



Creating Health and Safety at Work for Personnel to Become a Happy Workplace

Suchittra Kiwusakunchai¹, Phassakorn Docchan² and Kampanart Wongwattnaphong³

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

¹E-mail: Suchykiew.sk@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-2062-2489>

²E-mail: Phat.mbu@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6863-0856>

³E-mail: kampanart_wk@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-2618-6868>

Received 07/01/2025

Revised 04/02/2025

Accepted 05/03/2025

Abstract

Background and Aims: A happy workplace arises from creating an organization that has healthy personnel. Well, being both physical and society both within or outside the organization, Participation in preventing danger, promoting safety at work especially the environment culture creation, and good practice concepts for results from the mind with enthusiasm, Optimism, job satisfaction, that are performed, including work efficiency for the organization to develop and achieve its goals without obstacle. This study, therefore, has the objectives: 1) to study the creation of health and safety in the workplace of Personnel in the organization, and 2) to find ways for personnel to have good health and safety at work.

Methodology: According to the principles of a happy organization, by studying the importance of creating health in organizations and managing Organizational security Problems affecting the health and safety of personnel in the organization, create health and safety in the organization and the process towards becoming a happy organization.

Results: From the study, it was found that creating good health and safety at work is important and necessary. It is even more important for the efficiency of the work of personnel in the organization, and personnel in another way It also leads to being a sustainable organization of happiness.

Conclusion: Can a contented organization succeed? The emphasis on giving must be the determining factor. The significance of employees as the organization's most precious human resources and their collaboration in fostering safe and happy working conditions for all employees will help the organization reach its objective of being a happy one.

Keyword: Creating Health; Safety; Happy Workplace

การสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

สุจิตรา เกี้ยวสกุลชัย¹, ภาสกร ดอกจันทร์² และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์³

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: องค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นจากการสร้างองค์กรที่มีบุคลากรภายในองค์กรมีความสุข ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางกายภาพ และสังคมทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร การมีส่วนร่วมในการป้องกันอันตราย ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อม การสร้างวัฒนธรรม และแนวคิดปฏิบัติที่ดี เพื่อผลลัพธ์จากจิตใจอย่างกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี การพึงพอใจในงานที่กระทำ รวมทั้งประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาและบรรลุถึงเป้าหมายอย่างไร้อุปสรรค การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และ 2) เพื่อหาแนวทางให้บุคลากรมีสุขภาวะและความปลอดภัยที่ดีในการทำงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข

ระเบียบวิธีการศึกษา: โดยการศึกษาความสำคัญของการสร้างสุขภาวะในองค์กร การบริหารความปลอดภัยในองค์กร ปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร การสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในองค์กร และกระบวนการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษา: การสร้างสุขภาวะที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และยังเป็นเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรและบุคลากรได้อีกทางหนึ่ง และยังสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

สรุปผล: องค์กรแห่งความสุขจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร และความร่วมมือในการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรทั้งหมด จึงจะบรรลุเป้าหมายไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

คำสำคัญ: การสร้างสุขภาวะ; ความปลอดภัย; องค์กรแห่งความสุข

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่กำหนด โดยมีประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยการใช้เทคนิควิธีที่มีขอบเขตครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีกลยุทธ์และมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการในลักษณะกระบวนการแก้ไขปัญหา (จิตกร วิจารณ์รงค์ และคณะ, 2565: 393) รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (พันธน์นัท ถาวรศักดิ์ และคณะ, 2567: 500) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มนุษย์จึงเป็นผู้กำหนดและดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเนื่องจากทุกส่วนของการดำเนินงานในหน่วยงานจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (นราธิป อธิธนาธร, 2565: 1) องค์กรต่างๆ ได้เห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงสุขภาพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กรด้วยเพราะเป็นปัจจัยที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะการทำงานในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันนั้น ทำให้ทุกคนต่างเร่งรีบ เนื่องจากต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพการแข่งขัน และ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสภาพการทำงานในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดทั้งตัวองค์กรและบุคลากร องค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลประโยชน์ขององค์กรละเลยเรื่องการดูแลเอาใจใส่ในสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและบุคลากรทั้งหมด อาจจะนำมาซึ่งความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินทั้งขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร เป็นเหตุทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และยังสามารถส่งผลกระทบต่อขวัญหรือกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (นราธิป อธิธนาธร, 2565 : 227) ซึ่งสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยยิ่งก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเองอาจได้รับแรงกดดันหรือความเครียดจากปัจจัยภายนอกด้วย (จตุรงค์ ศรีวรชวรรษ, 2558: 125)

การสร้างเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในองค์กรภาครัฐในปัจจุบัน พบว่ามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีสัมพันธภาพกับคนในองค์กร ครอบครัว และสังคมรอบตัว นอกจากนี้ยังได้ให้คำนิยามขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าหมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้น โดยดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ (2558) ได้เสนอแนวคิดการจัดการความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของบุคลากรบนพื้นฐานของสุขภาวะทางร่างกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา อันประกอบด้วย การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) การรู้จักการผ่อนคลาย (Happy Relax) การแสวงหาความรู้ (Happy Brain) การมีศรัทธาต่อศาสนาและคามมีศีลธรรม (Happy Soul) การมีรายได้ที่เพียงพอ (Happy Money) การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น (Happy Family) และการมีสังคมที่ดี (Happy Society)

ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรประสบภาวะการมีโรคภัยและการบาดเจ็บในการทำงาน เช่น การบาดเจ็บทางด้านร่างกาย การเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อโรคและโรคติดต่อต่าง ๆ ความอันตรายจากการฟุ้งกระจายยาสารเคมีและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน อาการแพ้ต่างๆ ที่เกิดจากฝุ่นและควัน อาการปวดหลังสะสมจากการยกสิ่งของ เคลื่อนย้ายผู้ป่วย การนั่งพิมพ์งานหน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน การสูญเสียความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ ปัญหาความขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ พนักงานกับครอบครัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นภัยที่องค์กรจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแล (Burke et al, 2011) และการให้ความสำคัญต่อการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรสมัยใหม่ ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อบุคลากร โดยที่องค์กรโดยยึดหลักความถูกต้องและกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีเยี่ยม จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรเอง และยังสามารถก่อให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างองค์กรกับบุคลากรภายในองค์กรนั้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กรโดยตรง

ดังนั้นการสร้างเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพความสำเร็จ และอัตราการเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคมในภาพรวม ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งการให้ความสำคัญต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานย่อมแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อบุคลากร และถ้าองค์กรใดยึดหลักความถูกต้อง และมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีเยี่ยมจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร และก่อให้เกิดความจงรักภักดีจากบุคลากร อีกทั้งส่งผลดีต่อสังคมและ

ประเทศชาติ (Reggie, 2013) และการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานที่เกิดจากการทำงาน โดยจะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญผ่านกระบวนการ วิธีการ หรือหลักการตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร และก่อให้เกิดความจงรักภักดีจากบุคลากรอีกทั้งส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ

ความสำคัญของการสร้างสุขภาวะในองค์กร

"สุขภาวะในองค์กร" นอกจากความปลอดภัยในการทำงานแล้ว คำว่า "สุขภาวะ" ยังครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกาย การดำเนินชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและที่ทำงาน วัฒนธรรมในองค์กร ระบบการทำงานในองค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรด้วย หรือภาวะที่บุคคลแสดงออกอย่างเหมาะสมทำงานเต็มประสิทธิภาพปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสุขไม่ว่าจากภายในหรือภายนอก มีคุณภาพชีวิต มองโลกในแง่ดีพึงพอใจในชีวิต สมบูรณ์ทางกาย ใจ อารมณ์ ปัญญา และสิ่งแวดล้อม (อัครา ประเสริฐสิน และคณะ, 2561 : 54) อีกทั้งเป็นการดำรงชีพของบุคคลอย่างมีความสุขทั้งกาย จิต อาจกล่าวได้ว่ามิใช่เพียงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ แต่รวมถึงการมีชีวิตที่มีร่างกายแข็งแรง จิตแข็งแรง มีความสุขอยู่ในสังคม โลกในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บางอย่างที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดภาวะคุกคามต่อสุขภาวะคนไทยเกิดเป็นปัญหา ด้านสุขภาพ ผลภาวะที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับอาหาร วิถีชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมาทั้งสิ้นก่อให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด เกิดอุบัติเหตุสูงขึ้น เป็นต้น มีโรคหลายโรคที่อาจป้องกันหรือสามารถลดอัตราเสี่ยงลงได้ ซึ่งต้องการความร่วมมือร่วมใจจากหลาย ๆ ฝ่ายช่วยการสร้างเสริมสุขภาพให้กับสังคม (บุญเชื้อ เพชรไทย, 2565 : 35)

กล่าวได้ว่า สุขภาวะในการทำงานเป็นความสมบูรณ์โดยองค์รวมที่มีชีวิตที่สุขสมบูรณ์ในการทำงานมีศักยภาพที่สามารถพึ่งพาตนเอง เพื่อผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบ 3 ประการ คือ 1) สุขภาวะและความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น 2) สุขภาวะและความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางจิตและสังคม องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติความเชื่อค่านิยมและการปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น และ 3) สุขภาวะและความปลอดภัยของบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่จัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน เพื่อสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

การบริหารความปลอดภัยในองค์กร

ความปลอดภัยนั้นต้องมีหลักการบริหารงานด้านความปลอดภัยทั้งทางด้านการเตรียมและการป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดภัยอันตราย ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในมาตรา 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า "ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต

ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน” ความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ว่าการไม่มีอุบัติเหตุและการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขภาพ สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรม ต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่ำเสมอ (วิญหทัย ยัมละมัย และรัตนวดี ทองบัวบาน, 2556 : 4) ในการทำงานสภาวะการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตรายจากการบาดเจ็บ การเสี่ยง ภัย การสูญเสีย โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุและสาเหตุโดยตรงจึงจำเป็นต้องมีการ ป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น (ชนกานต์ สกฤตถ, 2559 : 8) ความปลอดภัยเป็นสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอัน จะทำให้เกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมา จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตรายการเคลื่อนไหวร่างกายในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและการใช้อุปกรณ์ ผิดประเภท (รุ่งทิพย์ กาวารี, 2561 : 25)

กล่าวโดยสรุป ความปลอดภัยในการทำงานนั้นสภาพที่ปลอดภัยจากการเสี่ยงอุบัติเหตุต่าง ๆ อันเกิดแก่ ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงานจริง ๆ แล้วก็คือสภาพการทำงานที่ ถูกต้องโดยปราศจากอุบัติเหตุตนเอง ส่วนอุบัติเหตุก็คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมี ผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานของร่างกาย รวมถึงทรัพย์สินด้วยอาจทำให้บุคคลได้รับบาดเจ็บหรือถึงขั้น เสียชีวิตเลยทีเดียว

