



ที่มา: [https://www.mnn.com/...](https://www.mnn.com/)

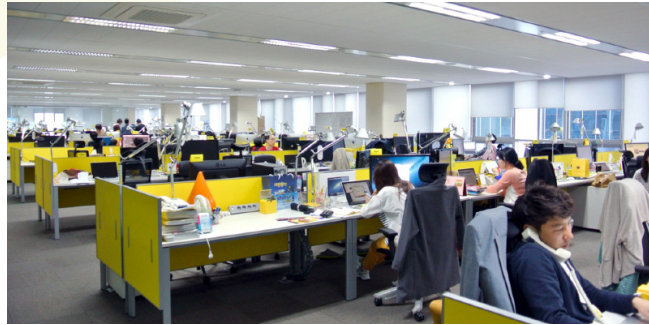
ความสุขในสถานที่ทำงาน: ข้อพิจารณาและแนวปฏิบัติ
เพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน
Happy Workplace: Considerations and practices
for quality of life of labors

นิภาพรรณ เจนสันติกุล*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานและพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในสถานที่ทำงานเป็นสภาวะที่แรงงานมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน แนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน คือ การให้ความสำคัญเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาด สุขลักษณะ และสุขภาพ การออกแบบการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลอย่างต่อเนื่อง

* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (Department of Public Administration, Faculty Humanities and Social Science, Nakhon Pathom Rajabhat University)



ที่มา: <https://pantip.com/topic/33027586>

และการส่งเสริมความสัมพันธ์ของแรงงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ๑) ผู้นำ ๒) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๓) ความรักในงาน ๔) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ ๕) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิต แรงงาน

Abstract

This academic article was to study the approaches to create happiness in the workplace and to consider the factors affecting to the environment in the workplace from document and related research. The study found that happy workplace was the condition in which labors were satisfied in the work environment, good relationships with colleagues, and motivation to work both monetary and non-monetary. The approaches for creating happiness in the workplace should consider the clean of workplace, hygienic condition and health of labors, implementation and improvement of the award process continues and promotion of labor relations. The factors affecting to the environment in the workplace were leaderships, friendships, job inspiration, organization's share value and quality of work life.

Keywords: Happy Workplace, Quality of Life, Labors

บทนำ

การพัฒนาสังคมในประเทศไทยที่ผ่านมาจากอดีตถึงปัจจุบันสะท้อนให้เห็นว่า รัฐบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักภายใต้ความเชื่อเศรษฐกิจดี จะทำให้คนมีงานทำ มีรายได้ดีส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตของประชาชนดี พิจารณาได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๐๒-๒๕๐๙) – ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๔) เป็นแผนที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทย กำลังเผชิญปัญหาสังคมรุนแรง เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาโสเภณีเด็ก ปัญหาเด็กเร่ร่อน และปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง เป็นต้น รัฐบาลจึงเห็นว่าควรที่จะมีการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและเพื่อให้การพัฒนาสังคมเป็นรูปธรรมมากขึ้น รัฐบาลได้กำหนดให้มี แผนพัฒนาการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติขึ้น โดยแต่ละฉบับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน คือ แผนพัฒนา การสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๔) เน้นการจัดสวัสดิการให้มีความครอบคลุมกับประชาชนในสังคมไทย ในขณะที่แผนที่ ๒ ใช้ชื่อว่าแผนพัฒนา งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙) ซึ่งมีการปรับลักษณะงานสวัสดิการสังคมเข้าไปอยู่ในแผน (สำนักมาตรฐานการพัฒนารัฐบาล และความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๔๙, น. ๑)

ต่อมาในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) เน้นกลยุทธ์การทำงานเชิงรุกเพื่อให้เกิดความครอบคลุม ทั่วถึง กลุ่มเป้าหมายในสังคม แต่เมื่อเข้าสู่แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ปัญหาสังคมไทยมีระดับความรุนแรงซับซ้อนหลากหลายมากขึ้น ยากต่อการจัดการปัญหาแบบเดิม ๆ เนื่องจากมีปัญหาไม่ทั่วถึง ครอบคลุม ไม่เป็นธรรมกับกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง รัฐบาลในยุควิกฤติเศรษฐกิจจึงได้พยายามเปลี่ยนรูปแบบ ของการจัดสวัสดิการสังคมใหม่ โดยใช้โครงการเพื่อสังคมกำหนดพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย ให้ชัดเจน รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบเชิงการสงเคราะห์มาเป็นสวัสดิการกลุ่ม (group welfare)

