

แนวทางการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

Guidelines for Health and Safety Promotion of Human Resources in the Organization

พັນนันทน์ ถาวรศักดิ์,
วรรณนิภา จันทาจันทร์ และ ธนัสถา โรจนตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
**Punthanunt Thawonrasak,
Wannipa Jeentajun and Tanastha Rojanatrakul**
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-Mail : T.punthanunt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งพบว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญมากเรื่องหนึ่งขององค์การที่จะดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรได้รับการสนับสนุนและร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งองค์กรและผู้บริหารระดับสูงที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ โดยควรดำเนินการตามแนวทาง 3 ประการ คือ การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยตามบทบาทของผู้บริหารกำหนดแผนด้านสุขภาพและความปลอดภัย และการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี อันจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และทำให้สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงานกับองค์การได้อีกด้วย

คำสำคัญ: การส่งเสริม; สุขภาพและความปลอดภัย; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The purpose of this article was to study the guidelines for health and safety promotion of human resources in the organization which found that the human resources was one of the most important aspects of the organization's health and safety operations, therefore, there should be support and cooperation from all parties, including the organization and superior executives who must seriously participate and act as a good role model in terms of safety and health by following 3 guidelines: promoting health and safety according to the role of executives, formulating a health and safety plan, and organizing a health and safety promotion project. This was to make the organization's human resources a healthy organization that would create a positive image and enable people with high knowledge to work with the organization as well.

* วันที่รับบทความ : 30 สิงหาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 23 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 24 ตุลาคม 2566

Received: August 30 2023; Revised: October 23 2023; Accepted: October 24 2023

Keywords: Promotion; Health and Safety; Human resources

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเนื่องจากทุกส่วนของการดำเนินงานในหน่วยงานจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (นราธิป อธิธนาธร, 2565) ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องจัดการเรื่องนี้อย่างมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม หรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานถูกออกแบบมาไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานกับเครื่องจักรต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดอันตรายขึ้นได้ โดยเฉพาะอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ยังก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่เกิดขึ้น และพนักงานเองอาจได้รับแรงกดดันหรือความเครียดจากปัจจัยภายนอกด้วย เช่น การหย่าร้าง ซึ่งถือว่าเป็นความเครียดทางด้านอารมณ์ หรือแม้แต่การที่พนักงานติดสารเสพติด สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานโดยตรงและทำให้ผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการที่องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวจะส่งผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์กร (สกลบุญสิน, 2560)

การทำงานในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ทุกคนต่างเร่งรีบ เนื่องจากต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพการแข่งขันและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ที่ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรที่มุ่งเน้นแต่เรื่องผลผลิตและผลกำไรจึงละเลยเรื่องการดูแลเอาใจใส่ในสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร อาจจะนำมาซึ่งความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินทั้งขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เป็นเหตุให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนอกจากนี้สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ยังก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และพนักงานเองอาจได้รับแรงกดดันหรือความเครียดจากปัจจัยภายนอกด้วย จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น กล่าวได้ว่าการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในองค์กรเป็นหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกหน้าที่หนึ่งที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นและพนักงานสามารถทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

ทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นการบริหารจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องการวางตำแหน่งในการบริหารงานระดับต่าง ๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องได้คนดี คนเก่ง มาบริหารจัดการระบบให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนถึงความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (นราธิป อธิรัตน, 2565) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้ จาการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย ทั้งสองประเด็นนี้จึงต้องนำมาพิจารณาาร่วมกันเพราะผลจากการปฏิบัติงานจะสะท้อนศักยภาพของมนุษย์และกระบวนการทำงาน ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์มีศักยภาพเพียงใดผลปฏิบัติงานเป็นเช่นไร แล้วก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ซึ่งการพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 มิติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560) คือ

1. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และรูปแบบ (Non – Formal) น่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะก็ไม่สามารถทำงานอะไรได้ เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาย่อมมีความรู้ที่สูงกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ประถมศึกษา

2. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับด้านความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยเจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ภายในมิตินี้ด้านเดียวก็น่าจะยอมรับกันได้เช่นเดียวกันว่าคนที่มีความไม่สมประกอบด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้านย่อมมีคุณภาพ ต่ำกว่าคนที่มีความแข็งแรงหรือจิตใจที่ถูกต้องลักษณะ (Healthy) ในทำนองเดียวกัน คนที่มี ร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ ย่อมมีคุณภาพสูงกว่าคนที่มีความแข็งแรงแต่มีโรคประสาทหรือโรคจิตประจำตัว

3. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งขาดความชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับมิติ ด้านทักษะ และด้านสุขภาพ มิติด้านเจตคติ จะเกี่ยวข้องกับตัวเอง กับบุคคลอื่นและกลุ่มคนที่ เป็นลบบ่อยมีคุณภาพต่อบุคคลที่มีความรู้สึกรู้คิดในทางบวก

คณะผู้เขียนเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็ เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาด ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากร

มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย

องค์กรต่าง ๆ มักพบว่าพนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในที่นี้จะนำมาเสนอปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานที่สำคัญ 4 ประการ (Dessler, 2003) ดังนี้

1. ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน ในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมมักพบว่าพนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในที่นี้จะนำมาเสนอปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ปัญหาความเครียดและความเบื่อหน่าย ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียด อาจหาทางผ่อนคลายโดยการดื่มสุราหรือเสพสารเสพติด อาจนำไปสู่ปัญหาโรคพิษสุราเรื้อรัง และการเสพสารเสพติดได้ ความเครียดอาจเกิดจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงาน เช่น การมีภาระงานมากเกินไป การเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และปัญหาเกี่ยวกับลูกค้าย เป็นต้น 2) ปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดจากจอภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานที่ทำงานด้วยคอมพิวเตอร์วันละหลายชั่วโมง มักมีปัญหาเกี่ยวกับตา เช่น กระจกตาอักเสบ ตาแห้ง น้ำตาไหล เป็นต้น และ 3) ปัญหาการสูบบุหรี่ในที่ทำงาน การสูบบุหรี่เป็นปัญหาที่รุนแรงที่มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กร ผลกระทบต่อพนักงานได้แก่ การเกิดโรคถุงลมโป่งพอง การเกิดโรคมะเร็งปอด เป็นต้น ส่วนผลกระทบต่อองค์กรนั้น ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษในที่ทำงาน ทำให้มีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น และทำให้ผลผลิตลดลง

2. ปัญหาด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเกิดจากสาเหตุสำคัญ คือ เกิดจากการกระทำของตัวพนักงานเองที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ โดยทั่วไปสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายในสถานประกอบการ (สกล บุญสิน, 2560) สรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งมักเกิดกับบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้าทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง 2) สภาพร่างกายของบุคลากร เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ การมีโรคประจำตัว ร่างกายอ่อนเพลีย หรือรู้สึกไม่สบายขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น 3) สภาพจิตใจของบุคลากร เช่น การขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สติสัมปชัญญะในการขณะทำงาน ได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจจากเรื่องส่วนตัว เป็นต้น 4) อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรมีข้อบกพร่อง อาจเนื่องมาจากสาเหตุ เช่น ใช้เครื่องมือไม่ถูกขนาด ใช้เครื่องมือที่ชำรุด ละเลยต่อการบำรุงรักษา ขาดกระบวนการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น และ 5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่างไม่เพียงพอเสียงดังมากเกินไป การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสม ความชื้น ฝุ่น ความสกปรก มีกลิ่น

บริเวณที่คับแคบ การออกแบบของสิ่งปลูกสร้าง หรือแผนผังการทำงานในสถานประกอบการนั้นไม่เหมาะสม เป็นต้น

