึงถึงระยะห่างและความเหมาะสมของพื้นที่กับขนาดรถของตนเอง มีการจอดรถซ้อนคันและเจ้าของรถมักใส่เบรกมือไว้ ทำให้เจ้าของรถที่จอดอยู่ด้านในไม่สามารถนำรถออกได้ จึงทำให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งและสร้างความไม่พอใจระหว่างพนักงานอยู่บ่อยครั้ง

หากท่านเป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ท่านจะจัดการปัญหานี้ได้อย่างไร?

สถานการณ์ที่ 2

โรงงานอาหารบรรจุกระป๋องแห่งหนึ่ง จัดระบบการพักรับประทานอาหารกลางวันแบบเหลื่อมเวลาพัก เนื่องจากโรงอาหารมีพื้นที่จำกัดและทางโรงงานไม่อนุญาตให้พนักงานพักรับประทานอาหารกลางวันในบริเวณที่ปฏิบัติงาน โดยแบ่งพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ตามเวลาพัก 3 ช่วงเวลา แต่แต่ละช่วงเวลาห่างกัน 30 นาที ได้แก่ 11.30น. 12.00น. และ 12.30น. เพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันใช้พื้นที่ภายในโรงอาหาร ปัญหาที่พนักงานที่ได้พักเป็นกลุ่มสุดท้ายพบอยู่เสมอคือ โต๊ะรับประทานอาหารที่สกปรกเลอะเทอะ ขยะจำพวกถุงพลาสติกบรรจุอาหาร/หลอดดูดน้ำ/กระดาษเช็ดปาก ฯลฯ ถูกทิ้งเรียกรวด แก้วที่ถูกย่ำยีทำให้บางโต๊ะไม่มีแก้วให้หนึ่ง แม่บ้านทำความสะอาดไม่สามารถจัดการเก็บกวาดให้ได้ทัน ทำให้พนักงานกลุ่มสุดท้ายเกิดความรู้สึกหงุดหงิด/เบื่อหน่าย และรู้สึกว่าไม่ยุติธรรมที่พวกเขาต้องทนใช้เวลาพักรับประทานอาหารในโรงอาหารที่มีสภาพเช่นนี้ในทุกๆ วัน

หากท่านเป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ท่านจะจัดการปัญหานี้ได้อย่างไร?

สถานการณ์ที่ 3

ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานร้อยละ 7 มีปัญหาภาวะอ้วน/ดัชนีมวลกาย (BMI)/น้ำหนักเกิน ร้อยละ 22 มีความเสี่ยงต่อเบาหวาน ร้อยละ 26 มีปัญหาความดันโลหิตสูง และร้อยละ 23 มีไขมันในเลือดสูง โดยพบว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงาน ตอนกลาง-ปลาย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งมีกิจกรรมทางกายและการเคลื่อนไหวน้อย ด้านหน้าสำนักงานมีตู้บริการเครื่องดื่มและขนมขบเคี้ยวแบบอัตโนมัติ และที่ตั้งสำนักงานยังอยู่ไม่ไกลจากโรงอาหารและร้านสะดวกซื้ออีกด้วย

หากท่านเป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ท่านจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร?

สถานการณ์ที่ 4

บริษัทแห่งหนึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการติดตามเร่งรัดหนี้สินและให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การเงินและบัญชี พบว่าในช่วงระยะเวลา 3 เดือนที่ผ่านมา พนักงานมีอัตราการขาดงานและมาสายสูงขึ้นกว่า 3 เดือนก่อนถึง 6% ลาป่วยครั้งละ 1-2 วันสูงขึ้น 3% และขอเปลี่ยนงาน/ลาออกสูงขึ้น 4% เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา เมื่อสังเกตพฤติกรรมขณะปฏิบัติงานพบว่าหลายคนเหม่อลอย/ไม่มีสมาธิในการทำงาน เนิยนิ่งไม่ออกความคิดเห็น/ให้ข้อเสนอแนะใดๆ เหมือนที่เคยเป็น บางคนเก็บตัวพูดน้อยลง ในขณะที่บางคนมีอาการฉุนเฉียวหงุดหงิดง่าย แล้วยังได้ยินบางคนบ่นว่า “เกลียดวันจันทร์! ไม่อยากมาทำงานเลย”

หากท่านเป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการสถานการณ์ดังกล่าว ท่านจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร?

MODULE 7 การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

สถานการณ์ที่ 5

ผู้บริหารโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งมีนโยบายให้พนักงานทุกคน ทุกแผนก ทุกฝ่าย ช่วยกันประหยัดการใช้พลังงานและทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้า ประปา น้ำมันเชื้อเพลิง กระดาษ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและทรัพยากรของโรงงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้

ท่านในฐานะบุคลากรผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการตามนโยบายดังกล่าว ท่านจะดำเนินการอย่างไรต่อไปหลังจากได้รับมอบหมายงานนี้

ใบงาน B กิจกรรม “รวมพลังสร้างสุข”

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์/ความสำคัญของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และหาข้อตกลงร่วมกัน (โปรดระบุเครื่องมือที่ใช้ เช่น SWOT/ Brainstorm/ Fishbone/ Why Why Analysis เป็นต้น)
- 2) แนวทางการแก้ไขหรือข้อเสนอแนะที่จะกำหนดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ระบุถึงกิจกรรมที่จะทำ/วิธีการที่จะใช้เพื่อแก้ไขปัญหา ทำอย่างไร ทำกับใคร)
- 3) วางแผนดำเนินการ งบประมาณ กำหนดระยะเวลาดำเนินการและผู้รับผิดชอบ
- 4) วางแผนการติดตามประเมินผลลัพธ์ภายหลังการดำเนินกิจกรรม (จะติดตามด้วยวิธีใด/อย่างไร ช่วงเวลา/ระยะเวลาใด เป็นต้น)
- 5) แผนการดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืน (จะทำอย่างไรให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจและยั่งยืน)

MODULE 8

แนวทางการดำเนินงานและประเมินผล

วิธีการติดตามประเมิน หมายถึง แนวทางหรือรูปแบบที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานตามกรอบ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนการเตรียมการ (เรียนผู้บริหาร วางแผน จัดตั้งคณะทำงาน ประเมินผลก่อน-ปกติ-เสี่ยง-ป่วย) ขั้นตอนการดำเนินการ(กิจกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (วัดผลหลังการดำเนินงาน วัดทีมงาน วัดองค์กร) ด้วยความรู้ความสามารถและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำมาพิจารณาว่ามีความรู้ความสามารถและเจตคติเป็นไปตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด

แนวทางการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดแผนการดำเนินงานของวิทยากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ การเงิน ในองค์กร/หน่วยงาน กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน กำหนดกิจกรรมด้านสุขภาพกาย ใจ การเงิน และการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

การประเมินผลวิทยากร หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึก โดยการทดสอบภาคทฤษฎี ด้วยการทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพกาย ใจ การเงิน ความสำคัญและความสัมพันธ์ของสภาวะทั้งสามประการการประเมินสุขภาพกายและสุขภาพจิตเบื้องต้น และคำแนะนำในการปฏิบัติตัวรวมทั้งการส่งต่อเข้าสู่สถานบริการ ฝึกปฏิบัติด้วยการคำนวณดัชนีมวลกาย ประเมินภาวะสุขภาพจิต ประเมินผลทักษะการให้คำปรึกษาโดยใช้ความเข้มแข็งเป็นฐาน ประเมินการให้คำแนะนำในการปรับเปลี่ยน

ลำดับ	วิธีการ	ตัวอย่างวิธีการประเมิน
1	การร่วมสังเกตการณ์โดยตรง	การปฏิบัติงานตามความเป็นจริงกิจกรรมตามระยะเวลาจริงตามที่ดำเนินการในองค์กร และกิจกรรมการประเมินงานในสถานที่ประกอบการจริง
2	การประเมินตามกิจกรรมที่สร้างขึ้น	แบบฝึกหัดเหมือนจริง บทบาทสมมุติโครงการ การนำเสนอ
3	การตั้งคำถาม/ข้อซักถาม	การเขียนตอบข้อซักถาม การสัมภาษณ์ การซักถาม (โดยวาจา) การทำแบบข้อสอบ/แบบสอบถาม
4	การใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำข้อมูล หรือบัญชีรายการผลงาน การเก็บรวบรวมตัวอย่างการปฏิบัติงาน ผลงานพร้อมเอกสารยืนยันหรือสนับสนุนผลงานดังกล่าว หลักฐานประวัติ สมุดบันทึกงานประจำบุคคล

การประเมินผลตามผลลัพธ์การดำเนินงาน

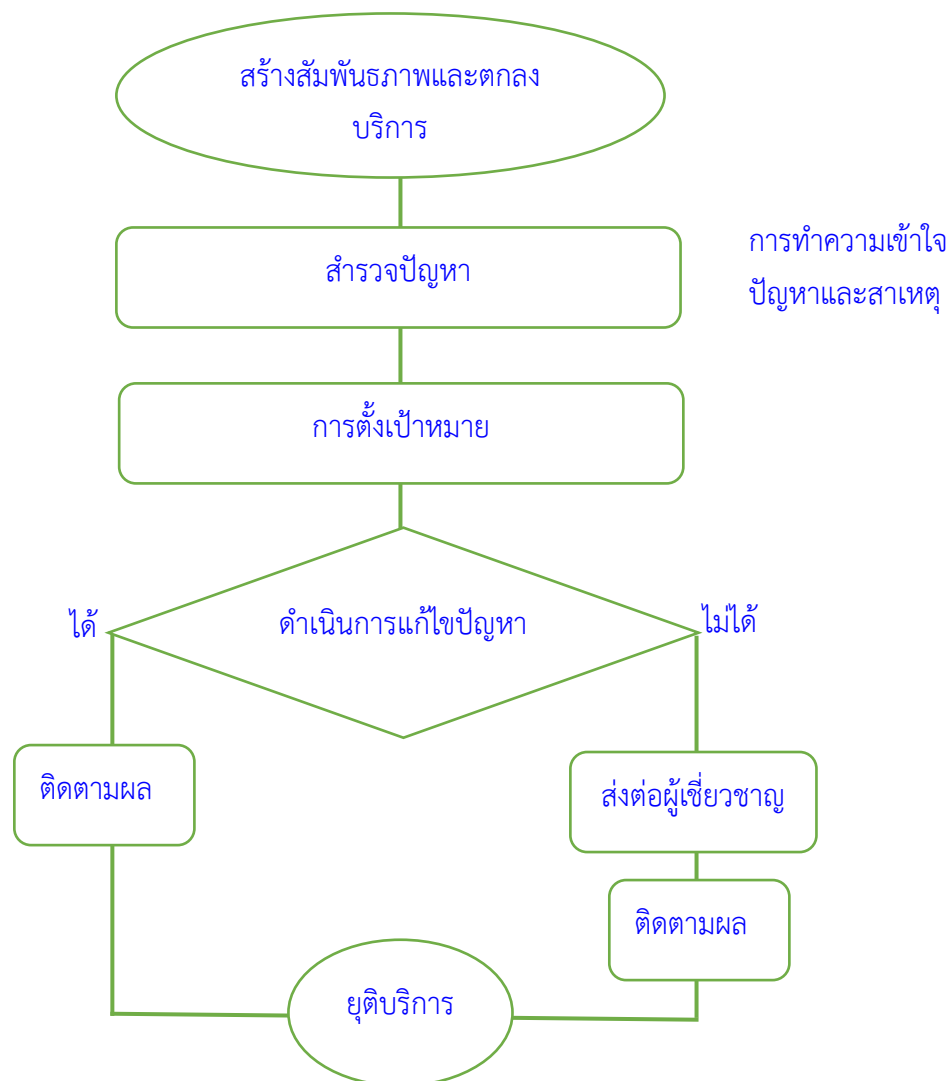
ตัวชี้วัด	แบบประเมิน
เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม มีความรู้ความเข้าใจและ เกิดทักษะในการดำเนินงาน	1.แบบทดสอบก่อน - หลัง (Pre - Post Test) สำหรับพนักงาน 2.แบบประเมินติดตามผลการอบรมภายหลังการฝึกอบรม
พนักงานกลุ่มเป้าหมาย มีสุขภาพจิตที่ประสงค์ (การจัดการความเครียด สัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารเชิงบวก ฯลฯ)	แบบประเมินความรอบรู้สุขภาพจิต
องค์กรมีระบบติดตามดูแลกลุ่มเสี่ยงให้ได้รับการเข้าถึงบริการ	รายงานการดำเนินงาน
พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล	รายงานการดำเนินงาน
พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีการขาดลา มาสาย ลดลง	รายงานการดำเนินงาน

