

HOT ISSUE



มกราคม 2561

การใช้กลไกทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
เพื่อบรรเทาปัญหาโรคเครียดและโรคซึมเศร้า
ซึ่งเกิดกับประชากรในวัยทำงาน



สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ดาวนโหลดเอกสารได้ที่
<http://www.parliament.go.th/library>

**การใช้กลไกทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
เพื่อบรรเทาปัญหาโรคเครียดและโรคซึมเศร้าซึ่งเกิดกับประชากรในวัยทำงาน**

ศิริชนก วิริยเกื้อกุล

นิติกรชำนาญการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

ในปัจจุบันสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการแข่งขันสูง ทำให้ประชากรในวัยทำงานเกิดความเครียดได้ง่ายขึ้น ในบางกรณีสภาวะเครียดดังกล่าวส่งผลให้เกิดโรคเครียดและโรคซึมเศร้าอันเป็นต้นเหตุของการนำไปสู่ปัญหาการฆ่าตัวตายกันมากขึ้นดังที่ปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอในปัจจุบัน ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ธงชัยและคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง “สาเหตุการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจช่วงปี 2555-2556” ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการฆ่าตัวตายที่สำคัญของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านจิตใจ ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ นิสัยใจคอบพบว่ามีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยพูด วิตกกังวลและอ่อนไหวง่าย 2. ปัจจัยด้านสังคม ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาด้านการทำงาน 3. ปัจจัยด้านชีวภาพ คือ มีพฤติกรรมการดื่มสุราและสูบบุหรี่เป็นประจำ ในบางรายพบว่ามิโรคประจำตัวซึ่งเป็นโรคเรื้อรังและร้ายแรง และปรากฏอาการโรคซึมเศร้าในช่วง 2 สัปดาห์ก่อนทำร้ายตนเองซึ่งในบางรายพบว่ามีการใช้ยาทางจิตเวชอยู่ก่อน

ทั้งนี้ โรคภัยไข้เจ็บที่เกิดจากการทำงาน โดยทั่วไปแล้วจะสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ โรคที่เกิดต่อร่างกาย และโรคที่เกิดต่อสภาพจิตใจ แต่ความเจ็บป่วยทางร่างกายก็มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจได้ เช่น ความวิตกกังวล ในทำนองเดียวกัน โรคที่เกิดจากจิตใจ ก็ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายได้เช่นกัน เช่น โรคซึมเศร้า โรคย้ำคิดย้ำทำ ก็สามารถทำให้ร่างกายอ่อนเพลียได้ตลอดเวลา ดังนั้น อาการเจ็บป่วยต่าง ๆ นั้น จึงมีความเกี่ยวเนื่องกับความเครียดทางด้านจิตใจอย่างแยกออกจากกันไม่ได้ ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในภาวะที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน และมีความต้องการที่จะตอบสนองเชิงจิตใจ หรือสรีระร่างกาย โดยที่ความเครียดเป็นสิ่งที่ไม่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงแต่เมื่อไรก็ตามที่มีผลทางลบไม่ว่าจะเกิดทางกายหรือจิตใจ ประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับผลนั้น เรียกว่า “ความเครียด” (ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, 2549, น. 35)

ส่วนโรคซึมเศร้านั้นไม่ใช่เป็นเพียงความรู้สึกหรืออารมณ์เศร้าหมองเท่านั้นแต่บุคคลที่มีอาการโรคซึมเศร้าจะไม่สามารถรวบรวมสติและพลังที่จะต่อสู้ให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง ภาวะซึมเศร้าสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรม ชีวภาพ บุคลิกภาพ และภาวะตึงเครียดในชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพในลักษณะขาดความเชื่อมั่นไม่สามารถมองเห็นคุณค่าในตนเอง มองโลกและตนเองในแง่ร้ายไม่สามารถขจัดความเครียดได้ ดังนั้น เมื่อร่างกายขาดความสมดุลทั้งทางด้านจิตใจก็ส่งผลต่อร่างกายจนเกิดความผิดปกติของสารเคมีที่อยู่ในสมองที่มีชื่อว่า เซโรโทนิน (Serotonin) เมื่อสารเคมีดังกล่าวมีปริมาณน้อยลงจากเดิมก็ทำให้ผู้ป่วยมีอาการป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและทางความคิดซึ่งเรียกว่า “โรคซึมเศร้า” โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด คือ