3. ปัญหาด้านความเครียดในการทำงาน ความเครียด (Stress) เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว ตื่นตระหนก วิตกกังวลตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าประเด็น ปัญหา หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตตามปกติ จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป โดยทั่วไปความเครียดสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท (Decenzo & Robbins, 2007) คือ 1) Eustress หรือ Constructive Stress จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับที่ไม่มากจนเกินไป ระดับความเครียดเล็กน้อยก่อให้เกิดผลในเชิงบวกหรือแรงเสริม และ 2) Distress หรือ Destructive Stress เป็นระดับความเครียดที่มากเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นโดยอาจแสดงออกมาในเชิงกายภาพ เช่น ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะ เวียนหัว เป็นต้น

4. ปัญหาด้านความรุนแรงในการทำงาน ในปัจจุบันองค์การให้ความสำคัญกับเรื่องความรุนแรงในที่ทำงาน (Workplace Violence) ซึ่งจัดเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง เพราะในองค์การที่มีคนจำนวนมากอยู่ด้วยกัน ย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้กับปัญหาความขัดแย้ง ความรุนแรงมักเกิดขึ้นตั้งแต่การทะเลาะวิวาทเพียงเล็กน้อย จนกระทั่งถึงการเกิดอาชญากรรม ความรุนแรงในที่ทำงานยังรวมถึงการจงใจให้ทรัพย์สินขององค์การเกิดความเสียหายการลักลอบนำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์การไปเปิดเผย เป็นต้น (Dessler, 2011) ความรุนแรงในที่ทำงานมีหลายรูปแบบ เช่น การก่อกวน การขู่ การทำร้ายร่างกาย และการก่อวินาศกรรมผลการศึกษพบว่า 60% ของผู้ที่ได้รับความเสียหายของความรุนแรงในที่ทำงาน ไม่รู้จักผู้ก่อเหตุมาก่อน และน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้เคราะห์ร้ายจะเข้าแจ้งความกับตำรวจ (สกล บุญสิน, 2560) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความหมายความรุนแรงในที่ทำงานว่าหมายถึง การกระทำใด 1 อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกเสียใจ ถูกคุกคาม อับอาย หรือบาดเจ็บ (Serantes and Saurez, 2006: 229-238) จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความรุนแรงในที่ทำงานมีทั้งเรื่องเล็ก ๆ เช่น การทำให้รู้สึกเสียใจ ไปจนถึงการฆาตกรรม ซึ่งหากพิจารณาที่สถิติการฆาตกรรมในที่ทำงานแล้ว พบว่ามีแนวโน้มลดลง เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิดของหน่วยรักษาความปลอดภัย ถึงแม้ว่าตัวเลขการฆาตกรรมจะลดลง แต่การฆาตกรรมเป็นสาเหตุการตายในที่ทำงานเป็นอันดับต้น ๆ ซึ่งประเภทของความรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในองค์การ (Mullen, 1997: 42-48)

กล่าวโดยสรุป ปัญหาสุขภาพอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นปัญหาสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในที่นี้จะนำเสนอปัญหาสุขภาพของพนักงานที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน 2) ปัญหาด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน 3) ปัญหาด้านความเครียดในการทำงาน และ 4) ปัญหาด้านความรุนแรงในการทำงาน

สุขภาวะและความปลอดภัย

ปัจจุบันมีการกล่าวถึง "สุขภาวะในองค์กร" มากขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากความปลอดภัยในการทำงานแล้ว คำว่า "สุขภาวะ" ยังครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกาย การดำเนินชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและที่ทำงาน วัฒนธรรมในองค์กร ระบบการทำงานในองค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรด้วย (นราธิป อธิธนาธร, 2565) สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความกังวลขององค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Stone, 2006) ทั้งยังเป็นการเอาใจใส่ดูแลที่องค์กรจำเป็นต้องมีต่อบุคลากร โดยองค์กรจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่และป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรของตน ขณะปฏิบัติงานอยู่ซึ่งอันตรายที่ว่่านั้นครอบคลุมถึงการบาดเจ็บ การล้มป่วย และการได้รับอันตรายทั้งจากกิจกรรมที่ได้หรือจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (จตุรงค์ ศรีวรชวรรษ, 2558) สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety) คือ การที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานที่เกิดจากการทำงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่องค์กรต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกับเครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดปัญหาสุขภาพตามมาอีกด้วย ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย (นราธิป อธิธนาธร, 2565)