ขั้นตอนเตรียมการ

1. ผู้บริหารองค์กร/หน่วยงานรับรู้ถึงโครงการและประโยชน์ที่ได้รับ
2. จัดการประชุมหารือเพื่อแต่งตั้งคณะทำงานและผู้รับผิดชอบโครงการ
3. กำหนดขอบเขตกิจกรรม ระยะเวลาการดำเนินการ และแนวทางการคัดกรองเบื้องต้น
4. การคัดกรองผ่าน Web Application ใช้ Mental Health Check In เพื่อค้นหาความเสี่ยง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสี (เขียว, เหลือง, แดง) ดำเนินการส่งต่อกลุ่มเสี่ยงสูงไปยังหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญ
5. ลักษณะกิจกรรมในหลักสูตร Holistic Health Advisor
กิจกรรมใหม่: พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงานทั่วไปและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต
กิจกรรมเดิม: กิจกรรมที่มีอยู่แล้วในแผนงานขององค์กร
6. รูปแบบการจัดกิจกรรม
รูปแบบที่ 1: สอดแทรกระหว่างการทำงานในแต่ละวัน เช่น กิจกรรมสั้นๆ ก่อนเข้างาน (Morning Talk), การอ่านบทความช่วงพักกลางวัน, การผ่อนคลายระหว่างการทำงาน
รูปแบบที่ 2: จัดกิจกรรมปีละ 1-2 ครั้ง เช่น กิจกรรมในสัปดาห์ความปลอดภัย, การอบรมประจำปี กิจกรรม (Safety Week) กิจกรรม Walk Rally เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. แบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 3 กลุ่มสี (เขียว, เหลือง, แดง) และดำเนินกิจกรรมและการติดตามผลตามกลุ่มสีจัดการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่ต้องการคำปรึกษา โดยในกลุ่มสีแดงแนะนำให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีความประสงค์จะขอรับคำปรึกษา และแนะนำช่องทางการเข้ารับบริการในกรณีที่ต้องส่งต่อแก่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ (สุขภาพกาย ใจ การเงิน) การให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่เข้ารับบริการตามขั้นตอนดังนี้



2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

กาย: เช่น การรณรงค์ลด หวาน มัน เค็ม, การออกกำลังกาย การแข่งกีฬา เป็นต้น

ใจ: เช่น กิจกรรมนันทนาการ, การผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมการนอนหลับ เป็นต้น

การเงิน: เช่น การรณรงค์สร้างนิสัยการจัดการการเงิน, การฝึกอาชีพ การรู้เท่าทันการพนัน แก๊ง Call Center พนัน และมิถจอาชีพ เป็นต้น

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

1. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินผล
2. ดำเนินการประเมินผลทุกกระบวนการ
3. พิจารณาผลการประเมินและเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาต่อผู้บริหาร

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

แบบประเมินสำหรับผู้เข้าอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

(1) แบบประเมินความรู้ ก่อน-หลัง สำหรับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

(2) แบบประเมินสำหรับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR ผู้ใช้หลักสูตรหลังอบรม

(3) รายงานการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR ผู้ใช้หลักสูตรหลังอบรม

(4) แบบประเมินความรอบรู้สุขภาพจิต

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

นายแพทย์วชิระ เพ็งจันทร์	ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต
นายแพทย์บุรินทร์ สุรอรุณสัมฤทธิ์	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต
นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต
นางเดือนเพ็ญ ชาญณรงค์	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ 3	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 3
นางสาวภวมัย กาญจนจิรากร	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ	กรมสุขภาพจิต
นายญาณันธร กราบทิพย์	รองผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการนักศึกษา และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
รศ.ดร.เสาวนีย์ ทองนพคุณ	ประธานสาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริม สุขภาพ	มหาวิทยาลัยบูรพา
นางสาวกมลนิตย์ มาลัย	รักษาการนักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ	กรมอนามัย
นางสาวจุฬาลักษณ์ พิบูลชล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายคุ้มครองและตรวจสอบ บริการทางการเงิน	ธนาคารแห่งประเทศไทย
นายจิตรพงศ์ พุ่มสะอาด	ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยี การฝึก	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ข

สื่อที่ใช้ในการเสริมสร้างความรอบรู้สุขภาพกาย ใจ การเงิน แก่เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม



ภาคผนวก ค



แบบประเมินความรู้ก่อน-หลัง สำหรับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

คำชี้แจง แบบประเมินความรู้นี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR โดยเนื้อหาความรู้ ความรู้ความเข้าใจประกอบไปด้วย

- บทบาท หน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน
- เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ
- การบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ
- การให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- การสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข
- แนวทางการดำเนินงานและประเมินผล

ซึ่งแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกรายละเอียดในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ - สกุล

2. เพศ

ชาย หญิง LGBTQ+

3. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี

31 – 40 ปี 41 – 50 ปี

51 – 60 ปี 60 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. สถานสมรส

โสด สมรสอยู่ด้วยกัน

สมรส แยกกันอยู่ หม้าย

6. จำนวนบุตร (คน) โปรดระบุ.....

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน 15,000 – 20,000 บาท/เดือน

20,000 – 25,000 บาท/เดือน ตั้งแต่ 25,000 ขึ้นไป

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้บริหาร

9. โรคประจำตัว

ไม่มีโรคประจำตัว

มีโรคประจำตัว ระบุ.....

10. การสูบบุหรี่

ไม่สูบ เคยสูบ แต่เลิกแล้ว ปัจจุบันสูบ

11. การดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์

ไม่ดื่ม เคยดื่ม แต่เลิกแล้ว ปัจจุบันดื่ม

12. การออกกำลังกาย

ไม่ออกกำลังกาย ออกกำลังกายนาน ๆ ครั้ง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความรู้หลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

1. บุคคลในข้อใดคือ เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

- ก. กานดาเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผ่านการอบรมการเป็นที่ปรึกษาพนักงาน
- ข. ชวัญใจเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งและผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินงานตามแนวทางองค์กรส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัย
- ค. งามจิตต์เป็นพยาบาลอยู่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
- ง. คณิตเป็นผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัยและผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

2. ข้อใดไม่ใช่บทบาท หน้าที่เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม

- ก. ผู้สื่อสารและให้ความรู้ด้านสุขภาพ (Health communicator/Educator)
- ข. ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกและประสานงาน (Facilitator and Coordinator)
- ค. ผู้ให้การดูแล (Care giver/Provider)
- ง. ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษา (Consultant expert)