1. Major depression (โรคซึมเศร้าแบบรุนแรง) โรคซึมเศร้าชนิดนี้จะรบกวนการทำงาน การรับประทานอาหาร การนอนหลับ การเรียน รวมทั้งอารมณ์สุนทรี ซึ่งอาการของโรคซึมเศร้าชนิดนี้ จะเกิดเป็นครั้งคราวแล้วหายไป แต่ก็สามารถเกิดได้บ่อยครั้ง อาการจะคล้ายกับโรคเครียด

2. Dysthymia (โรคซึมเศร้าเรื้อรัง) เป็นโรคซึมเศร้าชนิดที่อยู่ในภาวะที่รุนแรง และสามารถเป็นแบบเรื้อรัง ทั้งนี้ สามารถทำให้ผู้ป่วยเกิดการสูญเสียความสามารถในการทำงานและความรู้สึกที่ดีได้

3. Bipolar หรือ Manic-depressive illness (โรคซึมเศร้าอารมณ์ตก) เป็นโรคซึมเศร้าชนิดที่ผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ซึ่งสำหรับบางคนอาจจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยส่วนมากจะค่อยเป็นค่อยไป เมื่อซึมเศราก็จะมีอาการมากบ้างน้อยบ้าง แต่เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงอารมณ์สนุก คึกคักเกินเหตุ จะทำให้ผู้ป่วยมีอาการพูดมากกว่าที่เคยเป็น มีความกระฉับกระเฉงมากเกินกว่าเหตุ มีพลังงานในร่างกายที่เหลือเฟือ ในช่วงอารมณ์สนุกคึกคักเกินเหตุ นั้น จะมีผลกระทบต่อความคิดและการตัดสินใจของผู้ป่วย รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ป่วยอาจจะหลงผิด หากผู้ป่วยในภาวะนี้ไม่ได้รับการรักษาจะทำให้ผู้ป่วยกลายเป็นโรคจิต

ความแตกต่างของ “โรคซึมเศร้า” และ “โรคเครียด”

โรคซึมเศร้ากับโรคเครียดดูเหมือนจะมีลักษณะอาการที่ใกล้เคียงกัน จนทำให้บางครั้งผู้ป่วยไม่สามารถแยกได้ว่า อาการที่เกิดขึ้นมาจากความเครียด หรือโรคซึมเศร้า แต่มีวิธีสังเกตความแตกต่างระหว่างทั้ง 2 โรค ได้ด้วยอาการขั้นพื้นฐานคือ ความเครียดหรือโรคเครียด (Stress) โดยทั่วไปจะเป็นเพียงอาการที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ เท่านั้น หากเป็นความเครียดธรรมดา สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกเพศทุกวัย ความเครียดจะไปส่งผลกระทบต่อทั้งในแง่ดีและแง่ลบ ขึ้นอยู่กับว่าเราสามารถตั้งรับกับความเครียดได้มากน้อยแค่ไหน โดยพบว่าอาการทั่วไปของความเครียด เช่น ไม่สามารถทนต่อความรู้สึกได้ นอนหลับยาก หรือนอนไม่หลับ รู้สึกไม่มีแรงหมดแรง มีปัญหาเรื่องสมาธิและความจำสั้น เป็นต้น แต่อาการที่มีผลมาจากโรคซึมเศร้า (Depression) จะเกิดขึ้นในระยะยาว การปล่อยผ่านโดยรู้สึกว่ามันเป็นแค่ความเครียด จะไม่ช่วยทำให้อาการดีขึ้น แต่จะยิ่งแยลงเรื่อย ๆ ผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องได้รับการรักษา เนื่องจากสารเคมีในสมองผิดปกติ เพราะความเศร้าจะควบคุมความรู้สึกอยู่ตลอดเวลา โดยผู้ป่วยจะมีอาการ เช่น รู้สึกหมดหวัง ไม่รู้ว่าจะทำอะไรต่อไปหรือจะทำไปเพื่ออะไร ไม่มีความสุขกับสิ่งของหรือกิจกรรมที่ชอบ น้ำหนักลดลงหรือเพิ่มขึ้นเร็วมากอันเนื่องมาจากการรับประทานอาหารที่ไม่เหมือนเดิม นอนไม่หลับมาเป็นระยะเวลานาน แต่ในผู้ป่วยบางรายก็นอนนานผิดปกติ มีอาการเครียด หงุดหงิดง่ายขึ้น ไม่รู้สึกผ่อนคลาย มีการเคลื่อนไหวร่างกายที่ช้าลง รวมถึงการพูด เพราะรู้สึกว่าร่างกายอ่อนแรง รู้สึกอยากฆ่าตัวตายหรือพยายามฆ่าตัวตาย บางครั้งผู้ที่มีอาการนี้ก็ไม่รู้ตัวเอง เป็นต้น (รู้จักกับโรคซึมเศร้า โรคทางจิตเวชที่พบได้บ่อยมากที่สุด, 2560)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกลไกทางกฎหมายซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อบรรเทาปัญหาโรคเครียดและโรคซึมเศร้าซึ่งเกิดกับแรงงานได้ 2 วิธี คือ