สวัสดิการชุมชน^๑ (community welfare) และสวัสดิการท้องถิ่น^๒ (local welfare) ซึ่งรูปแบบสวัสดิการที่กล่าวมาอาจถูกเรียกรวม ๆ ว่าเป็นสวัสดิการแบบรวม (collective welfare) รูปแบบสวัสดิการในลักษณะนี้พยายามที่จะใช้วิธีคิด วิธีการบริหารจัดการใหม่ให้ความสำคัญกับบริการการคุ้มครองทางสังคมให้กับคนในสังคมภายใต้หลักการศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมทางสังคม เน้นการจัดการในระดับมหภาคมากขึ้น อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงระบบสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในสังคมไทยจะพบว่าบริการพื้นฐานที่สำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาและด้านสุขภาพเป็นบริการที่ได้มีการปฏิรูประบบไปแล้ว โดยเฉพาะบริการสวัสดิการสุขภาพภายใต้นโยบาย ๓๐ บาทรักษาทุกโรคอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจุบันสังคมไทยได้จัดบริการสวัสดิการสุขภาพครอบคลุมคนไทยทุกคนภายใต้สวัสดิการสุขภาพ ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) สวัสดิการประชาชนด้านบริการพยาบาล (สปร.)^๓ ของรัฐ ดูแลประชาชนที่ไม่มีสิทธิบัตรสุขภาพอื่น ๆ จำนวน ๒๓ ล้านคน ปัจจุบันรัฐได้ใช้เงิน “บัตรทอง” ๓๐ บาทรักษาทุกโรค ๒) การประกันสุขภาพภาคสมัครใจสามารถดูแลประชาชนไทย จำนวน ๑๔ ล้านคน แยกเป็นบัตรประกันสุขภาพ ๘ ล้านคน และการประกันภาคเอกชน จำนวน ๖ ล้านคน ๓) สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างรัฐ ซึ่งครอบคลุมการดูแลประมาณ จำนวน ๗ ล้านคน ๔) สวัสดิการประกันสังคม^๔ ครอบคลุมลูกจ้าง จำนวน ๑๐.๖ ล้านคน แยกเป็นผู้ประกันตนเก่า จำนวน ๗ ล้านคน รวมทั้งหลังวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕ จะพยายามครอบคลุมลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป จำนวน ๓.๖ ล้านคน โดยสุพจน์ อินหว่าง, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และ วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ (๒๕๕๖, น. ๗๐-๗๑) ได้อธิบายถึงระบบการประกันสังคมซึ่งเป็นระบบประกันภัยที่อยู่ภายใต้

^๑ เป็นระบบการจัดสรรและการจัดบริการทางสังคมในระดับโครงสร้างและระดับปฏิบัติการ ที่จัดการดูแล รักษา ป้องกัน และช่วยเหลือสมาชิกทุกคนในสังคมด้วยสิทธิความเท่าเทียมกันที่จะได้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

^๒ เป็นการผสมผสานระหว่างสวัสดิการสังคมกระแสหลักและกระแสรอง เป็นผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

^๓ สวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้สำหรับผู้มีรายได้น้อย

^๔ การคุ้มครองที่รัฐบาลจัดให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลเฉพาะตนและร่วมจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