1. ลักษณะงาน การทำงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุต่างกัน งานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่ดี มีโอกาสที่จะเกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าปกติ รวมทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคไวรัส การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ย่อมมีความเสี่ยงในเรื่องการใช้เครื่องมือเครื่องจักรมากกว่าการทำงานในสำนักงาน แต่ในปัจจุบันการอยู่ร่วมกัน การรับประทานอาหารร่วมกัน ใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือแม้แต่การให้ห้องน้ำร่วมกันในสำนักงาน กลายเป็นความเสี่ยงต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จึงมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) การทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือสลับสับเปลี่ยนวันเวลาทำงาน เพื่อลดการแพร่ระบาดและการติดเชื้อในสถานการณ์ปัจจุบัน

2. สภาพเศรษฐกิจ รายได้หรือความเป็นอยู่ของพนักงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดในการเลือกประกอบอาชีพ โดยธรรมชาติของมนุษย์ ทุกคนจะเลือกงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย งานที่มีความปลอดภัย งานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นถ้าเศรษฐกิจต้องการจะสามารถลงทุนใช้จ่ายเพื่อป้องกันความเสี่ยง หรือเสริมสร้างสภาวะที่พึงประสงค์ได้ ส่งผลให้อุบัติเหตุและความสูญเสียลดลง ในทางตรงกันข้าม ถ้าปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือปัจจัยไม่เอื้ออำนวย ไม่สามารถลงทุนใช้จ่ายในเรื่องสภาวะและความปลอดภัยได้ ย่อมมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียได้มากขึ้น

3. ทักษะของผู้บริหาร ความใส่ใจ มองเห็นความสำคัญ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมของผู้บริหาร จะส่งผลให้มีมาตรการและกลไก ตลอดจนความกระตือรือร้นในการจัดระเบียบส่งเสริมในเรื่องสภาวะและความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูง หรืออาจสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย เพราะตระหนักดีว่าความสูญเสียที่เกิดแก่บุคลากรย่อมเป็นความสูญเสียขององค์กรด้วย ซึ่งไม่เกิดผลดีแก่องค์กรในระยะยาว อย่างไรก็ตามยังมีผู้บริหารในบางองค์กรที่ยังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากนัก จะดำเนินเฉพาะในส่วนที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

4. ทักษะของบุคลากร บุคลากรควรมีความตระหนักและใส่ใจกับสภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของตน การมีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกที่ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้วยความเข้าใจและจริงจัง ช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียลงได้ หากพนักงานมีทัศนคติไม่ถูกต้องและเพิกเฉย ไม่สนใจไม่สนับสุนน และไม่ให้ความร่วมมือกับโครงการสุขภาพและความปลอดภัยแล้วโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นจะไม่ประสบความสำเร็จ และส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

5. ค่านิยมของสังคม ถ้าสังคมให้ความสำคัญกับสภาวะและความปลอดภัยที่ดีจะเกิดแนวโน้มที่จะระมัดระวัง หาทางป้องกัน จัดระเบียบการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ เรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาเพิ่มเติม โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ความสูญเสียต่าง ๆ อาจอยู่ในระดับต่ำหรือไม่เกิดขึ้นเลยในทางตรงกันข้าม ถ้าสังคมนั้น ๆ ละเลยมีแนวโน้มไม่ใส่ใจ ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนดไว้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ความสูญเสียต่าง ๆ อาจอยู่ในระดับสูงได้