ปัญหาที่ส่งผลต่อสภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

สภาวะและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้ามเนื่องจากจะส่งผล กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นการ สะท้อนว่าองค์กรใส่ใจดูแลบุคลากรมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์ศึกษา รวบรวมสถิติต่างๆ ของอุบัติเหตุหรือ สภาวะที่ไม่พึงประสงค์เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้ข้อมูลเพื่อนำไปบริหารจัดการ และกำหนด มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรควรต้องได้รับข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนความรู้ที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างจริงจัง ซึ่งปัญหาสภาวะและความปลอดภัยของพนักงาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมมักพบว่าปัญหาสุขภาพอยู่ เสมอ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในที่นี้จะนำมาเสนอปัญหาสุขภาพของพนักงานที่สำคัญ 3 ประการ (Dessler, 2003) ดังนี้

1.1 ปัญหาความเครียดและความเบื่อหน่าย ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียด อาจหาทางผ่อนคลายโดยการดื่มสุราหรือเสพสารเสพติดอาจนำไปสู่ปัญหาโรคพิษสุราเรื้อรัง และการเสพสารเสพติดได้ ความเครียดอาจเกิดจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงาน เช่น การมีภาระงานมากเกินไป การเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และปัญหาเกี่ยวกับลูกค้ เป็นต้น ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน มีปัจจัยที่เป็น สาเหตุหลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านบุคคล

1.2 ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากจอภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานที่ทำงานด้วยคอมพิวเตอร์วันละ หลายชั่วโมง มักมีปัญหาเกี่ยวกับตา เช่น ระคายเคืองตา แสบตา ปวดตา น้ำตาไหล เป็นต้น จากการสำรวจใน ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าพนักงานที่ทำงานกับ จอคอมพิวเตอร์นาน ๆ มีปัญหาเกี่ยวกับตา ร้อยละ 47-76 และมี

แนวโน้มที่จะเกิดผลกระทบต่อสุขภาพกาย คือ อาการปวดเมื่อยบริเวณลำคอ บ่าไหล่ และแขนขา นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อสุขภาพจิต เช่น เกิดความวิตกกังวล หงุดหงิดโกรธง่ายและเบื่อหน่าย เป็นต้น

1.3 ปัญหาการสูบบุหรี่บริเวณใกล้ที่ทำงาน การสูบบุหรี่เป็นปัญหาที่รุนแรงที่มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กร ผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่และพนักงาน ได้แก่ โรคถุงลมโป่งพอง โรคมะเร็งปอด เป็นต้น ส่วนผลกระทบต่อองค์กรนั้น ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษในที่ทำงาน ทำให้มีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น และทำให้ผลผลิตลดลง ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสถานที่ทำงาน สถานที่ราชการ ร้านอาหาร หรือห้างสรรพสินค้าจะมีป้ายห้ามสูบบุหรี่ ซึ่งถือว่าการสูบบุหรี่เป็นการรบกวนผู้อื่น และเป็นบุคคลที่สังคมต่อต้านเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้สภาพแวดล้อมเป็นพิษ และส่งผลกระทบต่อผู้อื่นเป็นอย่างมาก

2. ปัญหาด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเกิดจากสาเหตุสำคัญ คือ เกิดจากการกระทำของตัวพนักงานเองที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ซึ่งการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจำเป็นต้องมีการวางแผนด้านความปลอดภัย และผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนในแผนดังกล่าว เพราะหากพนักงานได้รับบาดเจ็บหรืออันตรายจากการทำงานจะส่งผลให้ไม่สามารถผลิตสินค้าและบริการได้ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และหากพนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน จะส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสีย และเสียชื่อเสียง ไม่สามารถดึงดูดผู้สมัครงานให้มาสมัครงานกับองค์กรได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก ซึ่ง นราธิป อธิธนาธร (2565) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องมาจากการทำงานส่วนใหญ่มักขาดความเอาใจใส่ในเรื่องของสุขภาวะและความปลอดภัยทั้งในส่วนตัวบุคคลเอง หรือการที่องค์กรนั้น ๆ ไม่มีนโยบายเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสุขภาวะและความปลอดภัย ตลอดจนการขาดความเอาใจใส่จากผู้บริหารขององค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมถึงความมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมหรือกระบวนการสื่อสารและให้ความรู้แก่พนักงานอย่างพอเพียง เพื่อที่จะปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยทั่วไปสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายในสถานประกอบการ สรุปได้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งมักเกิดกับบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้าทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง โดยที่ยังไม่ได้รับคำอธิบายถึงการปฏิบัติและการทำงานของเครื่องมือเครื่องจักรนั้นๆ โดยละเอียดหรืออย่างเพียงพอ ความประมาทซึ่งเกิดจากมีความเชื่อมั่นมากเกินไปเนื่องจากทำงานมานาน การละเลยไม่เอาใจใส่ หรือมีทัศนคติที่ผิดในเรื่องความปลอดภัย การไม่ยอมใช้เครื่องป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องที่จัดไว้ให้ การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ถูกต้องกับลักษณะของงานที่ทำ ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องมือที่ถูกต้องให้เลือกใช้ได้เหมาะสมก็ตาม การไม่สนใจข้อกำหนดหรือคำเตือนที่เกี่ยวข้อง อิริยาบถในการเคลื่อนไหวนำมาซึ่งความเสี่ยง ได้แก่ การวิ่ง การกระโดด การปีนป่าย การหยอกล้อกันระหว่างการทำงาน การใช้เครื่องมือสื่อสารขณะขับรถ หรือควบคุมเครื่องจักร ตลอดจนการใช้สารเสพติด หรืออยู่ในอาการมึนเมา