กฎหมาย เป็นสิ่งที่รัฐบาลได้สร้างหลักประกันในทางสังคมให้แก่พนักงานได้รับผลประโยชน์ โดยได้มีการหักเบี่ยประกันจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ และส่วนที่นายจ้าง และรัฐบาลต่างร่วมกันออกในจำนวนเท่ากัน และจัดส่งเงินสมทบตามแบบที่สำนักงาน การประกันสังคมได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการสงเคราะห์แก่พนักงานตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในกรณีดังต่อไปนี้ ๑) กรณีพนักงานประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากทำงาน ๒) กรณีพนักงานทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ๓) กรณีพนักงานตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ๔) กรณีพนักงานคลอดบุตร หรือภรรยา พนักงานผู้ประกันตนคลอดบุตร ๕) กรณีพนักงานชราภาพ ๖) กรณีพนักงานตกเป็น ผู้ว่างงาน และ ๗) กรณีให้การสงเคราะห์บุตรของพนักงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นบริการสวัสดิการ สังคมที่ประชาชนทุกคนควรจะได้รับแต่กลับถูกละเลย เพราะคนส่วนใหญ่ยังมีความรู้และ ทัศนคติต่องานสวัสดิการสังคมและงานสังคมสงเคราะห์อย่างไม่ถูกต้อง (สำนักมาตรฐาน การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๔๙, น. ๑-๓)

อย่างไรก็ตาม เรื่องสุขภาพจัดเป็นเรื่องที่สถานประกอบการทุกแห่งควรให้ความสำคัญและควรมีการกำหนดสาระเนื้อหา การให้ความรู้ในการดูแลคุณภาพชีวิต ของแรงงาน ซึ่งพบว่าแรงงานที่มีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่า ช่วงที่เจ็บป่วย มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ นอกจากนี้หากทำการศึกษาแนวคิดและวิธีการดูแล แรงงานของบริษัทเอกชน พบว่า บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ถือเป็นบริษัทที่มี แผนการดำเนินงานประจำปีในการจัดกิจกรรมสร้างสุขอย่างชัดเจน ครอบคลุมความสุข ทั้ง ๘ Happy (Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Money, Happy Society, Happy Soul, Happy Brain, Happy Family) โดยกิจกรรมต่าง ๆ จะดำเนินการ อยู่ในแต่ละเดือน ซึ่งบริษัทมีงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมดังกล่าว คณะทำงานจัดกิจกรรมจะมาจาก ๒ ฝ่ายคือ พนักงานจากฝ่ายบุคคล และพนักงาน สวัสดิการของบริษัทที่ถูกเลือกตั้งมาทำหน้าที่ คณะทำงานจะมีหน้าที่ในการวางแผนและ ดำเนินกิจกรรมให้เกิดขึ้นในบริษัท โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานกันอย่างชัดเจน (โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, ม.ป.ป.) หรือ ในกรณีของบริษัท คาสเซอร์พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ที่สนับสนุนให้องค์กรมีสุขภาวะ ที่ดีโดยจัดตั้งทีมงานขึ้นมา ซึ่งมีทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานมาเป็นทีมที่จะช่วยสร้างความสุข ให้กับองค์กร จากนั้นก็เริ่มประชุมกันแล้วเสนอเป็นกิจกรรมขึ้นมา โดยพยายามให้พนักงาน ทุกคนได้มีส่วนร่วม (สาระเสหา, ม.ป.ป.)

จากความเป็นมาข้างต้นจึงเป็นที่มาของบทความวิชาการ เรื่อง ความสุขในสถานที่ทำงาน: ข้อพิจารณาและแนวปฏิบัติเพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานและพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุข (happiness at the workplace) เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องการ นั่นคือเป็นการสร้างสมดุลในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความสุข อัตราการลาออกจะลดลงและประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งงานวิจัยหลายฉบับต่างบ่งชี้ให้เห็นว่า อัตราการลาออกและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือมากขึ้นล้วนมีเรื่องของความสุขในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง อาทิ งานวิจัยของศุภลักษณ์ แดปรุรัตน์ (๒๕๕๗, น. ๘๖๓) เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย งานวิจัยของอนันต์ มณีรัตน์ (๒๕๖๐, น. ๖๙) เรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณีสำนักเลขานุการคณะรัฐมนตรี เป็นต้น ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (๒๕๕๐, น. ๖๑-๖๓) อ้างถึงในโฉมหน้า บุญธรรม, ๒๕๕๘, น. ๗๙) ได้กล่าวถึงการทำงานอย่างมีความสุขไว้ว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (happiness in the workplace) ๕ ประการ คือ ๑) ผู้นำ (leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำควรส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ร่วมกันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกันสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการยอมรับซึ่งกันและกัน ๓) ความรักในงาน (job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติ

กิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำและมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและมีความท้าทาย ๔) ค่านิยมร่วมขององค์กร (organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ซึ่งต้องมีการส่งเสริมและทำให้เกิดเป็นค่านิยมร่วมของทุกคนในองค์กร ๕) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ สภาพการทำงาน (work environment) ซึ่งในที่นี้คือการดูแลความสะอาด การจัดสรรพื้นที่อย่างสมดุล และการมีอุปกรณ์ที่เพียงพอสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของพนักงานหรือมีความสัมพันธ์ที่ดี (employee participation) ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและต่างฝ่ายงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานและร่วมกันแบ่งปันความรู้ในการทำงาน และการคำนึงถึงความ เป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) ด้วยการให้เกียรติ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การให้อิสระในการออกแบบการทำงานด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด (โณมนภา บุญธรรม, ๒๕๕๘, น. ๗๙-๘๐)

นอกจากนี้ในทฤษฎีของ Diener (2000) กล่าวถึง ความสุขหรือสุขภาวะที่ดี (happiness or subjective well-being) มี ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ๒) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (satisfaction with important domain) เช่น ความพึงพอใจในงาน ๓) การมีความรู้สึกทางบวก (positive affect) และ ๔) การมีระดับความรู้สึกทางลบที่ต่ำ (low levels negative affect) ซึ่งบุคคลจะประเมินตนเองในหลาย ๆ ด้านจากอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น และจากการศึกษาสาเหตุแห่งความสุขทั่วไปและความสุขในการทำงานของ Cynthia (2010) พบว่า สภาพแวดล้อมตัวบุคคล และการตอบสนองต่อสถานการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นสาเหตุแห่งความสุขทั่วไปของบุคคล ส่วนสาเหตุความสุขในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทั้งระดับองค์กร ระดับงาน และระดับเหตุการณ์ ด้านอารมณ์ของพนักงาน รวมทั้งด้านการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงาน (ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, ๒๕๕๙, น. ๑๑๖)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ๑) ผู้นำ ๒) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๓) ความรักในงาน ๔) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ ๕) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรสุขภาวะ

องค์การอนามัยโลกมีมุมมองว่าองค์กรที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยได้ให้คำอธิบายว่าเป็นองค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งสุขภาวะในที่ทำงาน เน้นการพัฒนา ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์สารเคมีวัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน เป็นต้น

๒) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ ซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน เป็นต้น

๓) การพัฒนาสิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานของทรัพยากรบุคคล ด้านสุขภาพในที่ทำงาน เช่น การจัดสิ่งสนับสนุนและการจัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบ อุปกรณ์การสร้างโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้ สิ่งสนับสนุนต่างๆ การปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ เป็นต้น

๔) การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมขององค์กร ที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดี ต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัวที่อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสุขภาวะได้นั้น องค์กรนั้นต้องเป็นองค์กรสร้างสุข (Happy workplace) โดยทุกคนในองค์กรร่วมมือกัน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นต้น (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, ๒๕๕๘, น. ๕๓)

ทั้งนี้ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขอนามัยให้กับแรงงานถือเป็นหน้าที่สำคัญของเจ้าของสถานประกอบการที่ควรให้ความสำคัญตามกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ อาทิ

มาตรา ๘ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๗๔ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เพื่อกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวด้วย

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่นายจ้างเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดที่เช่านั้นตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่ออกตามมาตรา ๘

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ที่มีกรรมสิทธิ์ในอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดซึ่งให้เช่า หรือผู้ให้เช่าในอันที่จะเรียกร้องค่าเสียหาย หรือค่าทดแทนใด ๆ ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาเช่า (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป., น. ๓-๔)

๒. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ อาทิจี หมวด ๑ ความร้อน

ข้อ ๒ ให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างทำงานอยู่มิให้เกินมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานเบาต้องมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลบีโกลบ ๓๔ องศาเซลเซียส

