

การศึกษาศถานการณ์ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุข
ของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน

โดย

นางสาวพรณิกาญจน วังกุ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์สุขภาพของกลุ่มคนวัยทำงาน พบว่ามากกว่าร้อยละ 60 เกิดโรคที่มาจากการทำงาน เช่น ปวดหลังเรื้อรัง ไมเกรน และมือชา เอ็นอักเสบ นิ้วล็อค โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี การส่งเสริมให้เกิดนโยบายการสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเกิดขึ้น ซึ่งได้รับการตอบรับจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีการศึกษาสถานการณ์และวิเคราะห์แนวโน้มของการขับเคลื่อนงาน Healthy Workplace Happy for Life ในองค์กร หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อประเมินผลความสำเร็จ และเชื่อมโยงไปยังการดำเนินงานตามมาตรฐานอื่นนำไปสู่การบูรณาการเกณฑ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพของคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการวิจัยเชิงพรรณนา (Observational Descriptive Studies) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (แบบตัดขวาง) (Cross-sectional Descriptive Studies) โดยใช้สถิติเชิงสัดส่วน ร้อยละ และเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการดำเนินงานวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ส่วนใหญ่หน่วยงานที่มีการดำเนินการได้มากที่สุดเป็นหน่วยงานภาคการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 17.6 และหน่วยงานภาครัฐอื่น คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ จากรายงานผลการดำเนินงานโครงการ Healthy Workplace Happy for Life ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2561 พบว่า ปัจจัยที่ประสบความสำเร็จของการดำเนินงานคือ นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาคือ การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 74.1 และการส่งเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 60.5 ตามลำดับ สำหรับปัญหาอุปสรรคที่สำคัญเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความท้าทายและงานไม่สามารถขับเคลื่อนได้คือการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ การขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.0 ขาดความร่วมมือของคนในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม Healthy Workplace Happy for Life มีความสอดคล้องกับมาตรฐานประเมินคุณภาพองค์กรอื่นด้วย เช่น มรท. 8001-2553 Workplace Codes of Conduct มอก.9999 มอก.14001:2559 (ISO 14001: 2015) มอก.18001:2554 และมอก.26000-2553 ซึ่งมีความเหมือนและความแตกต่างกันในการดำเนินงานของแต่ละมาตรฐาน โดยต้องบูรณาการเกณฑ์ร่วมกันในระยะต่อไป ความเหมือนกันของการขับเคลื่อนงาน Healthy Workplace Happy for Life กับการประเมินมาตรฐานคุณภาพองค์กรอื่น คือการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และการจัดการสุขาภิบาลของสถานที่ทำงาน การเฝ้าระวังทางสุขภาพพนักงาน และการจัดสถานะแวดล้อมที่ความปลอดภัยของหน่วยงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเกณฑ์มาตรฐานที่เหมือนกันสามารถนำมาต่อยอดมาตรฐานให้เป็นลักษณะเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) อย่างเป็นระบบนั้น ควรมีการบูรณาการเกณฑ์มาตรฐานร่วมกับเกณฑ์มาตรฐานอื่นของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานภาคการสาธารณสุข ลดภาระลดความซ้ำซ้อนการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยใช้การประชุมร่วมกับเครือข่ายมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของกรมอนามัย หรือใช้กลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างทุกหน่วยงานตามภารกิจ ในทุกระดับจะทำให้การดำเนินงานมีความเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน, เกณฑ์การประเมินคุณภาพองค์กรอื่น ๆ

Abstract

At recent year, more than 60 percent of working-age people are facing to occupational disease such as chronic neck-back pain, migraine, and numbness in the hands, tendonitis, and trigger finger, with an increasing trend in every year. Thus, the Healthy Workplace Happy for Life policy (HWP) from Department of Public Health was conducted and implemented for all workplace. The mainly objective of HWP standard was to reduced health risks from poor environment management in the workplaces. Thus, this study was conducted to evaluate the health benefit also to the limitation and redundant of the HWP standard and find out the effectiveness also to outcomes that occurred when the policy was steering in any place. This study was the observational study. Descriptive Cross-sectional Studies was used to analyze the result with proportional, percentage and comparison statistics.

The result of study found that health sector agencies was the mostly organization that implemented the HWP standard (55.9 percent), followed by the private sector or factories (17.6 percent) and other government agencies such as school, local administration (1.5 percent), respectively. Moreover, the successful factors of Healthy Workplace, Happy for Life establishment were the executive policy supported amount to 79.0 percent, followed by the staff's participation in the organization representing 74.1 percent. Besides, continuously to promoted the HWP policy is representing 60.5 percent, respectively. Nonetheless, the obstructive factors to implement the HWP standard in other organization were budgets and resources limitation amounts to 53.8 percent, followed by lack of continuous monitoring and evaluation amounts to 40.0 percent and lack of the understanding in the criteria about 30.0 percent, respectively. However, Healthy Workplace, Happy for Life standard had been consisted with other organization's quality assessment standards such as Thai Industrial standard (TIS) such as TIS 9999, TIS 14001:2559, TIS 18001:2554, TIS 26000-2553 and Thai Labor standards (TLS) such as TLS 8001-2553 and Work place code of conduct that there are a similarly criteria including workplace environment, sanitation management, worker health surveillance and safety. In the future, these similarly criteria can be extended to the same standard.

To reduce the redundancy criteria and increase the effectiveness of Healthy Workplace Happy for Life, DOH should to integrate HWP criteria with other related standards. Besides, memorandum of understanding (MOU) between DOH and the policy level organization should to developed for combine the details of criteria especially environmental health management issues. In other hand, there can set the HWP standard to be the part of the other standards to avoid or reduce worker health risks in the workplace.

Keywords: Healthy Workplace Happy for Life, Organization's quality assessment standards

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการศึกษาศานการณข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม กรมอนามัย และได้รับความกรุณาจาก นางสาวสิริวรรณ จันทนจุลกะ รักษาการนักวิชาการ สาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม) นายสมชาย ตู่แก้ว ผู้อำนวยการสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ผศ.ดร. เพ็ญศรี วัฒนละยูณ ผศ. ดร. ลักษณา เหล่าเกียรติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และนางปริยานุช บุรณะภักดี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ในการกำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต กลุ่มเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จนทำให้การศึกษา สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากศูนย์อนามัยที่ 1 - 12 และสถาบันพัฒนา สุขภาวะเขตเมือง กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน ที่ร่วมประสานงานกับสถานประกอบกิจการเป้าหมาย และให้ข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษา

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน วิชาชีพชุมชน และสถานประกอบกิจการประเภทต่าง ๆ ได้เข้าร่วม โครงการฯ ตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ และให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการศึกษานี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกรมอนามัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการ ประชาชน และประเทศชาติต่อไป

นางสาวพรนิกาญจน วังกุ่ม และคณะผู้ศึกษา

กันยายน 2561

- ค -
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	2
1.4 นิยามคำศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	4
2.1 โรคจากการประกอบอาชีพ	4
2.2 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	5
2.3 แบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10
2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	11
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	11
2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	14
2.7 แนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน	14
2.8 บทสรุป	15
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	18
3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	18
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	18
3.4 ขอบเขตการศึกษา	19
3.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน	19
บทที่ 4 ผลการศึกษา	20
4.1 ผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life	20
4.2 การวิเคราะห์การดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life กับมาตรฐานคุณภาพองค์กรอื่น	21
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	54
5.1 สรุปผลการศึกษา	54
5.2 ข้อเสนอแนะ	55

สารบัญ

	หน้า
เอกสารอ้างอิง	57
ภาคผนวก	59
ก แบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ	
ข แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์ มาตรฐานประเภทต่าง ๆ	
ค รายนามคณะผู้ศึกษา	