3. ข้อใดกล่าวถึงความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตไม่ถูกต้อง

- ก. เข้าถึง > เข้าใจ > โต้ตอบซักถาม > ตัดสินใจ > เปลี่ยนพฤติกรรม > บอกต่อ
- ข. ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเป็นผลจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ Biological , Physiological , Social
- ค. ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพจิต
- ง. ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจิต

4. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อใดถูกต้องน้อยที่สุด

- ก. นาย ก. ได้รับการสอนงานเพื่อให้ทำงานได้ตามมาตรฐาน
- ข. นาย ข. จัดให้มีการส่งพนักงานในบริษัทไปฝึกอบรมอยู่เสมอ
- ค. นาย ค. เชิญเกษตรกรมาสอนปลูกผักให้แก่พนักงาน
- ง. นาย ง. ไปศึกษาต่อด้วยตนเองในสาขาวิชาที่ตนทำงานอยู่

5. ข้อใดมิใช่การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

- ก. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- ข. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
- ค. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ
- ง. การฝึกขยายอาชีพ

6. ทิชา เป็นพนักงานแผนกจัดซื้อ ลาป่วย มาสาย และลางานบ่อยครั้ง ขณะทำงานมีอาการเหม่อลอย หลงลืม ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานบ่อยครั้ง หากท่านเป็นเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ท่านจะเลือกใช้แบบประเมินใดที่คิดว่าเหมาะสมที่สุด

- ก. แบบประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้น (Mental Health Check In)
- ข. แบบประเมินภาวะหมดไฟ (Burnout)
- ค. แบบคัดกรองโรคจากการประกอบอาชีพ (Occupational and Environmental diseases)
- ง. แบบคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)

7. หากท่านเป็นเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม เมื่อสังเกตเห็นพนักงานมีอาการ ไม่หลับ ไม่นอน เดินไปเดินมา พูดจาคนเดียว หงุดหงิดฉุนเฉียว เทียบหวาดระแวง ท่านควรทำอย่างไร

- ก. ให้คำปรึกษา
- ข. พาไปนั่งสมาธิ
- ค. พาพนักงานไปพบผู้เชี่ยวชาญ (แพทย์) โดยเร็วที่สุด
- ง. เรียกมาพบเพื่อตักเตือน

8. ข้อใดต่อไปนี้เป็นเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ ที่ใช้บ่อยในองค์กร

- ก. แบบคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- ข. แบบคัดกรองโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ
- ค. แบบประเมินความสุขคนไทย 15 ข้อ
- ง. แบบประเมินสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก (WHO-5)

9. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง

- ก. ควรออมเงินให้ได้ 1 ใน 4 (25%) ของรายได้ต่อเดือน
- ข. ภาระผ่อนหนี้ไม่ควรเกิน 1 ใน 3 (33%) ของรายได้ต่อเดือน
- ค. ควรออมเงินไว้ในบัญชีที่ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพื่อความสะดวก
- ง. ควรมีเงินออมเผื่อฉุกเฉิน 3-6 เท่าของรายจ่ายที่จำเป็นและ ภาระหนี้ต่อเดือน

10. นาย ก มีหนี้บัตรเครดิตและสินเชื่อส่วนบุคคล ซึ่งค้างชำระเกิน 120 วัน ณ วันที่ 1 ม.ค. 68 หากนาย ก มาขอคำแนะนำในการแก้หนี้จากท่าน ท่านจะแนะนำ ให้ นาย ก ทำอย่างไรจึงจะเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด

- ก. แนะนำให้หยุดจ่าย เพื่อรอไป เจรจาในชั้นศาลทีเดียว
- ข. แนะนำให้นาย ก รีบไปเจรจ refinace กับสถาบันการเงินแห่งใหม่
- ค. แนะนำให้เข้าโครงการคลินิกแก้หนี้ by SAM หากเจ้าหนี้เข้าร่วมโครงการ
- ง. ถูกทุกข้อ

11. ข้อใดคือการตั้งเป้าหมายตามหลัก “SMART”

- ก. ฉันจะเก็บเงินให้ได้ 50,000,000 บาท ภายใน 2 ปี เพื่อซื้อรถหรู
- ข. ฉันจะเก็บเงินออมเผื่อฉุกเฉิน 36,000 บาท เป็นเวลา 2 ปี ออมเดือนละ 1,500 บาท ด้วยการออมก่อนใช้และกด confirm ของออนไลน์
- ค. ฉันจะโปะหนี้เข้าซื้อรถจักรยานยนต์ 10,500 บาท โดยเก็บเงินเดือนละ 1,750 บาท ด้วยการงดเล่นหวย
- ง. ฉันจะเก็บออมเงิน โดยหักจากเงินเดือนเป็นเวลา 3 ปี เพื่อใช้เรียนต่อปริญญาโท

12. ความเข้มแข็งทางใจ (RQ) คืออะไร

ก. การรับรู้และตีความของบุคคล เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก

ข. ความสามารถพิเศษของบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างที่เกิดเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากขึ้นในชีวิต และสามารถหายไปเองถ้าหากไม่หมั่นฝึกฝนทักษะต่างๆ

ค. ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและฟื้นตัวภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก

ง. ความสามารถเฉพาะของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น วิเคราะห์ จัดการ ควบคุมสถานการณ์วิกฤตได้

13. องค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ/พลังสุขภาพจิต (RQ) ตามนิยามของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย

ก. อึด ฮึด สู้

ข. อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์

ค. ดี เก่ง สุข

ง. สุขสนุก สุขสง่า สุขสงบ

14. ข้อใดคือเทคนิคผ่อนคลายความเครียดที่กรมสุขภาพจิต

ก. การฝึกการหายใจ

ข. การฝึกสมาธิในแนวคิดวิทยา

ค. การนวดคลายเครียด

ง. ถูกทุกข้อ

15. ข้อใดคือประโยชน์ของการให้คำปรึกษา

ก. ลดความเครียด สร้างสัมพันธภาพที่ดี พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความมั่นใจ

ข. ลดความเครียด พัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา เพิ่มความเข้าใจในตนเอง สร้างความมั่นใจ

ค. ลดความเครียด สร้างสัมพันธภาพที่ดี ได้วิธีการในการแก้ปัญหา สร้างความมั่นใจ

ง. ลดความเครียด พัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา ได้ฝึกทักษะในการเป็นผู้ฟัง