(๒) งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานปานกลางต้องมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลบีโกลบ ๓๒ องศาเซลเซียส

(๓) งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานหนักต้องมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลด์บ์โกลบ ๓๐ องศาเซลเซียส (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๕๙, น. ๔๙)

๓. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕

๔. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๑๙๙๑ (พ.ศ. ๒๕๒๔) และพิธีสารแนบท้ายเกี่ยวกับการรับรองนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับชาติ รวมทั้งการดำเนินการโดยภาครัฐ และภายในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ฯลฯ

กฎหมายที่ปรากฏข้างต้นเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ผู้เขียนได้นำมาเสนอ ยังมีกฎหมายอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานประกอบการให้มีความปลอดภัย โดยทุกฉบับต่างมุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานต่อลูกจ้างและสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบปลอดภัย เพื่อลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มุมมองและการให้ความสำคัญกับสุขภาพ

“อโรคยา ปรมาลาภา” “ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” จากคำกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทยมีมุมมองเรื่องสุขภาพในเชิงโรคภัยไข้เจ็บ การดูแลสุขภาพที่แตกต่างกัน สังเกตได้จากการสร้างโรงพยาบาล และทุ่มเททรัพยากรส่วนใหญ่ทั้งของภาครัฐและเอกชนในการรักษาพยาบาล

ในขณะที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า มีมุมมองด้านสุขภาพเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา การทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกาย และการเปลี่ยนแปลงทางเนื้อเยื่อ รูปร่างของส่วนต่าง ๆ ในร่างกาย เป็นต้น

ในเชิงสิทธิมนุษยชน พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิของราษฎรในด้านสุขภาพไว้ในหลายมาตรา อาทิ มาตรา ๔๗ บัญญัติให้บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นต้น

ในมุมมองทางสังคม พบว่า มีการพิจารณาสุขภาพแบบแยกส่วนที่เน้นหนักเฉพาะเรื่องนั้น เช่น ด้านอาชีวอนามัยจะพิจารณาเฉพาะสุขภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สุขภาพของคนทำงานในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องก็งานจึงถูกละเลย แพทย์พิจารณาเฉพาะในเรื่องโรคและการรักษาโรค แม้แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างมุ่งเน้นในเรื่องสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น (กรมอนามัย, ม.ป.ป.) ซึ่งสามารถสรุปมุมมองได้ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ มุมมองและประเด็นที่ให้ความสำคัญด้านสุขภาพ

มุมมอง	ประเด็นที่มุ่งเน้น				
	การเปลี่ยนแปลงทางอากรมณ์และพฤติกรรม	การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ	การเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกายและการเปลี่ยนแปลงทางเนื้อเยื่อรูปร่างของส่วนต่าง ๆ ในร่างกาย	การมีเครื่องมือช่วยวัดและพิจารณาในร่างกาย	เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดูแลสุขภาพจากรัฐ
วิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓	✓	✓	
สิทธิมนุษยชน	✓	✓			✓
สังคม	✓	✓			✓

สรุปได้ว่า สุขภาพ คือ การไม่มีโรค ดังนั้นสถานประกอบการทุกแห่งมีหน้าที่ในการดูแลสุขภาพแรงงานเพื่อให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและลดการสูญเสีย แรงงานที่มีสุขภาพะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สังคม และจิตใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และเมื่อใดก็ตามที่สถานประกอบการเล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับสุขภาพของแรงงาน แรงงานจะทำงานอย่างเต็มใจและเต็มที่ องค์การที่สามารถสร้างสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น นอกจากจะทำให้ทุกคนทำงานได้ดีแล้ว ยังลดอัตราการลาออกและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์การด้วย