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนทำงาน จึงควรให้มีการส่งเสริมสุขภาพเพื่อเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ประกอบกับแนวคิดของ Ottawa Charter ปี 2529 ได้กำหนดไว้ว่า “การส่งเสริมสุขภาพ ก่อให้เกิดสภาวะต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต และการทำงานที่ปลอดภัย รวมทั้งเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ความพึงพอใจ และความเพลิดเพลินเจริญใจ” ซึ่งเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาประเทศต้องมุ่งที่การสร้างสุขภาวะของประชาชนและสังคม เป็นเป้าหมายควบคู่กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และต้องผลักดันให้สุขภาพเป็นเป้าหมายสูงสุดของชุมชนและสังคมให้เป็นไปทั้งอุดมการณ์และหลักประกันความมั่นคงของชาติ เนื่องจากการมีสุขภาพดีเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศ รวมถึงประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย ความสุข คือ ความสบายกายสบายใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ คนพยายามจะหาความสุขในชีวิต การเข้าใจความสุขในการใช้ชีวิตกับสิ่งรอบข้าง จึงเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล จากสถานการณ์โรคและการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ พบว่าข้อมูลจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ได้รายงานสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานในปี พ.ศ. 2545 - 2551 พบผู้ป่วยด้วยโรคจากเสียง จำนวน 237 ราย โรคจากความร้อน จำนวน 7 ราย โรคจากความกดดันอากาศ จำนวน 4 ราย โรคจากฝุ่น จำนวน 94 ราย โรคติดเชื้อจากการทำงาน จำนวน 18 ราย และโรคอื่นๆ ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะงานหรือเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ อาการเจ็บป่วยจากการยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก จำนวน 31,608 ราย อาการเจ็บป่วยจากท่าทางการทำงาน จำนวน 5,950 ราย และโรคผิวหนังจากการทำงาน จำนวน 14,959 ราย และเผยคนวัยทำงานร้อยละ 60 มีภาวะโรคออฟฟิศซินโดรม พบ 3 อาการที่พบบ่อย ได้แก่ ปวดหลังเรื้อรัง ไมเกรน และมีมือชา เอ็นอักเสบ นิ้วล็อค ชวนสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา” สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดภาวะเสี่ยงโรค (สำนักสื่อสารและตอบโต้ความเสี่ยง กรมอนามัย, 25 สิงหาคม 2558) ดังนั้นการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ เกิดการขยายผลต่อไปยังที่บ้าน ชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปกับการรักษาพยาบาล ลดจำนวนวันป่วยวันลา ลดอุบัติเหตุ รวมทั้งลดอัตราการเปลี่ยนงาน การจัดสถานที่ทำงานเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพของคนทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เรามีความสุขในการทำงาน

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานดังกล่าวเกิดการปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในเชิงการส่งเสริมสุขภาพที่ดีของคนทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี

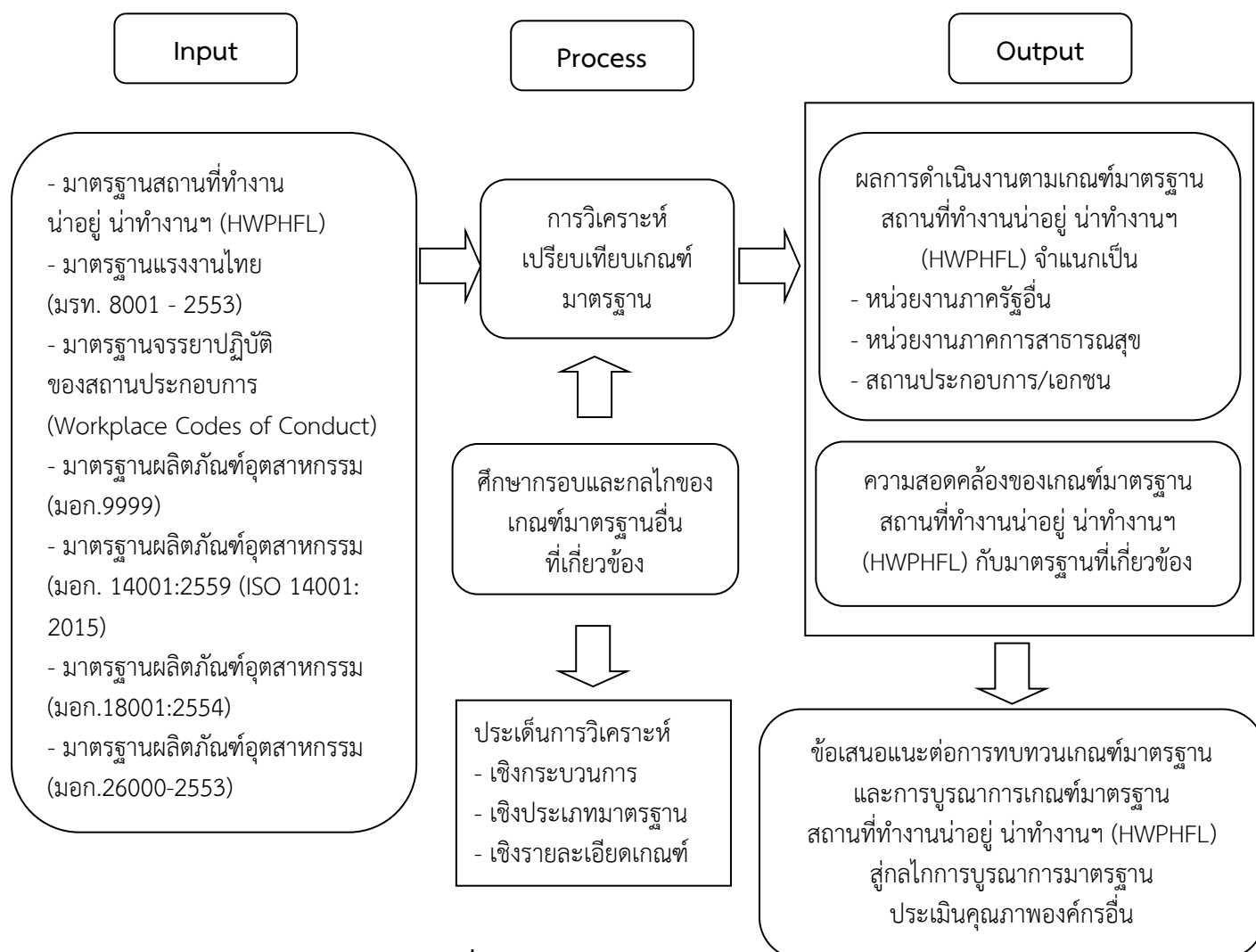
ของประชาชน จึงทำการรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพองค์กรตามมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางกรอบการบูรณาการดำเนินงานในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรในมิติการจัดการสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ สร้างความสุขของคนในองค์กร เจ้าหน้าที่และคนทำงาน ด้วยความปลอดภัยภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี เหมาะสม ส่งผลทำให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ตามแนวคิด ประชาชนมีสุขภาพดี ระบบสุขภาพยั่งยืน คนทำงานมีความสุขถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์และผลการขับเคลื่อนมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ขององค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) กับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 นิยามคำศัพท์

สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้มารับบริการ รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสบาย สบายใจในการทำงาน (คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน, สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม)

สะอาด หมายถึง การปรับปรุงสถานที่ทำงาน สามารถนำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ ประกอบกับการจัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นส่วน มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขา และการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

ปลอดภัย หมายถึง การสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่น และไม่มีความวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน

สิ่งแวดล้อมดี หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานที่ทำงานว่าเป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงาน และชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

มีชีวิตชีวา หมายถึง การสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และความประทับใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมดุลชีวิต หมายถึง การรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการให้เกิดขึ้น ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน หากสามารถใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มคนทำงาน ได้รับการปกป้องคุ้มครองด้านสุขภาพจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพกายใจที่ดี เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