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นการกำหนดมาตรการและแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุอันตรายหรือความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลากรมีสุขภาพที่ดี ที่สำคัญเป็นการบังคับให้ผู้ประกอบการจัดให้มีมาตรการที่จำเป็นในการป้องกันผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอันตรายหรือเกิดความเสี่ยงที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างเครื่องจักรไฟฟ้าและสภาวะแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป การให้ความสำคัญต่อสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานย่อมแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อบุคลากร และถ้าองค์กรได้ยึดหลักความถูกต้อง และมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีเยี่ยม จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร และก่อให้เกิดความจงรักภักดีจากบุคลากร อีกทั้งส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติในทางกลับกัน องค์กรที่ไม่เห็นความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และประสบความล้มเหลวในที่สุด

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การเสริมสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพความสำเร็จ และอัตราการเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคมในภาพรวม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ความสำคัญต่อองค์กร การมีสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กร ความสำคัญต่อบุคลากร เมื่อมีการจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกาย สบายใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น และความสำคัญต่อสังคม องค์กรที่มีการจัดการเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรดำเนินการ 3 แนวทาง (นราธิป อธิธนาธร, 2565; สุธิณี ฤกษ์ขำ, 2564; สกล บุญสิน, 2560; Reggie, 2013) ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัย องค์กรจะมีกฎระเบียบที่ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานอยู่แล้ว แต่อาจจะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้เท่านั้น การมีโครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่มากกว่าการปฏิบัติเพียงตามกฎ ระเบียบ ขึ้นอยู่กับปรัชญาการบริหารของแต่ละองค์กรมองว่าพนักงานคือสินค้า แนวความคิดที่ดีต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรต่อพนักงานจะถือว่าเป็นเรื่องไม่มีความสำคัญ จะทำเพียงแคให้เป็นที่ไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น แต่ถ้าองค์กรมองว่าพนักงานคือทรัพย์สินขององค์กร แนวความคิดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานจะแตกต่างออกไป คือ นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ยังมีการนำระบบการจูงใจมาใช้ด้วย ซึ่งฝ่ายที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดคือ ฝ่ายบริหาร โดยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรควรมีบทบาท ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยต้องลงมือปฏิบัติจริง มิใช่เพียงแค่บอกว่า "ปลอดภัยไว้ก่อน" แต่มีได้ปฏิบัติจริงจังเพื่อเป็นแบบอย่างแก่บรรดาพนักงานขององค์กร

1.2 โครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การทำงานต้องสอดคล้องไปในทุกแผนงาน เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการนี้จะประสบความสำเร็จ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.3 สาเหตุของอุบัติเหตุทุกกรณี ควรนำมาวิเคราะห์อย่างถ่องแท้ และทำการปรับปรุงแก้ไขหรือควบคุมเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดซ้ำ

1.4 ฝ่ายการฝึกอบรมจะต้องมีโครงการการฝึกอบรมที่ดี เพื่อแนะนำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกวิธีตามขั้นตอนของการทำงาน

1.5 ผู้บริหารหรือนายจ้างควรจะมีระบบการเก็บข้อมูล เพื่อแยกประเภทของอุบัติเหตุหรือปัญหาสุขภาพ มิฉะนั้นอาจทำให้มองข้ามปัญหา ขาดความสนใจหรือความเอาใจใส่ ก่อให้เกิดปัญหาในรูปแบบเดิม

1.6 ผู้บริหารหรือนายจ้างจะต้องมีฝ่ายแพทย์หรือพยาบาล เพื่อให้การปฐมพยาบาลประจำอยู่ในองค์กร เพื่อให้การรักษาพยาบาลหรือทำการปฐมพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