2.2 สภาพร่างกายของบุคลากร เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ การมีโรคประจำตัว การมีอวัยวะบางส่วนไม่สมบูรณ์ หรือไม่สมบูรณ์ประกอบ ความสามารถในการได้ยินหรือการมองเห็นบกพร่อง ร่างกายอ่อนเพลีย หรือรู้สึกไม่สบายขณะปฏิบัติงาน

2.3 สภาพจิตใจของบุคลากร เช่น การขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ขาดสติสัมปชัญญะในขณะทำงาน ขาดความสามารถในการปรับตัว ตื่นเต้นหรือตกใจได้ง่าย การดำเนิน

ชีวิตภายใต้สภาวะการณ์ที่บีบคั้น กดดัน ได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจจากเรื่องส่วนตัว ซึ่งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องข้างล้น เกิดความผิดพลาดได้ง่าย

2.4 อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรมีข้อบกพร่อง อาจเนื่องมาจากหลากหลายสาเหตุ ได้แก่ การใช้เครื่องมือไม่ถูกขนาด ใช้เครื่องมือที่ชำรุด ใช้เครื่องมือที่ปราศจากด้ามหรือที่จับที่เหมาะสม ไม่ใช้เครื่องป้องกันอันตราย จัดตั้งงานไม่ได้ขนาดและไม่มั่นคง ละเลยต่อการบำรุงรักษา ขาดกระบวนการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

2.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่างไม่เพียงพอเสียงดังมากเกินไป การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสม ความชื้น ฝุ่น ความสกปรก มีกลิ่น บริเวณที่คับแคบ การออกแบบของสิ่งปลูกสร้าง หรือแผนผังการทำงานในสถานประกอบการนั้นไม่เหมาะสม เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เหมาะสมไม่ได้มาตรฐานนี้อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายทั้งต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้ เช่น การสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือสภาพร่างกายเปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจในระยะยาวได้ การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่จะสามารถทำงานได้อย่างสะดวกทันสมัย และเพียงพอ มีบรรยากาศที่สร้างจินตนาการในการทำงาน สามารถเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี อีกทั้งการทำงานมีความปลอดภัยจากมลพิษที่จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เป็นความคาดหวังของทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือบุคคลที่ผ่านการทำงานมาแล้ว ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ปัญหาด้านความเครียดในการทำงาน ความเครียด (Stress) เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว ตื่นตระหนก วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าประเด็น ปัญหา หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตตามปกติ จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป (Decenzo and Robbins, 2007) ความเครียดเป็นสภาวะยอมนิยมในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินชีวิตที่มีแต่ความเร่งรีบ ได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในสถานที่ทำงาน (Occupational Stress) หลาย ๆ โครงการ ซึ่ง 1 ใน 4 ของพนักงานระบุว่าได้รับความเครียดจากการทำงาน 3 ใน 4 บอกว่ามีระดับความเครียดจากสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และระบุว่าความเครียดจากสถานที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (Reggie, 2013) จะเห็นได้ว่าความเครียดในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่ใกล้ตัว เพราะเราใช้ชีวิตในวันหนึ่ง ๆ อยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดกับบุคลากรได้

4. ปัญหาด้านความรุนแรงในการทำงาน ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องความรุนแรงในที่ทำงาน (Workplace Violence) ซึ่งจัดเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง เพราะในองค์กรที่มีคนจำนวนมากอยู่ด้วยกัน ย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้กับปัญหาความขัดแย้ง ความรุนแรงมักเกิดขึ้นตั้งแต่การทะเลาะวิวาทเพียงเล็กน้อยจนกระทั่งถึงการเกิดอาชญากรรม ความรุนแรงในที่ทำงานยังรวมถึงการจงใจให้ทรัพย์สินขององค์กรเกิดความเสียหายการลักลอบนำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเปิดเผย เป็นต้น (Dessler, 2011) ความรุนแรงในที่ทำงานมีหลายรูปแบบ เช่น การก่อกวน การขู่ การทำร้ายร่างกาย และการก่อวินาศกรรมผลการศึกษพบว่า ร้อยละ 60 ของผู้ที่ได้รับความเสียหายของความรุนแรงในที่ทำงาน ไม่รู้จักผู้ก่อเหตุมาก่อน และน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้เคราะห์ร้ายจะเข้าแจ้งความกับตำรวจ (สกล บุญสิน, 2560) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความหมายความรุนแรงในที่ทำงานว่าหมายถึง การกระทำใด 1 อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่นใน

สถานที่ทำงาน โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกระงับรู้สึกเสียใจ ถูกคุกคาม อับอาย หรือบาดเจ็บ (Serantes & Saurez, 2006)

ดังนั้นการป้องกันการเกิดปัญหาและสร้างความปลอดภัยของบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ รวมถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตลอดจนการลดการสูญเสียทั้งชีวิตของบุคลากรและทรัพย์สินหรือความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการเกิดเหตุที่ไม่พึงประสงค์ หรือสามารถบรรเทาผลลัพธ์ในเชิงลบให้น้อยที่สุด