1.5.2 มีสถานการณ์ผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ของสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อยอดและผลักดันการขับเคลื่อนงานให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

1.5.3 มีการบูรณาการเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) กับมาตรฐานการประเมินคุณภาพองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเอกภาพในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การขับเคลื่อน Healthy Workplace Happy for Life ของกรมอนามัยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันคุ้มครองสุขภาพการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพกายใจที่ดีให้กับกลุ่มคนทำงาน เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ซึ่งบทวิเคราะห์มาตรฐานที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการประเมินเพื่อคุณภาพขององค์กร พบว่ามีความหลากหลายของเกณฑ์ที่ต้องมีการดำเนินการโดยสามารถจำแนกประเภทมาตรฐานที่หน่วยงานต้องประเมินเพื่อยกระดับขององค์กรให้มีประสิทธิภาพภายในประเทศ มีดังนี้

1. โรคจากการประกอบอาชีพ

1.1 นิยาม

กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ให้คำนิยามดังนี้ โรคจากการประกอบอาชีพ (Occupational diseases) หมายถึง โรคที่เกิดจากปัจจัยในการประกอบอาชีพโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยเดียวที่ก่อให้เกิดโรค โดยอาจเกิดทันที เช่น ได้รับสัมผัสไอกรดในโรงงานแบตเตอรี่มีอาการแสบตา แสบหน้าอก หายใจไม่ออก หรือการสัมผัสสารกำจัดแมลงในขณะที่ฉีดพ่น มีอาการแสบหน้าอก หงุดหงิดตา น้ำตาไหล คลื่นไส้ อาเจียน ผื่นคันตามผิวหนัง เป็นต้น หรือเกิดขึ้นภายหลังจากการประกอบอาชีพเป็นระยะเวลานาน เช่น โรค นิวโมโคนิโอสิส ได้แก่โรคซิลิโคสิส โรคจากแร่ใยหินแอสเบสตอส มีระยะการก่อโรค (Latency period) ตั้งแต่เริ่มสัมผัสจนมีอาการและอาการแสดง ใช้เวลานานอย่างน้อย 15 ปี โดยส่วนใหญ่โรคจากการประกอบอาชีพจะมีระยะฟักตัวนานและความสำคัญคือ เมื่อเป็นโรคแล้วมักจะรักษาไม่หายขาด

โรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการประกอบอาชีพ (Work-related diseases) หมายถึง การประกอบอาชีพไปกระตุ้นให้โรคเดิมของผู้ป่วยคนนั้นให้แสดงอาการออกมา หรือทำให้อาการแย่ลง เช่น ในคนที่มีโครงสร้างผิดปกติอยู่แล้ว หรือผู้ป่วยด้วยโรคเบาหวานจะมีอาการโรคเส้นเอ็นอักเสบได้ง่าย ดังนั้นการประกอบอาชีพเมื่อมีการออกแรงซ้ำ ๆ หรือมีท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ก็จะแสดงอาการขึ้น

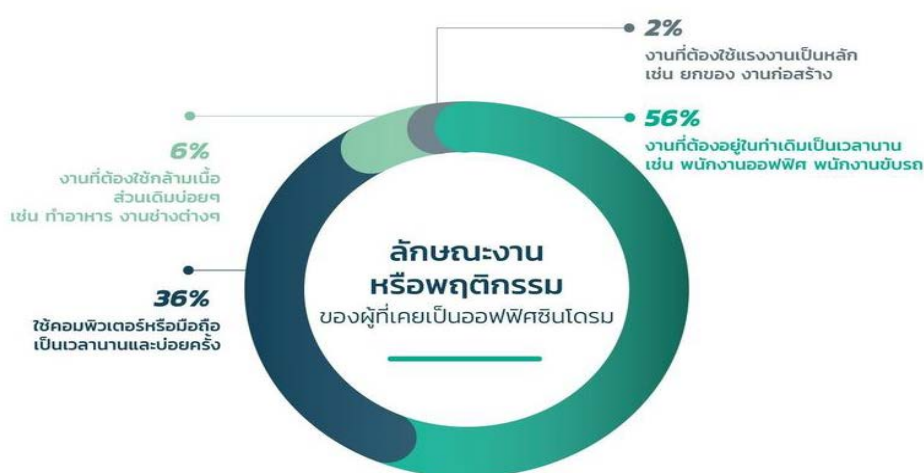
1.2 ประเภทโรคจากการประกอบอาชีพ

พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดโรคจากการประกอบอาชีพ 5 โรค ได้แก่ โรคจากตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว โรคจากฝุ่นซิลิกา โรคจากภาวะอับอากาศ โรคจากแอสเบสตอส หรือโรคมะเร็งจากแอสเบสตอส และโรคจากสารกำจัดศัตรูพืช และกำหนดโรคจากสิ่งแวดล้อม 2 โรค ได้แก่ โรคจากมลพิษตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว และโรคจากฝุ่น PM_{2.5}

จากสถิติการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ.2557 - 2561 พบว่ามีจำนวนรวม 10,463 คน ที่พบป่วย 5 ลำดับแรกคือ โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูก โรคผิวหนังจากการทำงาน โรคจากสาเหตุทางกายภาพ โรคจากสารเคมี และโรคระบบทางเดินหายใจจากการทำงาน

อย่างไรก็ตาม กลุ่มวัยทำงานมีอาการป่วยด้วยโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และจากสถิติของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข “คนวัยทำงานร้อยละ 60 มีภาวะโรคออฟฟิศซินโดรม” ด้วยพฤติกรรมนั่งทำงานอยู่หน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานโดยไม่ได้ขยับตัว จนทำให้กล้ามเนื้อเกิดการตึง ก่อให้เกิดอาการกล้ามเนื้ออักเสบ อาการปวดกล้ามเนื้อเรื้อรัง (Office Syndrome) เกิดจากกล้ามเนื้อหดเกร็งตัวสะสมต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานาน จากการปวดอาจกลายเป็นการอักเสบเรื้อรัง หรือมีอาการรุนแรงทำให้หมอนรองกระดูกเคลื่อน หรือเกิดกระดูกทับเส้นประสาท ปวดตึงที่คอ บ่า ไหล่ ปวดแขนขาไม่ขึ้น ปวดหลัง ปวดขาและตึงที่ขา ปวดศีรษะ และไมเกรน

ผลการสำรวจผู้ใช้งานเว็บไซต์ HonestDocs จำนวน 3,273 คน พบว่า อาการออฟฟิศซินโดรม มีลักษณะการทำงานที่ต้องอยู่ในท่าเดิมนาน ๆ เช่น การทำงานในออฟฟิศ และการขับรถเป็นอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ มีพฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือเป็นประจำ ส่งผลให้เกิด การเคลื่อนไหวร่างกายลดลง หรือทำให้อยู่ในท่าทางที่ไม่เหมาะสม นั่งห่อไหล่ หลังค่อม คอจู้ม ในขณะที่พิมพ์งาน หรือใช้โทรศัพท์ ทำให้กล้ามเนื้อตึงและเกร็ง คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้กล้ามเนื้อ ส่วนเดิมน้อย ๆ เช่น ทำอาหาร งานช่าง งานที่ต้องใช้แรงเป็นหลัก แม้ว่าจะงานเหล่านี้จะใช้กล้ามเนื้อส่วนเดิมน้อย อาจทำให้เกิดการเคล็ดขัดยอกหรือปวดเมื่อยกล้ามเนื้อได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ ดังนั้นนอกจาก การปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงานและพฤติกรรมเสี่ยงต่อทางวิธีจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม และพักผ่อนให้เพียงพอ อย่าหักโหมหรือทำงานหนักเกินไป ความเสี่ยงของโรคออฟฟิศซินโดรมก็จะลดลง แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลักษณะงานหรือพฤติกรรมของคนที่เคยเป็นออฟฟิศซินโดรม

2. มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

- มาตรฐานภายใต้กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 มาตรฐาน คือ
 1. มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)
- มาตรฐานภายใต้กระทรวงแรงงาน จำนวน 2 มาตรฐาน ดังนี้
 1. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย: มรท. 8001-2553
 2. มาตรฐานจรรยาปฏิบัติของสถานประกอบการ (Workplace Codes of Conduct)
- มาตรฐานภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 4 มาตรฐาน ดังนี้
 1. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม: มอก.9999
 2. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก. 14001:2559 (ISO 14001: 2015)
 3. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก.18001:2554
 4. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม: มอก.26000-2553

มาตรฐานต่าง ๆ ข้างต้น มีสาระสำคัญ และประเด็นมุ่งเน้นที่มีลักษณะแตกต่างกันไป มีรายละเอียดโดยสรุป และสามารถเปรียบเทียบความสอดคล้องกับมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ได้ ดังนี้

2.1 มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

1. สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน Healthy Workplace Happy for Life เป็นมาตรฐานของกรมอนามัย จัดทำขึ้นเพื่อการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความสุขในการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน โดยใช้หลักการ 5 ประการ ประกอบด้วย สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ดังนี้

1) “สะอาด” เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สามารถนำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ ประกอบกับการจัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นส่วน มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขา และการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

2. “ปลอดภัย” เป็นการสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่น และไม่มีควมวิตกกังวลในระหว่างการทำงาน

3. “สิ่งแวดล้อมดี” เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อสถานที่ทำงานว่าเป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ ทั้งต่อสุขภาพของคนทำงาน และชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

4. “มีชีวิตชีวา” เป็นการสร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และความประทับใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. “สมดุลชีวิต” เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการ ให้เกิดขึ้น ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน หากสามารถใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลจะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

2. เกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้

1. การสนับสนุนขององค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การตรวจติดตาม ทบทวนและประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เกณฑ์ สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต

เกณฑ์สะอาด ประกอบด้วย 11 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นอาคารสถานที่ บริเวณพื้น บริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ บริเวณสถานที่รับประทานอาหาร จำหน่ายอาหารและเตรียมปรุงประกอบอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม และการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

เกณฑ์ปลอดภัย ประกอบด้วย 12 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นการบันทึกข้อมูลอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วยจากการทำงาน การทำงานที่ปลอดภัย เครื่องจักร/อุปกรณ์/เครื่องใช้ ระบบไฟฟ้า และการป้องกันอัคคีภัย

เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี ประกอบด้วย 9 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นแสงสว่าง การระบายอากาศ เสียง/ความสั่นสะเทือน สารเคมี มูลฝอย น้ำเสียหรือสิ่งปนเปื้อน

เกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นการจัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กิจกรรม ลด เลิก บุหรี่ และสิ่งเสพติด การตรวจสุขภาพประจำปี และการให้บริการรักษาเบื้องต้นหรือการปฐมพยาบาล

2. ระดับดี ประกอบด้วย 2 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมการมีส่วนร่วม

3. ระดับดีมาก ประกอบด้วย 9 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นกิจกรรมทางกาย/ออกกำลังกาย กิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต กิจกรรมส่งเสริมป้องกันภาวะโลหิตจาง การประเมินภาวะโภชนาการ กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย/ประเมินสมรรถภาพร่างกาย และกิจกรรมส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

4. ระดับดีเยี่ยม ประกอบด้วย 1 ข้อ โดยพิจารณาประเด็นการประเมินประสิทธิผล

การรับรองสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

ระดับพื้นฐาน ต้องผ่านเกณฑ์ส่วนที่ 1 และผ่านเกณฑ์ สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และเกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ระดับพื้นฐาน

ระดับดี ต้องผ่านเกณฑ์ส่วนที่ 1 และผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน และเกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ระดับดี

ระดับดีมาก ต้องผ่านเกณฑ์ส่วนที่ 1 และผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน ระดับดี และเกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ระดับดีมาก 6 ข้อ ใน 9 ข้อ

ระดับดีเยี่ยม ต้องผ่านเกณฑ์ส่วนที่ 1 และผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน ระดับดี และเกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ระดับดีมาก และต้องผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต ระดับดีเยี่ยม จึงจะผ่านการรับรองระดับดีเยี่ยม

ระดับดีเด่น ต้องผ่านเกณฑ์ระดับดีเยี่ยมติดต่อกัน 3 รอบการตรวจประเมิน (6 ปี)

เมื่อผ่านการประเมินในแต่ละระดับ จะได้รับใบรับรองจากกรมอนามัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ใบรับรองมีอายุ 2 ปี หลังจากได้รับการรับรอง)

2.2 มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย: มรท. 8001 - 2553

มรท. 8001 - 2553 เป็นมาตรฐานของกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ดังนั้นเนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้สถานประกอบการมีแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในประเทศ และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หลักการหลัก ๆ คือ การคำนึงถึง “มนุษยชน” “มนุษยธรรม” และการทำงานที่มีความเป็นธรรมไม่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานเด็ก มีค่าตอบแทนแรงงานที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดที่เป็นธรรม มีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง และมีเวลาพัก รวมทั้งไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ เพศ ไม่ลงโทษทางร่างกาย และจิตใจ

หรือบังคับขู่เข็ญ ที่สำคัญต้องมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ถูกล่วงเกิน คุกคามทางเพศ โดยข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับสถานประกอบการทุกประเภทและทุกขนาด

2.3 มาตรฐานจรรยาบรรณปฏิบัติของสถานประกอบการ (Workplace Codes of Conduct)

เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมความยุติธรรมในการใช้แรงงาน (Fair Labor Association) มีสมาชิกกว้างขวางทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า สถาบันการศึกษา และ องค์การสิทธิมนุษยชน มีประเด็นตัวชี้วัด 9 ตัว ได้แก่ 1)การบังคับใช้แรงงาน 2)การใช้แรงงานเด็ก 3)การลวนลามหรือกระทำทารุณ 4)การเลือกปฏิบัติ 5)สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 6)เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม 7)ค่าจ้างและผลประโยชน์ 8)ชั่วโมงการทำงาน 9)ค่าล่วงเวลา

มาตรฐานนี้มีจุดเน้นหนักเป็นการตอบสนองต่อประเด็นเสียหายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศกำลังพัฒนา แสดงต่อสาธารณะถึงความรับผิดชอบโดยการดำเนินการผลิตให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง รักษาชื่อเสียงขององค์กร

2.4 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม: มอก.9999

มอก.9999 เป็นมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม วางอยู่บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงอธิบายว่า “การสร้างความสุขอย่างยั่งยืนนั้นจะต้องนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ทั้งในระดับรวมและปัจเจกบุคคลซึ่งประกอบด้วย หลักความมีเหตุมีผล หลักความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี” มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืน และมีความสุขตลอดจนมีภูมิคุ้มกันที่ดีพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมืองและกฎระเบียบ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การดำเนินงานและการประกอบธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม จะตั้งอยู่บนพื้นฐานความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ควบคู่กับการมีความรู้และคุณธรรม ถือเป็นแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรมอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะทำให้ชุมชนเกิดความไว้วางใจ และเข้าใจในโรงงานอุตสาหกรรม ลดความขัดแย้งระหว่างกัน ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้ธุรกิจขยายตัวได้อย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้ไม่ใช่มาตรฐานระบบการจัดการ และไม่มีจุดมุ่งหมายให้นำไปใช้เพื่อการรับรอง

2.5 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก. 14001:2559 (ISO 14001: 2015)