16. ข้อใดเป็นหลักสำคัญเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ก. การสร้างความร่วมมือ การดึงความต้องการและความตั้งใจ การสร้างความรู้สึถึงความเป็นไปได้ และทำได้ด้วยตนเอง

ข. การสร้างความร่วมมือ การดึงความต้องการและความตั้งใจ การค้นหาความเข้มแข็ง

ค. การค้นหาความเข้มแข็ง การแสดงความชื่นชม การค้นหาทางเลือก

ง. การสร้างความร่วมมือ การใช้คำถามนำ การสร้างความรู้สึถึงความเป็นไปได้และทำได้ด้วยตนเอง

17. ข้อใดเป็นทักษะสำคัญในการให้คำปรึกษาแบบใช้ความเข้มแข็งเป็นฐาน

ก. การฟัง การถาม การทวนความ

ข. การฟัง การชื่นชม การถาม

ค. การฟัง การถาม การให้ข้อเสนอแนะ

ง. การชื่นชม การใช้คำถาม การให้ข้อเสนอแนะ

18. ข้อใดไม่เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร

- ก. ผู้บริหารมีการให้รางวัลชื่นชมพนักงานที่ขยันทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย
- ข. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการออกมาตรการ หรือการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน
- ค. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของพนักงาน
- ง. ผู้บริหารองค์กรกำหนดแผนการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพการเงินให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

19. การส่งเสริมให้เกิดการดูแลใจคนทำงานด้วยหลัก 3 ส. ประกอบด้วย

- ก. สอดส่องมองหา ส่งเสริมสุขภาพ ส่งต่อรักษา
- ข. สอดส่องมองหา ใส่ใจรับฟัง ส่งต่อเชื่อมโยง
- ค. สอดส่องมองหา สืบหาปัญหา ส่งเสริมสุขภาพ
- ง. สอดส่องมองหา สืบหาปัญหา ส่งต่อ

20. แนวทางการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ข้อใดถูกต้อง

- ก. วิเคราะห์สถานการณ์ > เสนอผู้บริหาร > ตั้งคณะทำงาน > วางแผนงาน > ดำเนินการ > ติดตาม > รายงานผล > ปรับปรุงต่อยอด
- ข. วิเคราะห์สถานการณ์ > วางแผนงาน > เสนอผู้บริหาร > ตั้งคณะทำงาน > ดำเนินการ > ติดตาม > รายงานผล > ปรับปรุงต่อยอด
- ค. เสนอผู้บริหาร > ตั้งคณะทำงาน > วิเคราะห์สถานการณ์ > วางแผนงาน > ดำเนินการ > ติดตาม > รายงานผล > ปรับปรุงต่อยอด
- ง. เสนอผู้บริหาร > วิเคราะห์สถานการณ์ > ตั้งคณะทำงาน > วางแผนงาน > ดำเนินการ > ติดตาม > รายงานผล > ปรับปรุงต่อยอด

**แบบประเมินสำหรับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม
HOLISTIC HEALTH ADVISOR ผู้ใช้หลักสูตรหลังอบรม**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ประเมิน (หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก/ ผู้บังคับบัญชา/เจ้าของบริษัท)

1.1 ชื่อ – นามสกุล

1.2 ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 ชื่อ – นามสกุล

1.2 ตำแหน่งปัจจุบัน.....สังกัด.....

ส่วนที่ 3 การประเมินและติดตามผลการอบรม หลัง การเข้ารับการฝึกอบรม

1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน อื่น.....

3.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับใด

คะแนนการประเมิน 5 = ดีมาก , 4 = มาก , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย , 1 = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					ผู้ประเมิน				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. มีความรู้ความเข้าใจเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา										
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้										
3. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์										
4. ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน										
5. ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการส่งเข้าฝึกอบรมในระดับใด										
คะแนนรวม										

3.2 ท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (สำหรับผู้ประเมิน)

- มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปปฏิบัติ
- ให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- กล่าวแสดงความชื่นชมในผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้แก่ผู้อื่น
- ไม่ได้ให้การสนับสนุนใด ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

3.3 ถ้ามีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือเพื่อความก้าวหน้าท่านจะสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ารับการฝึกอบรมอีกหรือไม่ (สำหรับผู้ประเมิน/ผู้บังคับบัญชา)

สนับสนุน เพราะ

.....

.....

.....

ไม่สนับสนุน เพราะ

.....

.....

.....

3.4 การประเมินความคุ้มค่าในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ/หลักสูตรดังกล่าว โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้มีค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน.....บาท รายละเอียดดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| 1. ค่าลงทะเบียน |บาท |
| 2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าอบรม |บาท |
| 3. ค่าค่าเบี้ยเลี้ยง |บาท |
| 4. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ |บาท |
| 5. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ |บาท |

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในครั้งนี้ (เหตุผล)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....) (.....)

รายงานการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ผู้ใช้หลักสูตรหลังอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และในกรณีที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมโปรดระบุในช่องที่กำหนดให้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเข้าใจในบทบาท เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม					
2. ท่านเข้าใจการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงาน					
3. ท่านสามารถใช้เครื่องมือพื้นฐานเพื่อการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ					
4. ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลให้พนักงานได้					
5. ท่านสามารถการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ					
6. ท่านสามารถการให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม					
7. ท่านสามารถการสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข					
8. ท่านสามารถดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน					

การปฏิบัติงานของท่าน

1. กิจกรรมทางกาย

1. การประเมินค่า BMI บุคลากร จำนวน.....คน.....ครั้ง
2. กลุ่มเขียวจำนวน.....คน
3. กลุ่มเหลืองจำนวน.....คน
4. กลุ่มแดง จำนวน.....คน

2. กิจกรรมทางใจ การตรวจประเมินสุขภาพจิตที่พึงประสงค์ ตรวจเช็คสุขภาพใจ MENTAL HEALTH CHECK IN

ที่	คัดกรองปัญหาสุขภาพจิตใน MENTAL HEALTH CHECK-IN	การปฏิบัติ		ความเสี่ยง		
		คน	ครั้ง	สูง	ปานกลาง	น้อย
1	ประเมินพลังใจ (RQ)					
2	ประเมินภาวะเหนื่อยล้า หมดไฟ (Burnout)					

3. ประเมินความเครียด (Stress) จำนวน.....คน.....ครั้ง

- 0-4 คะแนน เครียดเล็กน้อย จำนวน.....คน ร้อยละ.....
- 5-7 คะแนน เครียดปานกลาง จำนวน.....คน ร้อยละ.....
- 8-9 คะแนน เครียดมาก จำนวน.....คน ร้อยละ.....
- 10-15 คะแนน เครียดมากที่สุด จำนวน.....คน ร้อยละ.....