1.7 หน่วยงานต่าง ๆ ควรตระหนักและให้ความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในขณะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. การกำหนดแผนด้านสุขภาพและความปลอดภัย องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับแผนหรือโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพมากขึ้น ซึ่งแผนหรือโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพนั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย ในที่นี้ผู้เขียนได้สรุปและนำเสนอไว้ 4 แผน คือ

2.1 แผนความปลอดภัย (Safety Programs) การตระหนักในแผนความปลอดภัย เป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งการให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัยนั้น จะต้องมีการพัฒนาแผนด้านความปลอดภัยที่ดีโดยใช้แผนความปลอดภัย การคำนึงถึงความปลอดภัยเรื่องความปลอดภัยจะต้องเริ่มจากผู้ที่ตำแหน่งสูงสุดในองค์กร ตามด้วยผู้จัดการ หัวหน้างานทุกระดับ มีการสาธิตในเรื่องของการรับรู้ข่าวสารเรื่องความปลอดภัย มีหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย และได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถทำให้ที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยทั่วไปแล้วผู้อำนวยการด้านความปลอดภัยและแผนความปลอดภัยนั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ออกแบบและดำเนินการแผนความปลอดภัยเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้างาน และผู้จัดการในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ และนโยบายความปลอดภัยที่ทำงาน

2.2 แผนส่งเสริมสุขภาพที่ดี (Wellness Programs) แผนส่งเสริมสุขภาพที่ดีเป็นสภาวะที่แสดงถึงความสมบูรณ์ของการเชื่อมโยงระหว่างร่างกาย ความคิดอารมณ์ สังคม และจิตใจที่บุคคลใช้ดำเนินชีวิต ซึ่งแผนดังกล่าวถูกออกแบบมาเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพทางกายและใจที่ดี ซึ่งนายจ้างจะต้องสร้างโปรแกรมการช่วยเหลือพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถนำแผนด้านสุขภาพไปใช้ในการแก้ปัญหาของตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ เช่น ปัญหาการติดแอลกอฮอล์ หรือสารเสพติด หรือแม้แต่การเกิดความรุนแรงภายใน

องค์การ ผลกระทบด้านความรู้สึกของคนที่เป็นโรคเอดส์ หรือแม้แต่โรคที่เกี่ยวข้องกับความผิดปกติของการรับประทานอาหาร ดังนั้น นายจ้างควรจัดโปรแกรมหรือแผนช่วยเหลือพนักงาน เพราะแผนดังกล่าวนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้

2.3 แผนเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness Programs) แผนหรือโปรแกรมสมรรถภาพทางกาย เป็นแผนที่เน้นในการประกอบกิจกรรมทางกายต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดสภาวะความสมบูรณ์ของร่างกาย และมีพลังงานเหลือไว้ใช้ในสภาวะที่จำเป็น แผนสมรรถภาพทางกายนี้จะมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น ความอ้วน ความดันโลหิต การเต้นของหัวใจ สิ่งเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับสุขภาพของพนักงาน หากพนักงานได้เข้าร่วมในแผนเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยลดการขาดงานของพนักงาน ลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รวมถึงการลดต้นทุนในการรักษาพยาบาลเมื่อพนักงานเจ็บป่วยอีกด้วย ประโยชน์ที่กล่าวมานั้นทำให้หลายองค์การให้ความสำคัญกับแผนสมรรถภาพทางกาย ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และทำให้องค์การมีต้นทุนด้านสุขภาพลดลงอีกด้วย

2.4 แผนช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Programs) แผนที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ลูกจ้างที่มีผลการทำงานที่ไม่ดีเนื่องจากได้รับความทรมานจากปัญหาด้านร่างกาย จิตใจ และปัญหาต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตของแผนนี้ตั้งแต่ปัญหายาเสพติดจนถึงปัญหาชีวิตสมรส องค์การต้องมีแผนช่วยเหลือพนักงาน เพราะเป็นหน้าที่ทางจริยธรรมและกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงแต่ด้านร่างกาย แต่ยังครอบคลุมถึงสุขภาพจิตของพนักงานอีกด้วย

3. การจัดโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพดี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม กล่าวคือให้พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจและทางสังคม ลักษณะของการส่งเสริมสุขภาพที่ดีควรเน้นที่การป้องกันมากกว่าการเน้นที่การแก้ไข คือ เป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นการลงทุนที่จะให้ผลคุ้มค่ากว่าการรักษาพยาบาลผู้เจ็บป่วย อย่างไรก็ตามในองค์การมักมีปัญหาสุขภาพเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ จะต้องดำเนินการแก้ไข ดังนั้นโครงการส่งเสริมสุขภาพโดยทั่วไปจะมีทั้งโครงการที่มีลักษณะของการป้องกันและโครงการที่มีลักษณะของการแก้ไข ทั้งนี้้องค์การอาจจัดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตดังนี้

3.1 โครงการสุขภาพกาย โดยทั่วไปแล้วการสร้างสุขภาพกายของบุคคลให้สมบูรณ์แข็งแรงนั้นมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การมีภาวะโภชนาการที่ถูกต้อง มีการออกกำลังกายและพักผ่อนให้เพียงพอ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การผู้บริหารสามารถกำหนดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพกายขึ้นในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

3.1.1 จัดให้มีแพทย์ พยาบาลอยู่ประจำในองค์กร พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอสำหรับการปฐมพยาบาลผู้ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ

3.1.2 จัดให้มีการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน และการตรวจร่างกายประจำปีสำหรับพนักงานที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการทำงาน เช่น ผลจากรังสีหรือสารเคมี อาจกำหนดให้มีการตรวจร่างกายถี่กว่าพนักงานกลุ่มอื่น

3.1.3 จัดโครงการให้ความรู้และข้อมูลด้านสุขภาพแก่พนักงาน เช่น การให้การศึกษา โฆษณาและการควบคุมอาหาร การสร้างอุปนิสัยในการบริโภค การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์และสารเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น

3.1.4 รมรงค์ให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บั่นทอนความมีสุขภาพดีเป็นอย่างมาก

3.1.5 ส่งเสริมการออกกำลังกายแก่พนักงาน การออกกำลังกายนอกจากจะทำให้ร่างกายแข็งแรงแล้ว ยังช่วยลดความเครียดทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายได้ เช่น จัดให้มีสนามกีฬาประเภทต่าง จัดกิจกรรมด้านการกีฬาและการออกกำลังกาย จัดห้องสุขภาพโดยเฉพาะ โดยจัดหาอุปกรณ์การออกกำลังกาย เป็นต้น

3.2 โครงการสุขภาพจิต สุขภาพจิตของพนักงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายอย่างแยกกันไม่ได้ ปัญหาที่เกิดจากความเครียดจากสิ่งแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการได้รับสารพิษประเภทต่าง ๆ ปัญหาสุขภาพจิตไม่สามารถป้องกันกฎหมายใด ๆ เหมือนสุขภาพกาย แต่มีบางบริษัทที่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ป่วยเป็นโรคจิต เนื่องจากความเครียดจากการทำงาน ผู้บริหารสามารถจัดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพจิตให้แก่พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

3.2.1 จัดกิจกรรมดนตรีและการแสดง เช่น การเล่นดนตรี การชมการแสดงดนตรี การชมละครและภาพยนตร์ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างความบันเทิงให้แก่บรรดาพนักงาน

3.2.2 จัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานวันสงกรานต์ งานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะเป็นนันทนาการแล้ว ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกด้วย

3.2.3 จัดกิจกรรมที่เป็นงานอดิเรกให้แก่พนักงาน เช่น การสะสมสิ่งที่ชอบหรือสนใจ กิจกรรมงานประดิษฐ์ เป็นต้น

3.2.4 จัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้แก่พนักงานเป็นบางโอกาส เช่น การศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ การตั้งค่ายพักแรม เป็นต้น