มอก. 14001 เป็นมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการพัฒนาธุรกิจ มุ่งให้องค์กรมีการ บูรณาการการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารกลยุทธ์ตามปกติขององค์กร โดยมุ่งเน้นในการป้องกันมลพิษ และการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามข้อกำหนดหลัก คือ การกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy) การวางแผนเพื่อสนองนโยบาย (Planning) การนำไปปฏิบัติและการดำเนินการ (Implementation & Operation) การตรวจสอบและการปฏิบัติแก้ไข (Checking & Corrective Action) และการทบทวนและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Management Review & Continual Improvement) การนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเป็นไปตามพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ และการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในการลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบและพลังงาน และการบำบัดมลพิษ

มาตรฐานนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาด โดยปรับใช้กับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ในกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการซึ่งองค์กรพิจารณาแล้วว่าสามารถควบคุมได้หรือมีผลต่อองค์กรโดยพิจารณา ในมุมมองวงจรชีวิต (Life cycle) เช่น การพิจารณาการได้มาซึ่งวัตถุดิบที่องค์กรใช้ การออกแบบ การผลิต การขนส่ง การใช้ผลิตภัณฑ์ การให้บริการ การบำบัดหรือการกำจัดเมื่อผลิตภัณฑ์นั้นหมดอายุการใช้งาน เป็นต้น

2.6 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก.18001

มอก.18001:2554 / BS OHSAS 18001:2007 เป็นมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดขึ้นโดยอ้างอิง BS 8800 มาตรฐานของประเทศต่าง ๆ และมาตรฐานระบบ OHSMS ของหน่วยรับรองต่าง ๆ มีเป้าหมายเพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงอันตราย ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจให้เกิดความปลอดภัยและส่งเสริม ภาพพจน์ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อพนักงานและสังคม มอก.18001:2554 ได้รับการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับ ISO 9001 และ ISO 14001 เพื่อให้สามารถบูรณาการเป็นระบบการจัดการเดียวกัน อีกทั้งให้องค์กรนำไปใช้ร่วมกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว ในองค์กร กระบวนการของการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001- 2554 ประกอบด้วยข้อกำหนดหลักดังนี้ 1)ข้อกำหนดทั่วไป 2)นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งผู้บริหาร ระดับสูงเป็นผู้กำหนด 3)การวางแผน ประกอบด้วยกิจกรรมการชี้บ่งอันตรายละประเมินความเสี่ยง การทบทวนกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 4)การนำไปใช้และการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การกำหนดบทบาทหน้าที่และภาระรับผิดชอบ การฝึกอบรมให้มีความสามารถและการสร้างจิตสำนึก การสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ การมีส่วนร่วมและการศึกษา ทั้งในส่วน of พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย การกำหนดเอกสารในระบบและการควบคุมเอกสาร รวมถึง การควบคุมการปฏิบัติงานทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน 5)การตรวจสอบและการแก้ไข ประกอบด้วย การติดตามตรวจสอบและการวัดผลการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น การตรวจสอบความสำเร็จ ของการบรรลุวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เชิงรับและเชิงรุก การติดตาม ประสิทธิภาพการควบคุมด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น การประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมาย การสอบสวนอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น การปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันเมื่อพบความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด การจัดทำและเก็บบันทึกต่าง ๆ และการตรวจประเมินภายใน 6)การทบทวนการจัดการ เพื่อให้ผู้บริหาร ตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ และให้มั่นใจว่าระบบยังมีความเหมาะสม พอเพียง และมีประสิทธิภาพ นำสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.7 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม: มอก.26000-2553

มอก.26000 เป็นมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ให้แนวทางเกี่ยวกับหลักการต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม การยอมรับความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม การสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม และแนวทางในการบูรณาการการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร โดยผ่านทางนโยบาย และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ภายใต้หลักการ 7 ประการ คือ 1)ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) 2)ความโปร่งใส (Transparency) 3)การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behaviour) 4)การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests) 5)การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law) 6)การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for international norms of behaviour) 7)การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for human rights) ซึ่งมาตรฐานนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญ ของผลที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงสมรรถนะการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรฐานนี้ มีจุดมุ่งหมายในการช่วยองค์กรให้มีส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งกระตุ้นให้

องค์การดำเนินการได้ดีกว่าข้อกำหนดของกฎหมาย อย่างไรก็ตามมาตรฐานนี้ไม่ใช่ระบบการจัดการ จึงไม่มีความมุ่งหมายหรือมีความเหมาะสมให้นำไปใช้เพื่อการรับรอง

3. แบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 แบบสอบถามการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อคิดเห็นจากคณะทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานประเด็นด้านสุขภาพ ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจึงมีความสำคัญ ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการ จะถูกรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ ที่มีใช้ในหน่วยงาน ทั้งนี้มุ่งเน้นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ปฏิบัติงานให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีข้อความทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินมาตรฐานต่าง ๆ มีข้อความทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life มีข้อความทั้งหมด 4 ข้อ

แบบสอบถามนี้จะถูกส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 300 แห่ง นอกจากนี้จะทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคลจากผู้แทนกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และการนิคมแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางการดำเนินงาน และการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 ประเด็นสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ

การสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรม รวมถึงสถาบันการศึกษา ซึ่งการสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องในการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันสำหรับการประเมินสถานประกอบการ/สถานที่ทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานฯ ของกรมอนามัย ทั้งนี้มาตรฐานที่อยู่ในขอบเขตการพิจารณา ประกอบด้วย

1. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก. 14001
2. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก.18001
3. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม: มอก.9999
4. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม: มอก.26000
5. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย: มรท.8001
6. มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน:

Healthy Workplace Happy for Life

โดยดำเนินการสอบถาม/สัมภาษณ์ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเหมาะสมของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ข้างต้นต่อสถานประกอบกิจการ
2. จุดเด่น ความแตกต่างหรือซ้ำซ้อน ของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ข้างต้น
3. ปัจจัยสนับสนุนที่จะส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ มีการดำเนินมาตรฐานประเภทต่าง ๆ
4. อุปสรรคที่ทำให้สถานประกอบกิจการไม่ดำเนินการมาตรฐานประเภทต่าง ๆ
5. ความสำคัญของการทำงานอย่างมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานต่อสถานประกอบกิจการ

6. บทบาทของหน่วยงาน ในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน
7. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการดำเนินการมาตรฐานประเภทต่าง ๆ

4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน

การทำงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง สามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรที่น่าพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยองค์กรใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์และเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้อย่างดี ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วย

การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา หากพนักงานได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความสุขแล้วนั้นจะเกิดความรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความสุขย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเอง ยังส่งผลไปยังองค์กรอีกด้วย ซึ่งอาจแสดงผลออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการป่วย สาย ลา ขาด ที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้แล้วยังสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของทั้งพนักงานและองค์กรอีกด้วย ดังนั้นคนทำงานในองค์กรซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม หากมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการขององค์กร เกิดความผูกพันในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมให้มีความสุขที่ยั่งยืน

การทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Peter Warr (1990) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย

1. ความตื่นตาระหว่างงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้องบริหารจัดการ แต่ผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ที่เป็นแรงกระตุ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

Gilmer (1977: 280-283) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกละอายหรือขาดความภูมิใจเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ยอมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อเสนอแนะคำสั่งการทำงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน รู้จักการออกกำลังกาย ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม คิดถึงคนอื่น มีความเอื้ออาทรต่อกัน ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ให้เหมาะสม

4. Happy brain ต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้

5. Happy soul การมีคุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี

7. Happy family มีครอบครัวที่มีความอบอุ่นมั่นคง เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society มีสภาพสังคมที่ดี ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

ปรอทวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER พัฒนามาจากเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่พัฒนาขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2551 โดย “โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” ดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) HAPPINOMETER ปรอทวัดความสุขด้วยตนเอง ประกอบด้วย