4. คัดกรองภาวะซึมเศร้า 2 คำถาม จำนวน.....คน.....ครั้ง

- ไม่มีอาการโรคซึมเศร้าหรือมีก็เพียงเล็กน้อย จำนวน.....คน ร้อยละ.....
- มีอาการโรคซึมเศร้าหรือมีก็เพียงเล็กน้อย จำนวน.....คน ร้อยละ.....

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

5. คัดกรองการฆ่าตัวตาย จำนวน.....คน.....ครั้ง
- ไม่มีแนวโน้มฆ่าตัวตาย จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - มีแนวโน้มฆ่าตัวตาย จำนวน.....คน ร้อยละ.....
6. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ จำนวน.....คน.....ครั้ง
- ให้คำปรึกษาผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ให้ข้อเสนอแนะผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ส่งต่อ ผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ จำนวน.....คน ร้อยละ.....
7. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต จำนวน.....คน.....ครั้ง
- ให้คำปรึกษาผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ให้ข้อเสนอแนะผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ส่งต่อ ผู้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต จำนวน.....คน ร้อยละ.....
8. การตรวจสุขภาพการเงิน จำนวน.....คน.....ครั้ง
- ให้คำปรึกษาผู้มีความเสี่ยงด้านการเงิน จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ให้ข้อเสนอแนะผู้มีความเสี่ยงด้านการเงิน จำนวน.....คน ร้อยละ.....
 - ส่งต่อ ผู้มีความเสี่ยงด้านการเงิน จำนวน.....คน ร้อยละ.....

9.การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจ

.....

.....

.....

10. กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างสุข

.....

.....

.....

11. กิจกรรมอื่นๆ

.....

.....

.....



แบบสอบถามความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2567

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความรอบรู้สุขภาพจิตในกลุ่มประชาชนทั่วไป กลุ่มผู้ดูแล และกลุ่มผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด อายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต จำนวน 35 ข้อ

- โปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและขออนุญาตนำเสนอผลการประเมินในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ และนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานด้านการยกระดับความรอบรู้สุขภาพจิตต่อไป

ขอขอบพระคุณยิ่งในความร่วมมือ
สำนักความรอบรู้สุขภาพจิต
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

❖ ข้าพเจ้าได้รับทราบวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม และยินยอมตอบแบบสอบถามชุดนี้ เพื่อนำผลการประเมินในภาพรวมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมความรอบรู้สุขภาพจิตของคนไทยต่อไป

ยินยอม ไม่ยินยอม

ขณะนี้ท่านกำลังตอบแบบสอบถามในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลในกลุ่มใด (โปรดเลือก 1 คำตอบ)

ประชาชนทั่วไป (อายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป และไม่เป็นผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคทางจิตเวช)

ผู้ดูแล (เช่น ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง/ผู้ป่วยจิตเวช และสารเสพติดและเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป)

ผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด (เป็นผู้ที่เข้ารับบริการหน่วยบริการสังกัดกรมสุขภาพจิต และเป็นผู้ที่ประเมิน mini cog ผ่าน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศของท่านคือ

- ชาย หญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ระบุ

2. อายุของท่าน คือปี

3. จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ ณ ปัจจุบัน จังหวัด.....

4. ความสามารถในการอ่านของท่าน

- อ่านไม่ได้
 อ่านได้บ้าง แต่ไม่คล่อง
 อ่านได้คล่อง

5. ความสามารถในการเขียนของท่าน

- เขียนไม่ได้
 เขียนได้บ้าง แต่ไม่คล่อง
 เขียนได้คล่อง

6. ศาสนา

- พุทธ คริสต์ อิสลาม ไม่นับถือศาสนา อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. ท่านเข้าร่วมหรือปฏิบัติศาสนกิจที่ท่านนับถือบ่อยเพียงใด

- เป็นประจำ นานๆครั้ง แทบจะไม่เคย ไม่เคยเลย

8. สถานภาพสมรส

- โสด แต่งงานแล้ว หม้าย/หย่าร้าง

9. เวลาท่านมีปัญหา และต้องการความช่วยเหลือ ท่านมีบุคคลหรือหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน

- ไม่มี
 มี (ตอบข้อ 9.1)

9.1 หากท่านตอบว่า "มี" ในข้อ 9 บุคคลหรือหน่วยงานใดบ้างที่ให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน
 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- คู่สมรส/ครอบครัว/ญาติพี่น้อง
 เพื่อน/เพื่อนบ้าน/ชุมชน
 ผู้ดูแล (ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้ป่วย ผู้ปกครอง)
 กลุ่ม/เครือข่ายในชมรม
 หน่วยงานรัฐ ได้แก่ หน่วยบริการทางสาธารณสุข/สถานสงเคราะห์

10. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ไม่ได้เรียนหนังสือ
- ต่ำกว่าประถมศึกษา
- ประถมศึกษา หรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
- อนุปริญญา/ปวส.
- ปริญญาตรีขึ้นไป

11. ลักษณะอาชีพหลัก (เลือก 1 ประเภท)

- ว่างาน
- เกษียน/พ่อบ้านแม่บ้าน
- เกษตรกร (ทำไร่/ทำนา/ทำสวน/ประมง)
- ธุรกิจส่วนตัว (เช่น ค้าขาย/ขายของออนไลน์)
- ทหาร/ตำรวจ/รถเข็น ค้าขายตลาดนัด
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- พนักงานบริษัทเอกชน (เช่น ลูกจ้างบริษัท พนักงานโรงงาน)
- รับจ้างทั่วไป
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. รายได้/รายรับต่อเดือนของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่มีรายได้
- มีรายได้ จากเงินเดือน/ค่าจ้างจากการทำงาน (ตอบข้อ 12.1)
- มีรายได้ จากสวัสดิการของรัฐ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ เงินออม. (ตอบข้อ 12.1)
- มีรายได้ จากครอบครัว เช่น ลูก สามี ภรรยา ญาติ (ตอบข้อ 12.1)