1. การใช้สิทธิในการลาป่วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 32 ว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง แต่การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่า การลาป่วยของพนักงานถูกกำหนดให้ลาได้เฉพาะการเจ็บป่วยทางกายเท่านั้นซึ่งอาจไม่ครอบคลุม ตัวอย่างกรณีศึกษาในประเทศญี่ปุ่นคือ บริษัท Hime & Company (ฮิเมะ แอนด์

คอมพานี) ในประเทศญี่ปุ่นให้สิทธิพนักงานลางานเพราะอกหักได้ เพราะเชื่อว่าความอ่อนแอทางความรู้สึกก็ไม่ต่างอะไรจากการป่วยและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Japanese firm offers "heartache leave" for staff, 2008)

2. การใช้ระบบสวัสดิการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีบทบาทหรือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

- 1) ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- 3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- 4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ สำหรับหน่วยงานภาครัฐนั้นก็ให้ความสำคัญกับกระบวนการด้านการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ดังเช่นกรณีโครงการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้งบประมาณในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

(1) การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริ ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดา จะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อน วัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้งาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

(2) การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้ยืมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

ในกรณีการใช้กลไกการจัดสวัสดิการดังกล่าว อาจใช้วิธีการจัดให้มีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษา ซึ่งนักจิตวิทยามีความแตกต่างกับจิตแพทย์ที่มุ่งเน้นการรักษาอาการผิดปกติทางจิต แต่นักจิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology) นั้น เป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Counseling) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้มีปัญหาได้ทำความเข้าใจกับปัญหาของตน และมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง โดยนักจิตวิทยาการปรึกษา (Counselor) มีหน้าที่เป็นผู้เอื้อให้ผู้มีปัญหาได้เข้าใจปัญหาของตนเองอย่างชัดเจนที่สุด นักจิตวิทยาการปรึกษาจะไม่เข้าไปบงการ แนะนำ หรือ แทรกแซง ผู้รับบริการ แต่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถจัดการปัญหาได้ด้วยตัวเอง (จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology), 2561)

บทสรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 74 บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ” ด้วยเหตุนี้ เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งประชากรที่อยู่ในวัยทำงานต้องเผชิญกับปัญหาอันเป็นปัจจัยที่นำมาสู่ความเครียดและการเกิดโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐพิจารณาและให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี ด้วยการอาศัยกลไกทางกฎหมายที่มีอยู่แล้ว อาทิ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการในเรื่องการลา หรือการจัดสวัสดิการเพื่อให้นักจิตวิทยาให้คำปรึกษาภายในองค์กร หรือการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้แก่แรงงานเพื่อได้มีโอกาสในการเข้ารับคำปรึกษาปัญหาชีวิตต่าง ๆ กับนักจิตวิทยาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน. (2561). **สวัสดิการแรงงาน**. สืบค้น 9 มกราคม 2561 จาก

http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers

จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology). (2561). สืบค้น 9 มกราคม 2561 จาก

http://www.psy.chula.ac.th/psy/branch/about_cou.php

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (2549). **จิตวิทยาการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รู้จักกับ โรคซึมเศร้า โรคทางจิตเวชที่พบได้บ่อยมากที่สุด. (2560). สืบค้น 16 มกราคม 2561 จาก

<https://www.honestdocs.co/most-common-psychiatric-disorders>

วินัย ธงชัย, วรณิศา แสงโชติ และกนกวรรณ บำรุงเขาว์เกษม. (2558). สาเหตุการฆ่าตัวตายของข้าราชการ

ตำรวจ : กรณีศึกษาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจ ช่วงปี พ.ศ. 2555–2556. **วารสารจิตวิทยาคลินิก**, 46(1), 30-39.

ภาษาต่างประเทศ

Japanese firm offers "heartache leave" for staff. (2008). Retrieved January 16, 2018 from

<https://www.reuters.com/article/us-japan-leave/japanese-firm-offers-heartache-leave-for-staff-idUST8913820080128>