HAPPINOMETER ฉบับเต็ม มุ่งเน้น คนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน มีองค์ประกอบของข้อคำถามเพื่อสำรวจความสุขคนทำงาน Happy 8 plus ใน 9 มิติ ประกอบด้วย 1.Happy Body ร่างกายดี 2.Happy Relax ผ่อนคลายดี 3.Happy Heart น้ำใจดี 4.Happy Soul จิตวิญญาณดี 5.Happy Family ครอบครัวดี 6.Happy Society สังคมดี 7.Happy Brain ใฝ่รู้ดี 8.Happy Money สุขภาพเงินดี 9.Happy Work Life การเงินดี

HAPPINOMETER ฉบับสั้น เป็นแบบรวมนิติ เหมาะสำหรับคนทั่วไป ที่ต้องการวัดความสุขตัวเอง มีคำถามทั้งหมด 17 ข้อ และมีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ น้ำหนัก ส่วนสูง เส้นรอบเอว การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย ความพึงพอใจต่อครอบครัว ความเครียด ความคาดหวังต่อชีวิต ความสามารถในการจัดการกับปัญหา ความมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย การให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ความรู้สึกที่สำนึกไทย ทุกวันนี้มีความสุข และการทำงานอย่างมีความสุข

วิธีการใช้ HAPPINOMETER มีให้เลือกใช้ทั้งแบบกรอกด้วยมือ (Manual Format) โดยกรอกในเครื่องมือฉบับเต็มและฉบับสั้น และแบบ On-line วิธีการวัดผล HAPPINOMETER แบบ On-line จะแสดงค่าเฉลี่ยความสุขให้ผู้กรอกทราบได้ทันที หลังจากส่งข้อมูล ขณะที่แบบกรอกด้วยมือ จะแสดงผลของค่าเฉลี่ยความสุขผ่านโปรแกรม Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ทั้งหมดจำนวน 3 ค่าคะแนน จะปรากฏผลโดยอัตโนมัติใน Sheet Overall Score ดังนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตแต่ละมิติ (Happy Average Score)
2. ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของระดับความสุขรายบุคคล (Happy Individual Average Score)
3. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคคลทั้งหมดในองค์กร (Happy Company Average Score)

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนสร้างความรู้สึกระหว่าง แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ลักษณะงาน (Job) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน(Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

7. แนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน นำมากำหนดเป็น แนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน สรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้นำองค์กร โดยพัฒนาผู้นำองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ ให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนซึ่งคือส่วนสำคัญขององค์กร มีการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางให้การสนับสนุนพนักงานด้านต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจมีธรรมาภิบาล และการกระจายอำนาจ

2. การสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร โดยพนักงานในองค์กรต้องปฏิบัติตนให้เป็น บุคลิกภาพที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจช่วยเหลือ และเป็นมิตรต่อเพื่อร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ชยันตอดทน ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. การสร้างความรักในงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด มีการกระจาย ความเป็นธรรมสู่พนักงานสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน พนักงานมีโอกาสเติบโตในองค์กรได้ โดยต้องรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

4. การสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรโดยเริ่มจากผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม ให้แก่สมาชิก สามารถจูงใจสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างพันธะผูกพันในภาระหน้าที่ ให้แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พนักงานมีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. การสร้างความสุขในตนเอง โดย ประพฤติตนให้เป็นคนมีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม รู้จักผ่อนคลาย ศึกษาหาความรู้ใส่ตนเอง มีคุณธรรม รู้จักใช้เงิน มีครอบครัวที่อบอุ่น และอยู่ในสังคมที่ดี

8. บทสรุป

ความสุขในการทำงาน เป็นกุญแจที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและการที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมีผู้นำที่ดี เรื่องของงานได้ที่ได้รับมอบหมาย ค่านิยมขององค์กรและนโยบายที่ต้องตรงกับเป้าหมาย ส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งนี้ การสร้าง ความสุขในการทำงาน ควรเริ่มต้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร สร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ให้มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการ เติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา และหาความเที่ยงได้เท่ากับ .92 .91 และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง 2.ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3.การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .514$ และ $.570$ ตามลำดับ)

นภัสสร รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถรวมคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถรวมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 61.2

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ศึกษาการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workpace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสำรวจประชาชน จำนวน 2,023 คน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน สุขภาพกาย สุขภาพใจ อารมณ์ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปด้านหัวหน้าที่ยางานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้เวลาการจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัท นโยบาย ผลผลิต ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า โดยปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1.งานความมั่นคงและความก้าวหน้า 2.ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3.การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ปาริชาติ คำดี และคณะ (2553) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอสครินคร จังหวัดสุโขทัย พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีซึ่งส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานประกอบด้วยการจัดสถานที่ให้สะอาด ปลอดภัย ไร้มลพิษ มีชีวิตชีวา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในท้องถิ่นสมควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ ได้เข้าร่วมโครงการสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน ในปี 2552 พบการดำเนินการไม่ผ่าน 9 ข้อ จาก 57 ข้อ ต่อมาปี 2553 ผู้วิจัยได้ประยุกต์การมีส่วนร่วมโดยดำเนินการตามแผนงานโครงการสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน 37 คน กิจกรรมประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะแกนนำส่งเสริมสุขภาพในองค์การบริหารส่วนตำบล การให้ความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพ การประชาสัมพันธ์ กำหนดนโยบายเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรม 5 ส กำหนดนโยบายสถานที่ทำงานปลอดภัย ไร้มลพิษ รณรงค์การลด ละ เลิกบุหรี่ จัดตั้งชมรมสร้างเสริมสุขภาพ การแข่งขันกีฬา จัดสถานที่และอุปกรณ์ในออกกำลังกาย ใช้เวลาดำเนินการ 10 สัปดาห์ ผลการดำเนินการ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสถานที่น่ายู่ น่ายางานของกรมอนามัย ในปี 2553 นอกจากนี้ผลการมีส่วนร่วมเปรียบเทียบก่อน - หลังดำเนินการพัฒนา โดยใช้ Paired t-test พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

นครเด็ฐ มีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการดังกล่าวเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีผลทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ทำงาน น่าอยู่ นำทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำวิธีการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหน่วยงานท้องถิ่นที่ยังไม่เป็นสถานที่ทำงาน น่าอยู่ นำทำงานแห่งอื่นต่อไป

อมรรัตน์ แก้วทวี (2555) ได้ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ จำนวน 276 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร สมดุลชีวิตกับการทำงาน และบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ .96 .90 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.ค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$ $SD = .46$) 2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47$) 3. บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51$)

จักรพันธ์ เนเวลา และคณะ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การศึกษาแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงาน PDCA อย่างเป็นระบบครบวงจรและต่อเนื่อง โดยใช้วงจรคุณภาพในการดำเนินงาน ผลการศึกษา พบว่า บริบทพื้นที่บุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) การประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ในระดับดีมาก ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ โดยการวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการแก้ไขปรับปรุง ผลการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง คือ รูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี คือ MODDANG Model โดยประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ในระดับดีมาก ผ่านเกณฑ์จำนวน 50 ข้อ (100%) และบุคลากรมีระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ระดับความพึงพอใจมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$) ดังนั้นควรมีการพัฒนาตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนารูปแบบสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ให้ผ่านการประเมินในระดับดีเด่นและยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

การศึกษาศาสนาการณข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐาน การประเมินคุณภาพองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาศาสนาการณการดำเนินงานและวิเคราะห์ความสอดคล้องในการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) โดยกำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) สืบค้น จัดเก็บข้อมูล รวบรวม และประมวลผลสถานการณ์ การดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความ สุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ทั้งในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานประเด็นด้านสุขภาพ วิเคราะห์ความสอดคล้องในการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้าง คุณภาพชีวิต และความ สุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ และสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนา มาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 แบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบสอบถามพัฒนาโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.2.3 การประชุมรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน และแนวทางการดำเนินงานวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 ทบทวนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน เพื่อเปรียบเทียบ ความสอดคล้องกับมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life จาก 2 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และปรับปรุงมาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักกอนามยสิ่งแวดล้อม