ข้อพิจารณาและแนวปฏิบัติเพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

แรงงานคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีผลประกอบการที่ดี องค์การหรือสถานประกอบการควรให้ความดูแล เอาใจใส่เรื่องสุขภาพ สุขภาวะของแรงงาน โดยควรพิจารณาและมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาด สุขลักษณะ และสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพพิจารณาได้จากการลดลงของอัตราการเกิดอุบัติเหตุ การลดจำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือโรคจากการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการมีหน้าที่ในการควบคุม (control) การปฏิบัติตนของนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงาน ของแรงงานในสถานประกอบการ โดยให้หัวหน้าเป็นผู้ดูแลภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ตลอดจนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานประกอบการ โดยเน้นวิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในสถานประกอบการเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, ๒๕๖๑, น. ๙๔๙-๙๕๐)

ตัวอย่างบริษัทที่มีการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คือ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยบริษัทมีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน คงไว้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษา ป้องกัน ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้ บริษัทจะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลอย่างเพียงพอและสะดวก (บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย, ม.ป.ป., น. ๖)

๒. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำหรับการบริหารจัดการลูกจ้างแรงงานหรือพนักงาน และยังมีความเกี่ยวข้องกับส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เนื่องจากการให้รางวัลเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจ้างงาน รางวัลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร ดังนั้นระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมจะสามารถตอบสนองต่อคุณค่าของลูกจ้างหรือพนักงานที่มีต่อองค์กร การออกแบบการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลอย่างต่อเนื่องและควรมีเป้าหมายมุ่งเน้นที่การปรับปรุงพฤติกรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร (Armstrong & Stephens, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sharifzadeh & Almaraz (2014, p. 19) ที่พบว่า ลูกจ้างที่มีความสุขในการทำงานจะมีผลิตภาพในการทำงานดีกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้หากลูกจ้างขาดแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรมอาจทำให้ลูกจ้างมีความพยายามในการทำงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จนนำไปสู่การลาออกจางานในที่สุด (Bratton & Gold, 2007)

๓. การส่งเสริมความสัมพันธ์ของแรงงาน นอกจากการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานให้กับองค์กรด้วยสิ่งจูงใจต่าง ๆ แล้ว ควรพิจารณาในขั้นตอนการสร้างระบบการปฏิบัติงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานสูง (High-Performance System) โดยที่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการบำรุงและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยผ่าน ๒ ช่องทาง คือ ๑) กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ เพราะกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญและมีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเมื่อลูกจ้างหรือพนักงานมีสภาพแรงงานเป็นตัวแทน การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสภาพแรงงานกับนายจ้างเกิดขึ้นหลายระดับ ในระดับองค์กรที่เป็นทางการสภาพแรงงานเป็นตัวแทนของกลุ่มพนักงานในองค์กร สัญญาแรงงานต้องเจรจาขึ้นโดยอาศัยการพิจารณากับองค์กรสภาพแรงงาน (union organization) และการร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining) กระบวนการเจรจาดังนี้เป็นบทบาทสำคัญในการพิจารณาดกกลางกัน และเพื่อให้มีประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง ๒) คุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งในงานวิจัยของเจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์ (๒๕๕๗, น. ๒๔๔) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาได้สะท้อนปัญหาของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน อาทิ งานในภาคเกษตรกรรมได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงาน เพราะเป็นงานตามฤดูกาลและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ของไทย งานในภาคประมงทะเล แรงงานข้ามชาติมักต้องออกทะเลเป็นเวลานานนับตั้งแต่ ๔ เดือนจนถึงนานเป็นปี โดยต้องทำงานอย่างหนัก มีเวลาพักผ่อนวันละไม่กี่ชั่วโมง สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก รวมถึงเรื่องอาหารและยารักษาโรคที่มีเพียงเพื่อให้อยู่รอดไปวัน ๆ เท่านั้น นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายและถูกข่มขู่จากหัวหน้างานหรือได้กั๊งเรือ หากทำงานไม่เป็นที่พอใจหรือเมื่อเกิดมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน เรื่องราวการทำร้ายข่มขู่กันมักจะเงียบหายไปจนแรงงานข้ามชาติเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่า “นักโทษทางทะเล” ลูกเรือที่ออกเรือเข้าไปทำประมงในเขตแดนทะเลของประเทศอื่นยังเสี่ยงต่อการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ในประเทศนั้น ๆ เป็นต้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่าผู้บริหารองค์กรต้องเข้ามาดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างจริงจัง ต้องมีการกำหนดนโยบายที่มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยจะต้องมีความสมดุลในทั้งสองส่วน เพื่อให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และไม่มีความกังวลในเรื่องครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