3.2.5 จัดศูนย์ที่ปรึกษาปัญหาสุขภาพให้แก่พนักงาน โดยจะจัดให้มีนักจิตวิทยา แพทย์ พยาบาล หรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพคอยให้คำแนะนำแก่พนักงานที่ประสบปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ

คณะผู้เขียนเห็นว่า สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่องค์การต่าง ๆ ตระหนัก และให้ความสำคัญเพราะการที่องค์การให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว จะส่งผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์การ เช่น หากพนักงานทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ส่วนองค์การเองก็เกิดความ ประหยัดต้นทุนอันเกี่ยวเนื่องกับสุขภาพของพนักงาน เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน เมื่อ พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย นอกจากนี้แล้ว ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์การในการเป็นองค์การที่ เน้นในเรื่องของความปลอดภัย เช่น หากองค์การมีการออกแบบงานหรือกิจกรรมการทำงานต่าง ๆ ที่มีความ ปลอดภัยสูง แม้ต้องทำงานกับสภาพแวดล้อม หรือเครื่องจักรที่เป็นอันตรายพนักงานก็ปฏิบัติงานด้วยความ ปลอดภัยและไม่เกิดอุบัติเหตุ การดำเนินการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์การมีระบบการบริหารจัดการด้าน ความปลอดภัยที่ดี ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต ซึ่งถือเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้าม หากระบบการดำเนินงานขององค์การหรือแม้แต่พนักงานเกิดอุบัติเหตุในระหว่าง การปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดสาเหตุมาจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือการกระทำของพนักงานที่ไม่ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้อาจนำไปสู่อุบัติเหตุเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตได้ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การเสียไป ทำให้ยากแก่การ สรรหาคนเก่ง คนดีเข้ามาร่วมงานกับองค์การ เพราะมีมาตรฐานในด้านความปลอดภัยต่ำ สิ่งนี้เองทำให้หลาย องค์การได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในฐานะที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ ขององค์การ องค์การและผู้บริหารควรดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อเป็นการรักษาทรัพยากร มนุษย์ให้อยู่กับองค์การอย่างยั่งยืน

สรุป

สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้ามเนื่องจากจะ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ เป็นการสะท้อนว่าองค์กรใส่ใจดูแลบุคลากรมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์ศึกษา รวบรวมสถิติต่าง ๆ ของ อุบัติเหตุหรือสภาวะที่ไม่พึงประสงค์เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้ข้อมูลเพื่อนำไปบริหารจัดการ และกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรควรต้องได้รับข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือบรรเทาให้เกิดผลลัพธ์ ในเชิงลบให้น้อยที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดอัตราการสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้

อุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงานแล้ว ความเครียดยังเป็นภาวะอาการร่วมสมัยประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นกับผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ความเครียดนำมาสู่ความเหนื่อยล้า หดหู่ ขาดแรงจูงใจและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บได้มากมาย ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กร การทบทวนกระบวนการทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงภัยที่เกิดจากความเครียด ตลอดจนการให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจกับสุขภาพ เป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ วิเคราะห์ติดตาม และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จตุรงค์ ศรีวังสุวรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- นราธิป ธีรนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคพลิกผัน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Decenzo, D. A. & Robbins, S. P. (2007). *Foundamentals 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.
- Mullen, J. (1997). Performance-based Corporate Philanthropy: How ‘Giving Smart’ Can Further Corporate Goals. *Public Relations Quarterly*, Vol. 42 (2), 42–48.
- Reggie, R.E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. (6th ed.) New York : Pearson/Prentice Hall.
- Serantes, N. P., & Saurez, M. A. (2006, January). Myths about Workplace Violence, Harassment and Bullying. *Journal of the Sociology of Law*. 34 (1), 229-238.
- Stone, R. J. (2006). *Managing Human Resource*. Queensland : John Wiley & Sons.