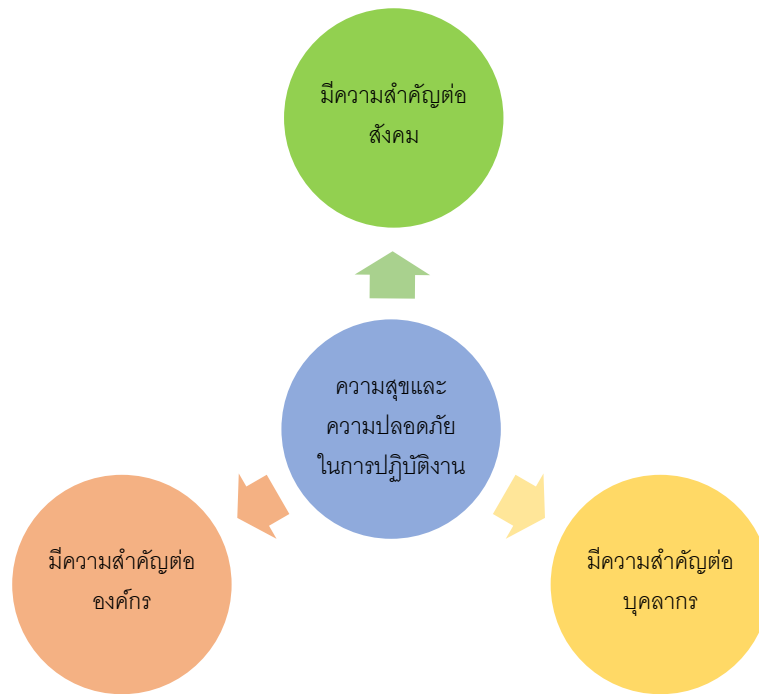
การสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์กร

สุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Occupational Health and Safety) คือ การที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานที่เกิดจากการทำงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งองค์กรต้องใส่ใจและให้ความสำคัญหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกับเครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาสุขภาพตามมาอีกด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพความสำเร็จ และอัตราการเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคมในภาพรวม ซึ่งคณะผู้เขียนเห็นถึงความสำคัญดังนี้

1. มีความสำคัญต่อองค์กร การมีสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น สามารถผลิตสินค้าและบริการได้มาตรฐาน และตรงตามความต้องการของลูกค้า ลดอัตราการขาด ลา มาสาย และเจ็บป่วยของพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งเห็นได้จากระยะเวลาหลายองค์กรที่ต้องเผชิญกับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 แต่ยังให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานต่างเห็นความสำคัญและได้จัดหาวัคซีนให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยองค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบและใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2. มีความสำคัญต่อบุคลากร เมื่อมีการจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกาย สบายใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลงานดีมีคุณภาพ มีความมั่นคงในอาชีพ มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนได้

3. มีความสำคัญต่อสังคม องค์กรที่มีการจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ องค์กรสามารถเติบโต และสร้างงานสร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ การรักษาโรคเรื้อรัง และโรคที่ป้องกันได้ เช่น โรคจากการสูบบุหรี่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง และการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ส่งผลให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น



รูปภาพที่ 1 แสดงความสำคัญของการสร้างสุขและความปลอดภัยในองค์กร
ที่มา: คณะผู้เขียน

ซึ่งจากความสำคัญตามหลักการข้างต้นดังกล่าว เป็นการให้ความสำคัญของสุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตที่เคร่งครัดในทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของทุกคน โดยผูกพันกับการทำงานและการจ้างแรงงาน เพื่อจุดมุ่งหมายประการแรกของสุขภาวะและความปลอดภัย เพื่อจัดสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน ประการที่สองคือช่วยในการป้องกันเพื่อนร่วมงาน สมาชิก นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ผลิต และชุมชนใกล้เคียงที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยหลักการดังกล่าวนี้ เป็นแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานภายในองค์กรสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. หลักการสุขภาวะ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ซึ่งในปัจจุบันนั้นพบว่าการให้คำจำกัดความที่หลากหลาย โดยอาชีวอนามัยเป็นเรื่องการบริการด้านสุขภาพ โดยที่องค์กรอนามัยโลกและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1 การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโดยการป้องกันและควบคุมโรคจากการทำงาน และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยการจัดปัจจัยที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

1.2 พัฒนาและส่งเสริมการทำงานเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานและองค์กร

1.3 เพิ่มประสิทธิภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนและผดุงรักษาไว้ซึ่งขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

2. ประโยชน์ของสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย โดยการมุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงประโยชน์รับรู้และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งผลดีในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนในองค์กรดีขึ้น เพราะผลจากการนำหลักการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานนำมาปฏิบัติภายในองค์กร

2.2 การเจ็บป่วยลดน้อยลงบุคลากรทุกคนจะได้รับประโยชน์จากการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เกิดจาก ลดมลพิษ ลดฝุ่น ลดควัน ทั้งที่มองไม่เห็นและมองเห็น

2.3 เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรต่าง ๆ โดยมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ กีฬา และการท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

2.4 เพิ่มคุณภาพของผลิตและบริการ ซึ่งทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้า

2.5 เพิ่มภาพลักษณ์ให้กับบริษัท ทำให้เป็นที่ยอมรับในสายตาประชาชนและลูกค้า

3. วัตถุประสงค์ของสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย เป็นการกำหนดกระบวนการในการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยในองค์กร โดยการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ หรือมาตรการต่าง ๆ ควบคุมเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม รวมถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การส่งเสริมและรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิการของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยการรณรงค์ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และประชาสัมพันธ์สวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานควรได้รับจากกฎหมายแรงงาน