ดังนั้นหากองค์กรสามารถบำรุงและรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีแล้วก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เขาอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร อันจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างแน่นอน (maintaining the high-performance organization) (อัครันนท์ อมรวิริยะกุล, ๒๕๕๔, น. ๔๘-๕๔)



บทสรุป

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐ ในการคุ้มครองสิทธิของราษฎรในด้านสุขภาพไว้ในหลายมาตรา อาทิ มาตรา ๔๗ บัญญัติ ให้บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการ สาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการ ป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ถือเป็นประเด็นสำคัญ ที่สถานประกอบการควรให้ความสำคัญเพื่อประโยชน์ขององค์การและแรงงาน โดยมุ่งเน้น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาด สุขลักษณะและสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพพิจารณาได้จากการลดลงของอัตรา การเกิดอุบัติเหตุ การลดจำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือโรคจากการทำงาน รวมถึงควรมี การออกแบบการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลอย่างต่อเนื่องและควรมี เป้าหมายมุ่งเน้นที่การปรับปรุงพฤติกรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับ องค์การ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้เป็นที่ไปตามที่กฎหมายกำหนด อาทิ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ค.ศ. ๑๙๘๑ (พ.ศ. ๒๕๒๔) และพิธีสารแนบท้ายเกี่ยวกับการรับรอง นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับชาติ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่แรงงานและเป็นการส่งเสริมให้เกิด การทำงานในสถานประกอบการอย่างปลอดภัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย. (ม.ป.ป.). การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการ. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๐, จาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=factory1>
- กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). คำชี้แจงกระทรวงแรงงานเรื่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔. ม.ป.ท.
- โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (ม.ป.ป.). บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด “องค์กรที่มีฐานคิด ใช้ “ความสุข” เป็นตัวขับเคลื่อน”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๑, จาก <http://www.happy-workplace.com/index.php>
- เจษฎา นกน้อย และ วรรณภรณ์ บริพันธ์. (๒๕๕๗). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา. วารสารปาริชาติ, ๒๗(๓), ๒๔๑-๒๕๐.
- โฉมณา บุญธรรม. (๒๕๕๘). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แบรินด์ (๑๘๓๕) จำกัด. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒(๒), ๗๗-๘๖.
- ถิรรัตน์ พิมพากรณ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (๒๕๕๙). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, ๑๘(๒), ๑๑๓-๑๒๖.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (๒๕๖๑). แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๑๐ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย. (ม.ป.ป.). นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย. ม.ป.ท.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (๒๕๕๘). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, ๙(๑), ๕๒-๖๒.

- ศุภลักษณ์ แลปรัตน์. (๒๕๕๗). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, ๗(๓), ๘๖๓-๘๗๗.
- สาระเฮฮา. (ม.ป.ป.). *Castle Peak* โรงงานแห่งความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๑, จาก <http://www.hehaworkplace.com/blog/castle-peak>
- สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (๒๕๕๙). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทพเพ็ญวานิสย์.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (๒๕๕๙). กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๙๑ ก.
- สุพจน์ อินทว้าง, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และ วรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์. (๒๕๕๖). *แรงงานสัมพันธ์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จำกัด.
- อนันต์ มณีรัตน์. (๒๕๖๐). ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณีสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, ๔(๑), ๖๘-๙๐.
- อัครนันท์ อมรวิริยะกุล. (๒๕๕๔). ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารข้าราชการ*, ๕๖(๑), ๔๘-๕๔.
- Armstrong, M. & Stephens, T. (2006). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. Page Limited. United Kingdom: Kogan.
- Bratton, J & Gold, J. (2007). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 4th ed. Hampshire, UK: Macmillan.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Sharifzadeh, M & Almaraz, J. (2014). Happiness and Productivity in the Workplace. *American Journal of Management*, 14(4), 19–26.