3.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการสอบถามผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการ ประกอบด้วยข้อมูลการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ ที่มีใช้ในหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Description Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ของข้อมูล และหาค่าร้อยละ

3.3.3 ข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนหน่วยงานประกอบด้วยกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา ซึ่งการสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องในการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันสำหรับการประเมินสถานประกอบการ/สถานที่ทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานฯ ของกรมอนามัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.4 ขอบเขตการศึกษา

3.4.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Observational Descriptive Studies) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (แบบตัดขวาง) (Cross-sectional Descriptive Studies) โดยใช้สถิติเชิงสัดส่วน ร้อยละ และเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการดำเนินงานวิจัย

3.4.2 กลุ่มประชากรที่ศึกษา

กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ ภาคการสาธารณสุข ภาคเอกชน และสถานประกอบการที่มีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งหมด 300 แห่ง

3.4.2 พื้นที่ศึกษา

กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ ภาคการสาธารณสุข ภาคเอกชน และสถานประกอบการที่มีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ทุกจังหวัด ครอบคลุมความรับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 1 - 12 และสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

3.4.3 กลุ่มตัวอย่าง

มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้ฐานข้อมูลของหน่วยงานภาคเอกชน สถานประกอบการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม และหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นจากหน่วยงานภาคการสาธารณสุข โดยมีกลุ่มตัวอย่างตอบกลับมาทั้งหมด

3.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ มีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.5.1 สืบค้นข้อมูล รวบรวม และประมวลผล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสอดคล้องในการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงานระหว่างกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรม

3.5.2 สร้างแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจากสถานประกอบกิจการ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน

3.5.3 สุ่มสถานประกอบกิจการ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน

3.5.4 รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล รวมถึงวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงาน และการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.5.5 จัดทำข้อเสนอ พร้อมแนวทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานประเด็นด้านสุขภาพ

3.5.6 นำเสนอผลการวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงาน และการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ในการประชุมคณะทำงานวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นและพิจารณาให้ความเห็นต่อเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน จำนวน 2 ครั้ง

3.5.7 ดำเนินการปรับแก้ ประมวลผลจากการประชุมระดมความคิดเห็น จัดทำรายงานผลการศึกษานับสมบูรณ์ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การดำเนินการขับเคลื่อนสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ของกรมอนามัยที่ผ่านมาส่งเสริมให้กลุ่มของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ตลอดจนหน่วยงานในภาคการสาธารณสุขมีการดำเนินงานจัดสภาพแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนทำงานเพื่อให้มีสุขภาพดี ลดโอกาสการเจ็บป่วยและลดการเกิดโรคอุบัติใหม่ ซึ่งจากข้อมูลผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาโดยการเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการด้วยแบบสอบถาม และสัมภาษณ์คนทำงานจากหน่วยงานดังกล่าว มีรายละเอียดการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐาน ประเด็นแบบสอบถาม และประเด็นการสัมภาษณ์ ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

จากผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ปี 2560 - 2561 มีหน่วยงานเข้าร่วมการดำเนินงานและผ่านการประเมิน ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐอื่น ได้แก่ สำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานที่ดิน สถานีตำรวจ โรงเรียน หน่วยงานภาคการสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานประกอบการ/เอกชน ได้แก่ บริษัท สถานประกอบการ ซึ่งภายใต้การดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life ดังกล่าว ได้แบ่งเป็นระดับของการขับเคลื่อนงานเป็นระดับพื้นฐาน ระดับดี ระดับดีมาก และระดับดีเยี่ยม โดยระดับดีเยี่ยมจะเน้นเรื่องการประเมินประสิทธิผลของการขับเคลื่อนงานไปสู่สุขภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่เข้าร่วมการดำเนินงานและผ่านมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life จำนวนรวมทั้งหมด 776 แห่ง โดยหน่วยงานที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ หน่วยงานภาคการสาธารณสุข จำนวน 640 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.47 รองลงมา หน่วยงานภาครัฐอื่น จำนวน 115 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.82 และสถานประกอบการ/เอกชน จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.71 ตามลำดับ ซึ่งมีหน่วยงานที่ผ่านในแต่ละระดับแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ปี 2560 - 2561

ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานภาครัฐอื่น		หน่วยงานภาคการสาธารณสุข		สถานประกอบการ/เอกชน	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ระดับพื้นฐาน	6	5.21	19	2.97	-	-
ระดับดี	56	48.70	128	20.00	1	4.76
ระดับดีมาก	48	41.74	453	70.78	20	95.24
ระดับดีเยี่ยม	5	4.35	40	6.25	-	-
รวม	115	14.82	640	82.47	21	2.71

4.2 การวิเคราะห์การดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life กับมาตรฐานคุณภาพองค์กรอื่น

จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 300 แห่ง ซึ่งได้รับกลับคืนจำนวน 90 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สถานการณ์และข้อคิดเห็นต่อการดำเนินการมาตรฐานต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อการดำเนินตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพองค์กรอื่น

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพองค์กรอื่น

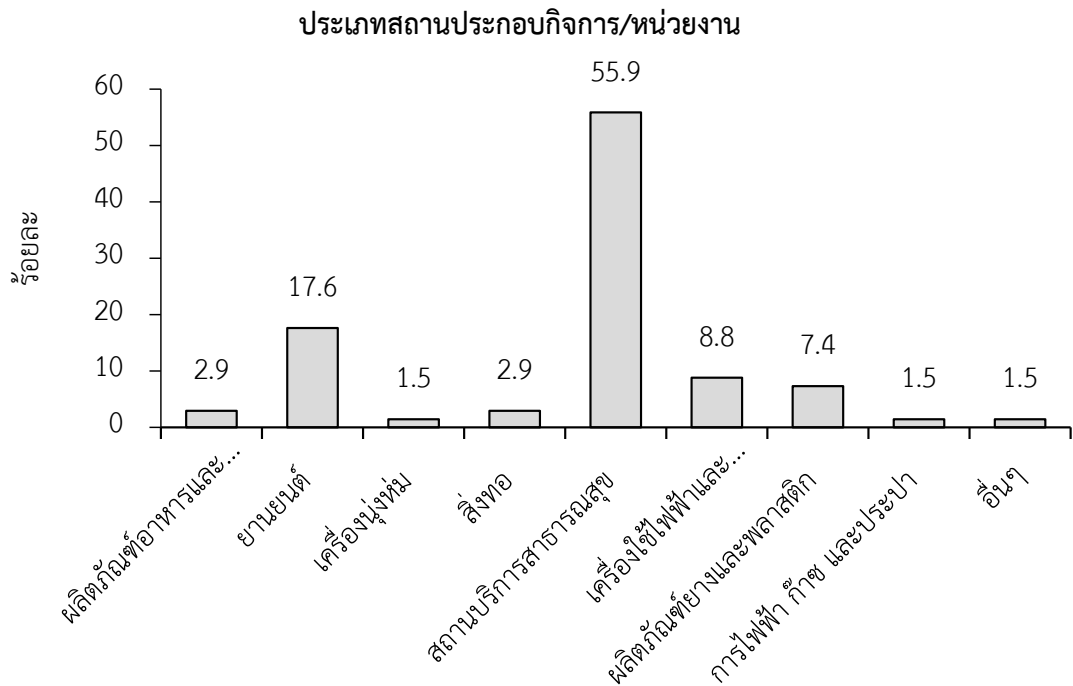
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ประเภทสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน

จากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยสถานประกอบกิจการ จำนวน 9 ประเภท ได้แก่