12.1 รวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 500 บาท | <input type="checkbox"/> 500 - 1,500 บาท | <input type="checkbox"/> 1,501 - 3,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3,001 - 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 - 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 - 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท | | |

13. ความเพียงพอของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

- ไม่พอใช้ ชัดสน
- พอใช้บางเดือน
- พอกินพอใช้ แต่ไม่เหลือเก็บออม
- พอใช้ เหลือเก็บออม

14. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

- ไม่มี
- มี (ตอบข้อ 14.1)

14.1 หากท่านตอบว่า "มี" ในข้อ 14 ท่านมีโรคประจำตัวใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- โรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดัน ไขมัน
- โรคมะเร็ง
- การเจ็บป่วยทางจิต เช่น โรคซึมเศร้า โรคอารมณ์สองขั้ว โรควิตกกังวล
โรคจิตเวชจากสารเสพติด ปัญหาการฆ่าตัวตาย โรคจิตเภท
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

15. ท่านรับข้อมูลข่าวสารความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพจิตและโรคจิตเวช ผ่านช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์
- สื่อโซเชียลมีเดีย (เช่น เฟสบุ๊ก, ไลน์, ยูทูป, ติ๊กต็อก)
- วิทยุ
- โทรทัศน์
- หนังสือพิมพ์
- แผ่นพับ/โปสเตอร์/หนังสือ/คู่มือ
- เพื่อน/เพื่อนบ้าน/เพื่อนร่วมงาน
- คนในครอบครัว/ญาติ
- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข)
- คนในชุมชน (เช่น อสม. พระ ครู ปราชญ์ชาวบ้าน)
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต

แบบสอบถามนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความรู้ด้านสุขภาพจิตของคนไทย อายุ 18 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 องค์ประกอบ รวม 35 ข้อ ในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก ได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมาก
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นไม่ตรงกับข้อความนั้นมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นไม่ตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก นึกคิด และความเข้าใจของตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความเป็นจริงที่ตรงตามความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในการมีสุขภาพจิตที่ดี (รวม 5 ข้อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้ด้านสุขภาพจิต				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ
1.	ท่านเห็นว่าสุขภาพจิตเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการมีสุขภาพที่ดี					
2.	ท่านเห็นว่าการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการรักษาสุขภาพจิตที่ดี					
3.	ท่านรู้วิธีจัดการปัญหาสุขภาพจิตและความเครียดของตนเองได้เบื้องต้น เช่น ฝึกหายใจ ปรึกษาคนใกล้ชิด พักผ่อนให้เพียงพอ					
4.	เมื่อท่านมีความเครียด ท่านใช้บุหรี่ย สุราหรือสารเสพติดในการคลายเครียด					
5.	เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤตในชีวิต ท่านสามารถสร้างกำลังใจเอาชนะปัญหาอุปสรรค และช่วยเหลือตนเองได้					

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคทางจิตเวชและวิธีการรักษา (รวม 15 ข้อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้ด้านสุขภาพจิต				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ
6.	ท่านเห็นว่าการเจ็บป่วยทางจิต สามารถเกิดได้จากสาเหตุหลากหลาย ได้แก่ พันธุกรรม (มีสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย ทางจิต) หรือ พื้นฐานทางอารมณ์ไม่มั่นคง (มีแนวโน้มเครียดง่าย วิตกกังวล ปรับตัว ยาก) หรือเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงหรือเลวร้ายในชีวิต					
7.	ท่านเห็นว่าปัญหาสุขภาพจิตสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน					
8.	ท่านเห็นว่าการดื่มสุราหรือใช้สารเสพติดทำให้อาการป่วยทางจิต/โรคทางจิตเวชแย่ลง					
9.	ท่านมักจะส่งต่อ หรือแชร์ต่อข้อมูลหรือข่าวทางลบ เมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง เช่น อุบัติเหตุ กราดยิง แล้วมีภาพความรุนแรงหรือภาพสะเทือนขวัญ					
10.	ท่านเห็นว่าคนที่มีภาวะซึมเศร้า หากเสพข่าวฆ่าตัวตายบ่อย ๆ มีโอกาสเกิดพฤติกรรมฆ่าตัวตาย					
11.	ท่านเห็นว่าอาการได้อาการหนึ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณเตือนเสี่ยงซึมเศร้า ได้แก่ ไม่สบายใจ เศร้า เบื่อหน่าย ไม่อยากพูด ไม่อยากทำอะไร หรือทำอะไรก็ไม่สนุกเพลิดเพลินเหมือนเดิม					
12.	ท่านเห็นว่าคนที่เคยฆ่าตัวตาย คนทุกซึ่ใจบ่นอยากตาย และพูดสิ่งล้า และผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่คิดอยากตาย คือ คนที่ต้องได้รับการเฝ้าระวังการฆ่าตัวตาย					
13.	ท่านเห็นว่าอาการได้อาการหนึ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณเตือนของโรคจิต ได้แก่ แยกตัว พูดคนเดียว หูแว่ว เห็นภาพหลอน หวาดระแวง					
14.	ท่านเห็นว่าอาการได้อาการหนึ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณเตือนอาการทางจิตเวชกำเริบรุนแรง ได้แก่ ไม่หลับไม่นอน/เดินไปเดินมา/พูดจาคนเดียว/หงุดหงิดฉุนเฉียว/เที่ยวหวาดระแวง					
15.	ท่านเห็นว่าอาการของเด็กสมาธิสั้น ได้แก่ ซนเกินไป (ไม่นั่ง ขยุกขยิก) ใจลอย/เหม่อลอย รอคอยไม่ได้ (ใจร้อน ชอบพูดแทรก)					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ แน่ใจ
16.	ท่านเห็นว่าอาการของเด็กออทิสติก ได้แก่ ไม่สบตา (ไม่มองหน้า ไม่สนใจคนอื่น) ไม่พาทิ (พูดได้ช้ากว่าปกติ พูดไม่รู้เรื่อง) ไม่ชี้นิ้ว (ไม่ชี้นิ้ว บอกความต้องการ)					
17.	ท่านเห็นว่าโรคทางจิตเวช สามารถป้องกันได้ ถ้ารู้เร็ว รักษาเร็ว					
18.	ท่านเห็นว่าอาการป่วยทางจิตหายได้เพราะโชคช่วย หรือหายเองได้					
19.	ท่านเห็นว่าผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตและยาเสพติด หากรับประทานยาต่อเนื่อง ทำให้อาการหาย/ทุเลา และไม่กำเริบซ้ำ					
20.	ตามกฎหมายสุขภาพจิต หากพบเห็นผู้มีความผิดปกติทางจิตที่มีพฤติกรรมเป็นอันตรายต่อตนเองหรือผู้อื่น สามารถแจ้ง เจ้าหน้าที่ ตำรวจ/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข/กู้ชีพ/กู้ภัย เพื่อนำสู่การรักษา					