3.2 การป้องกันประชาชนในสถานที่ทำงานที่ต้องเผชิญกับอันตรายจากเครื่องจักรอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการเคลื่อนย้ายวัสดุอุปกรณ์

3.3 การกระตุ้นเตือนให้พนักงานในสถานที่ทำงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย โดยจัดการให้ความรู้แก่ประชาชนในสถานที่ทำงานด้วยการทำงานที่ปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคล

3.4 การจำกัดและควบคุมอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงานในสถานที่ทำงานโดยทำการวิเคราะห์จุดหรือสถานที่ที่เป็นอันตรายต่อพนักงานในสถานที่ทำงาน

3.5 การประคับประคองความร่วมมือและให้คำปรึกษาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งต้องทำการเสริมสร้างความเข้าใจในด้านความร่วมมือในการทำงานด้วยความปลอดภัยระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

4. นโยบายสุขภาพและความปลอดภัย มีรายละเอียดบรรจุในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น นโยบายด้านกำจัดฝุ่นละอองในสถานที่ทำงาน นโยบายด้านการขนย้ายวัสดุด้วยความปลอดภัย และนโยบายด้านการปฐมพยาบาล เบื้องต้น ในรายละเอียดของนโยบายควรมีกระบวนการทำงานให้เกิดความสำเร็จในนโยบายสำหรับนโยบายสุขภาพและความปลอดภัยนั้น มีความสำคัญต่อบุคลากร มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ นโยบายสำหรับการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยนั้นควรมีวัตถุประสงค์เป็นที่ชัดเจน เพื่อบ่งบอกถึงความสำเร็จด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมทั้งบ่งบอกถึงความแตกต่างในหน้าที่และระดับความรับผิดชอบในนโยบายโดยควรกำหนดสิ่งต่อไปนี้คือ

4.1 รายละเอียดวัตถุประสงค์ของนโยบายสุขภาพและความปลอดภัย

4.2 แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร

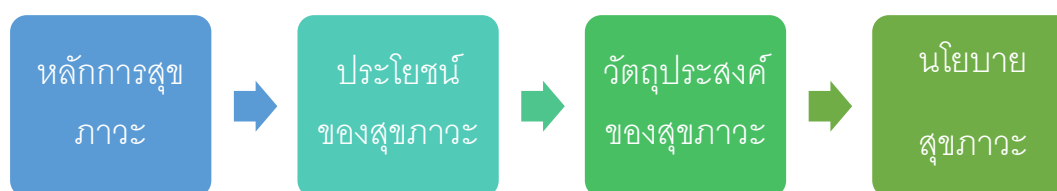
4.3 ระบุถึงผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้รับผิดชอบในนโยบาย

4.4 จัดเตรียมชื่อและตำแหน่งของผู้ที่รับผิดชอบเพื่อให้พนักงานสามารถสอบถามข้อมูลหรือร้องเรียนปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย

4.5 บอกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของทุก ๆ คนในองค์กรให้ทราบถึงภาระที่ทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร

4.6 เน้นย้ำถึงความสำคัญของการให้คำปรึกษาและความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร บุคลากรระดับต่าง ๆ และตัวแทนของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพและความปลอดภัย

ในปัจจุบันจะพบว่า องค์กรต่าง ๆ ทั้งระดับนานาชาติ หรือในระดับประเทศได้ตระหนักและความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะภายในองค์กร และให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น ในส่วนของขององค์กรควรมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานในทุกขั้นตอนที่ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรภายในองค์กรของตนเองเป็นหลักควบคู่ไปกับการดำเนินการในด้านอื่น ๆ โดยยึดหลักการสุขภาวะและความปลอดภัยตามหลักสากล สร้างการตระหนักรู้ถึงประโยชน์ ตลอดจนการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายด้านสุขภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรอย่างชัดเจน จริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร



รูปภาพที่ 2 แนวทางการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์กร
ที่มา: คณะผู้เขียน

กระบวนการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

การสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญมากเพราะเป็นการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) กล่าวคือ สถานที่ทำงานที่บุคลากรจะต้องมีสุขภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางกายภาพ สังคม ชุมชน มีส่วนร่วมในการป้องกันอันตราย ส่งเสริมความปลอดภัยโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อม สร้างวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดปฏิบัติที่ดี เพื่อผลลัพธ์จากจิตใจอย่างกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี พึงพอใจในงานที่กระทำ รวมทั้งประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาเดินหน้าต่อไปอย่างไร้อุปสรรคขัดข้อง และให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในองค์กรภายใต้ “การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” ซึ่งสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานที่เรียกว่า “5 ส. สร้างสุขในการทำงาน” ประกอบด้วย 1) ส.ที่หนึ่ง (สดชื่น) คือ การบริหารเวลาภายใน 24 ชั่วโมง โดย 8 ชั่วโมงแรกสำหรับการนอนหลับ 8 ชั่วโมงที่สองสำหรับการทำงาน และ 8 ชั่วโมงที่สามสำหรับการพักผ่อน ซึ่งหากสามารถจัดสรรเวลาได้เช่นนี้ย่อมส่งผลต่อร่างกาย ทำให้รู้สึกสดชื่น สมองปลอดโปร่งและตื่นตัว