องค์ประกอบที่ 3 การลดการตีตราต่อการเจ็บป่วยทางจิต (รวม 7 ข้อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ แน่ใจ
21.	ถ้าท่านป่วยทางจิตท่านจะไม่บอก หรือปรึกษาใคร เพราะรู้สึกอาย					
22.	ท่านคิดว่าความเจ็บป่วยทางจิตเป็นสัญญาณของความอ่อนแอส่วนบุคคล					
23.	ท่านคิดว่าผู้ป่วยทางจิตทุกคนเป็นบุคคลอันตราย					
24.	ท่านคิดว่าคนที่พยายามฆ่าตัวตายเป็นคนอ่อนแอ ใช้การฆ่าตัวตายเป็นทางออกของปัญหาหรือหนีปัญหา					
25.	ท่านคิดว่าเป็นการดีที่จะหลีกเลี่ยงผู้ป่วยทางจิตเพื่อป้องกันไม่ให้มีอาการทางจิตไปด้วย					
26.	ท่านคิดว่าการไปโรงพยาบาลจิตเวชเป็นเรื่องที่น่ากลัว/น่าอาย และกลัวคนรู้จักเห็น					
27.	ท่านคิดว่าการไปพบจิตแพทย์เป็นเรื่องที่น่ากลัว/น่าอาย					

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการขอรับความช่วยเหลือหรือเข้าถึงแหล่งบริการทางสุขภาพจิต
(รวม 8 ข้อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้ด้านสุขภาพจิต				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ
28.	ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เกี่ยวกับการดูแลจิตใจหรือการรักษาความเจ็บป่วยทางจิตได้ เช่น การเข้าถึงผ่าน อินเทอร์เน็ต สายด่วนต่างๆ แอปพลิเคชัน โซเชียลมีเดีย					
29.	ท่านสามารถนำข้อมูลและแนวทางการดูแลจิตใจ เช่น การจัดการความเครียด การจัดการอารมณ์ การเสริมสร้างพลังใจ ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตัวเองได้					
30.	ท่านสามารถที่จะไปพบผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต เช่น แพทย์ พยาบาล บุคลากรสาธารณสุข ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลจิตใจหรือการเจ็บป่วยทางจิตได้					
31.	ท่านสามารถโต้ตอบซักถามเพื่อขอข้อมูลการดูแลจิตใจเพิ่มเติม เช่น การจัดการความเครียด การจัดการอารมณ์ การเสริมสร้างพลังใจ จากผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต เช่น แพทย์ พยาบาล บุคลากรสาธารณสุขได้					
32.	หากท่านเจ็บป่วยทางจิต ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต เช่น แพทย์ พยาบาล บุคลากรสาธารณสุขได้					
33.	ท่านสามารถให้การช่วยเหลือดูแลเบื้องต้นกับคนใกล้ชิด/คนรอบข้างได้ เมื่อเขามีปัญหาสุขภาพจิต เช่น เครียด เศร้า วิตกกังวล ด้วยการสังเกตอารมณ์และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป					
34.	ท่านสามารถให้การช่วยเหลือดูแลเบื้องต้นกับคนใกล้ชิด/คนรอบข้างได้ เมื่อเขามีปัญหาสุขภาพจิต เช่น เครียด เศร้า วิตกกังวล ด้วยการใส่ใจรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ					
35.	ท่านสามารถให้การช่วยเหลือดูแลเบื้องต้นกับคนใกล้ชิด/คนรอบข้างได้ เมื่อเขามีปัญหาสุขภาพจิต เช่น เครียด เศร้า วิตกกังวล ด้วยการแนะนำหรือพาไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต หรือเข้ารับการรักษาที่สถานบริการสาธารณสุข					

ภาคผนวก จ

คู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม HOLISTIC HEALTH ADVISOR

รายชื่อคณะผู้จัดทำคู่มือวิทยากรหลักสูตรเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาสุขภาพแบบองค์รวม ที่ปรึกษา

นายแพทย์วิริยะ เพ็งจันทร์	ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต
นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง	ผู้อำนวยการ	กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต
นายหนี่ ราชฉวาง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร และเทคโนโลยีการฝึก	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
แพทย์หญิงดุขฎิ จิ่งศิริกุลวิทย์	ที่ปรึกษาโครงการ	โครงการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนฯ
นางธิดา จุลินทร	ที่ปรึกษาโครงการ	โครงการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนฯ
นางเดือนเพ็ญ ชาญณรงค์	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ 3	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 3
นางภัทรานิษฐ์ ทองตันไตรัย	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ 6	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 6

ผู้จัดทำ

นางสาวจรียา สอนภักดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 6
นายภฤตนันท์ เพ็งปฐม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 6
นางสาวอุไรวรรณ นิลเต่า	นักวิชาการสาธารณสุข	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 6

ผู้สนับสนุนเนื้อหา

นางสาววัลลภา อิมฤทัยเจริญโชค	รองผู้อำนวยการธนาคารแห่งประเทศไทย	ธนาคารแห่งประเทศไทย
นางสาวปานัสมี พุ่มผกา	ผู้วิเคราะห์อาวุโส	ธนาคารแห่งประเทศไทย
นางสาวจุฬาลักษณ์ พิบูลชล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ธนาคารแห่งประเทศไทย
นางกัลยกร ไชยมงคล	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต
นางสาวกรรณก นาคประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สำนักความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต
นางสาวชีวานันท์ เกาทิมภ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สำนักความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต
นางสิริจรรยา ธนภควัต	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สำนักวิชาการสุขภาพจิต
นางสาวพาสนา คุณาธิวัฒน์	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักงานวิชาการสุขภาพจิต
นางสาววิริษา สิงหะลวะ	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 5
นางสาวภฤศญา สมบัติมี	นักวิชาการสาธารณสุข	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7
นางอรัญญา สุริยะจันทร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 8
นายพนัส ศรีไชยบาล	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 9
นางสาวปิยะนุช สุวรรณภูมิ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 10