กระป๋องกระป๋อง มองเห็นประโยชน์ที่ได้รับจากงานไม่ว่าในแต่ละงานนั้นจะมีความยากง่ายเพียงใด 2) ส.ที่สอง (ผู้งาน) คือ การกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจที่จะเรียนรู้กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการแบ่งงานออกเป็นสัดส่วนชัดเจน เรียงลำดับความสำคัญของงาน และลงมือสละสลวยให้แล้วเสร็จ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด 3) ส.ที่สาม (สัมพันธภาพ) คือ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจ และสนุกกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง และยังสามารถนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง 4) ส.ที่สี่ (สื่อสาร) คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในองค์กรกับบุคลากรทุกระดับ มีการพูดคุยอย่างสร้างสรรค์จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การกล่าวคำ สวัสดิ์ ขอบคุณ ขอโทษ เป็นประโยคที่ควรพูดเพราะเป็นการแสดงออกถึงการมีมารยาทและเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูด และระมัดระวังในการใช้คำพูดเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และ 5) ส.ที่ห้า (สุขใจ) คือ สิ่งสำคัญที่ขาดเสียไม่ได้ เพราะความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และบุคลากรภายในองค์กรทุกคนคาดหวังและต้องการ องค์กรใดเต็มไปด้วยบุคลากรที่ทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีใจรักในงาน ไม่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เพียงแค่เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความคิดที่จะพัฒนาต่อยอด เป็นการยากที่ผลงานจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากการดำเนินงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทางโรงพยาบาลเพชรเวช (2566) ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานตามหลัก Healthy Workplace เพื่อให้หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ นำไปปรับใช้ คือ 1) กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหาร ตัดประกาศให้บุคลากรทุกรายรับทราบ 2) สร้างกฎระเบียบในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพและความปลอดภัย 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานที่ให้อยู่ 4) ร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้มีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัย รวมทั้งการควบคุมมลพิษ เพื่อลดผลกระทบโดยรวมให้มากที่สุด 5) จัดกิจกรรมเพื่อจัดการสิ่งแวดล้อมที่เสียหาย และส่งเสริมสุขภาพและ 6) ประสานงานกับหน่วยบริการสุขภาพทั้งภายในและนอกองค์กร ซึ่งหากหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ตามนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ (โรงพยาบาลเพชรเวช, 2566) แก่ 1) ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการ ทำให้สามารถลดต้นทุนในระยะยาว ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานรวมทั้งเพิ่มผลผลิต เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของสถานที่ทำงาน สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้มาร่วมงานกันได้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความประทับใจแก่ลูกค้า และผู้มารับบริการด้านสุขภาพ 2) บุคลากร มีความสุขที่ได้ทำงานอย่างภาคภูมิใจ มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ประสบกับผลกระทบต่อสุขภาพหรือจิตใจ จากอันตรายต่าง ๆ และสวัสดิการที่ดีตามสิทธิการรักษาพยาบาล และ 3) สังคม ลดภาระของภาครัฐ สร้างรายได้ในรูปแบบภาษี เกิดการจ้างงาน ผู้คนมีรายได้ ลดปัญหาอาชญากรรมและสร้างความร่วมมือกันระหว่างรัฐ เอกชน และชุมชน

ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อบุคลากร และถ้าองค์กรใดยึดหลักความถูกต้อง และมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีเยี่ยม จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรนั้น และยิ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีจากบุคลากรที่มีต่อองค์กร และพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถส่งผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคมและประเทศชาติที่ทำให้มีประชากรที่คุณภาพและสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่เป็นภาระต่อสังคมและระบบสาธารณสุขของประเทศ ซึ่งในทางกลับกันหากองค์กรที่ไม่เห็นความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของ

บุคลากรในองค์กร ย่อมจะส่งผลต่อความรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ และส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขาดพลังงานในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาและประสบความสำเร็จล้มเหลวในที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตน โดยอาศัยหลักการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งประกอบด้วย

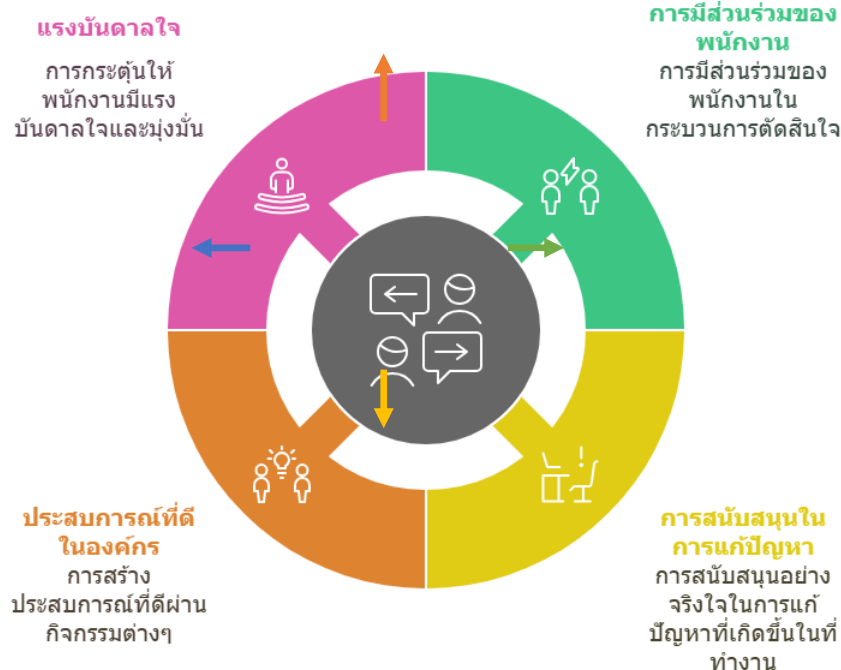
1. การสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม โดยการให้บุคลากรภายในองค์กรในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การเสนอความต้องการ หรือร่วมปรึกษารื้อหรือในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอน

2. การช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยการให้ความสำคัญในการรับฟังปัญหาอย่างจริงจัง และพร้อมให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ซึ่งบุคลากรแต่ละคนมีปัญหาก็แตกต่างกัน ทำให้วิธีในการแก้ไขปัญหาจึงแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นจึงควรคัดเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมกับบริบทของแต่ละคน รวมถึงการให้ความสำคัญกับการป้องกันการเกิดปัญหา การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาบานปลายขึ้น

3. การสร้างประสบการณ์ที่ดีในองค์กร โดยสร้างการกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความใกล้ชิดสนิทสนม สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศและประสบการณ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงให้บุคลากรสามารถส่งต่อบรรยากาศและประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคคลอื่นทั้ง เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว หรือคนรอบข้างของบุคลากร รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ดูแลทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

4. การสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะผู้นำองค์กร ควรส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักการสุขภาวะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่และกำลังใจให้บุคลากรที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง หรือผู้ที่มีโรคภัยไข้เจ็บให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตอย่างแข็งแรงดังเดิม เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร



รูปภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่สู่การสร้างองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: คณะผู้เขียน

บทสรุป

การสร้างสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสามารถพัฒนาต่อยอดในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งสุขภาพถือเป็นรากฐานที่สำคัญของชีวิต โดยเริ่มมาตั้งแต่มีการปฏิสนธิในครรภ์มารดา วิทยากรวิทยุใหญ่จนถึงวัยชรา "คนที่มีสุขภาพดีคือคนที่มีความหวังและคนที่มีความหวังคือคนที่มีทุกสิ่งทุกอย่าง" ซึ่งนั่นก็หมายความว่า สุขภาพจะเป็นเสมือนหนึ่งวิถีทางหรือหนทางซึ่งจะนำบุคคลไปสู่ความสุขและความสำเร็จต่าง ๆ สุขภาพเป็นวิถีแห่งชีวิต ชีวิตเป็นสิ่งที่ค่ายิ่งกว่าทรัพย์สินใด ๆ ทุกคนย่อมรักษาความหวังของชีวิตของตนเอง ประารถนาให้ตนเองมีชีวิตที่อยู่เย็นเป็นสุข จึงจำเป็นต้องรักษาสุขภาพอนามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ การมีสุขภาพดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุต่างๆ มีกล้ามเนื้อที่ทำงานได้ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่างกายสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ไม่มีความวิตกกังวลไม่ถูกความเครียดมารบกวน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน สุขภาพจึงเปรียบเสมือนวิถีแห่งชีวิตที่จะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิตได้ และสุขภาพเป็นพื้นฐานของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานของประชาชนในทุกสาขาอาชีพจะต้องอาศัยสุขภาพที่ดี แข็งแรงสมบูรณ์เป็นปัจจัยสำคัญ การพัฒนาประเทศจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสุขภาพที่ดีของคนในชาติเป็น

สำคัญประเทศที่ประชาชนมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ไม่เบียดเบียนและทำร้ายซึ่งกันและกัน ย่อมเกิดความสุข และเมื่อบุคคลในชาติมีสุขภาพกายและจิตดี มีมันสมองที่มีศักยภาพ ย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถเรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนโตร.
- จิตกร วิจารณ์รงค์, วิสิทธิ์ สมบูรณ์ และวันชัย มีศิริ. (2565). NEW NORMAL: การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 11(1), 392-400.
- ชนกานต์ สกลแถว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการเคมีของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ. (2558). *คู่มือออกแบบการสร้างสุขโรงพยาบาล โครงการพัฒนาดัชนีสุขภาวะภาครัฐร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ทิรกานต์ กราฟิค จำกัด.
- นราธิป อธิธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- บุญเชื้อ เพชรไทย. (2565). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะท้าว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พันชนันท์ ถาวรศักดิ์, วรรณนิภา จันทาจันทร์ และธนัสภา โรจนตระกูล. (2567). แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*. 9(5), 498-510.
- รุ่งทิพย์ กาวารี. (2561). *ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- โรงพยาบาลเพชรเวช. (2566). Healthy Workplace องค์กรแห่งสุขภาวะ. Retrieved on December 5, 2024, https://www.petcharavejhospital.com/th/Article/article_detail/Healthy-Workplace
- วิญญู หัยมละมัย และรัตนวดี ทองบัวบาน. (2556). *อาชีวอนามัยเบื้องต้น*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ. (2560). *เคล็ด(ไม่)ลับกับความสุขใจในวัยทำงาน*. ภาควิชาจิตเวชศาสตร์. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. Retrieved on January 20, 2025, <https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=861>
- อัจฉรา ประเสริฐสิน, ทักษา สุริโย และปพน ญัฐเมธาวิณ. (2561). สุขภาวะของผู้สูงอายุ: แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *วารสารสุศึกษา*. 41(1), 1-15.



- Burke, R. J., Clarke, S., & Cooper, C. L. (2011). *Occupational Health and Safety*. Gower Publishing, Ltd.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S.P. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*. (9th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. (12th ed). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Reggie, R.E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. (6th ed.) New York: Pearson/Prentice Hall.
- Serantes, N. P., & Saurez, M. A. (2006). Myths about workplace violence, harassment, and bullying. *Journal of the Sociology of Law*. 34(1), 229-238.