- | | |
|--|--------------------------------------|
| (1) ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม | (2) ยานยนต์ |
| (3) เครื่องนุ่งห่ม | (4) สิ่งทอ |
| (5) สถานบริการสาธารณสุข | (6) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ |
| (7) ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก | (8) การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา และ |
| (9) ประเภทอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐอื่น | |

โดยพบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาคการสาธารณสุข จำนวน 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับยานยนต์ จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.6 สถานประกอบกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.8 สถานประกอบกิจการผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.4 สถานประกอบการไฟฟ้า ก๊าซ และประปา จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.5 และหน่วยงานภาครัฐอื่น จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 4.1



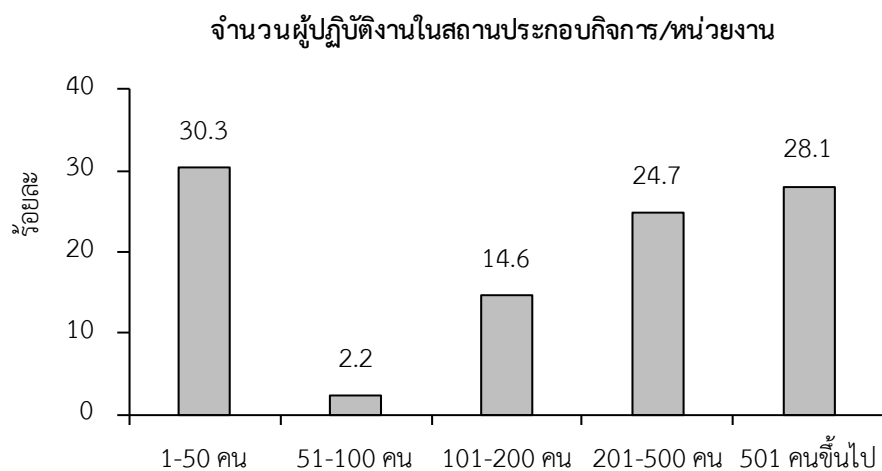
ภาพที่ 4.1 ร้อยละของประเภทสถานประกอบการ/หน่วยงาน

1.2 จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ/หน่วยงาน

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ/หน่วยงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- (1) 1-50 คน (2) 51-100 คน (3) 101-200 คน
- (4) 201-500 คน (5) 501 คนขึ้นไป

พบว่าสถานประกอบการ มีผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.3 ในขณะที่สถานประกอบการที่มีผู้ปฏิบัติงานในช่วง 201 - 500 คน และตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป พบว่าจำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.7 และจำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามลำดับ รายละเอียดดังภาพที่ 4.2

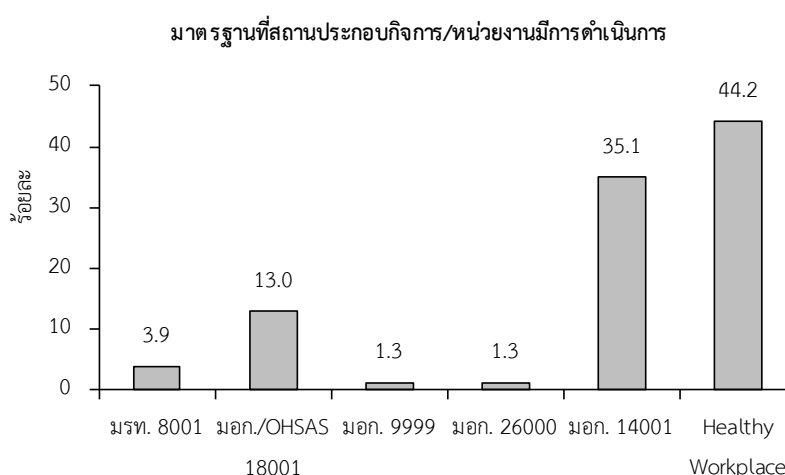


ภาพที่ 4.2 ร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ/หน่วยงาน

1.3 มาตรฐานที่สถานประกอบการ/หน่วยงานมีการดำเนินการ

จากข้อมูลพบว่าสถานประกอบการมีการประเมินคุณภาพองค์กรตามมาตรฐานต่าง ๆ โดยสถานประกอบการมีการดำเนินการมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace) จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาคือ มีการดำเนินการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเกณฑ์ (มอก.14001) จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.1 ดำเนินการมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก./OHSAS 18001) จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.0 ดำเนินการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001) จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.9 และดำเนินการ มอก.9999 (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม-แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม) และมอก.26000 (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม) จำนวน 1 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 4.3

โดยพบว่าสถานบริการสาธารณสุข เป็นเพียงกลุ่มเดียวที่ตอบว่ามีการดำเนินการมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)



ภาพที่ 4.3 ร้อยละของมาตรฐานที่สถานประกอบการ/หน่วยงานมีการดำเนินการ

ส่วนที่ 2 สถานการณ์และข้อคิดเห็นต่อการดำเนินการมาตรฐานต่าง ๆ

2.1 สิ่งสนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ

จากข้อมูลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานต่าง ๆ มากที่สุดคือนโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำนวน 64 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาการสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร จำนวน 60 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 74.1 การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 49 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.5 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ จำนวน 48 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.3 การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง จำนวน 45 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.6 กำหนดโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ดำเนินงานอย่างชัดเจน จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.9 วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.2 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.0 และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงได้ดังตารางที่ 2

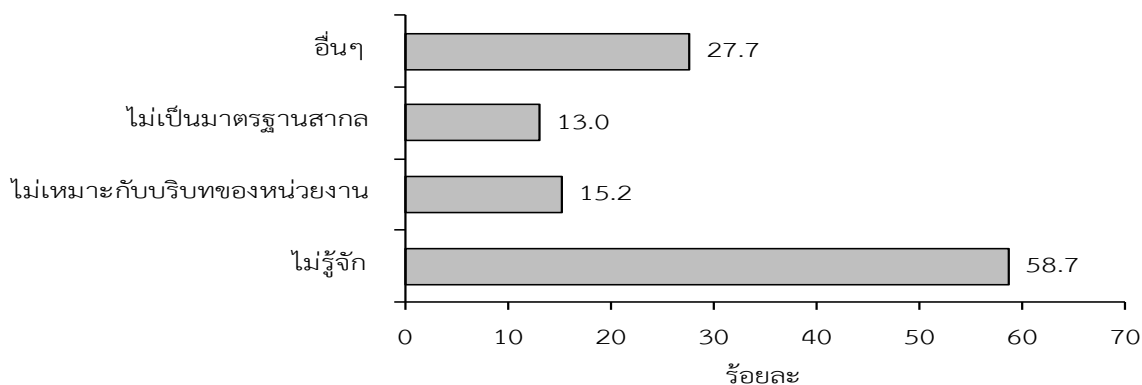
ตารางที่ 2 สิ่งสนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ

ปัจจัย	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร	64	79.0
2. การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร	60	74.1
3. การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง	49	60.5
4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	48	59.3
5. การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง	45	55.6
6. กำหนดโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ดำเนินงานอย่างชัดเจน	42	51.9
7. วัฒนธรรมองค์กรชัดเจน	35	43.2
8. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ	34	42.0
9. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	25	30.9

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไม่สามารถดำเนินมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

จากการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการไม่สามารถดำเนินมาตรฐาน Healthy Workplace พบว่าไม่รู้จักมาตรฐาน Healthy Workplace จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.7 สาเหตุอื่น ๆ เช่น ไม่มีนโยบายจากบริษัท ความไม่พร้อมและขาดการสนับสนุนขององค์กร ขาดบุคลากรที่จะรับผิดชอบ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ มีการจัดทำมาตรฐานอื่นแล้ว จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือ ความไม่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.2 และความไม่เป็นมาตรฐานสากล จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.0 รายละเอียดดังภาพที่ 4.4

สาเหตุที่หน่วยงานไม่ได้ดำเนินมาตรฐาน Healthy Workplace

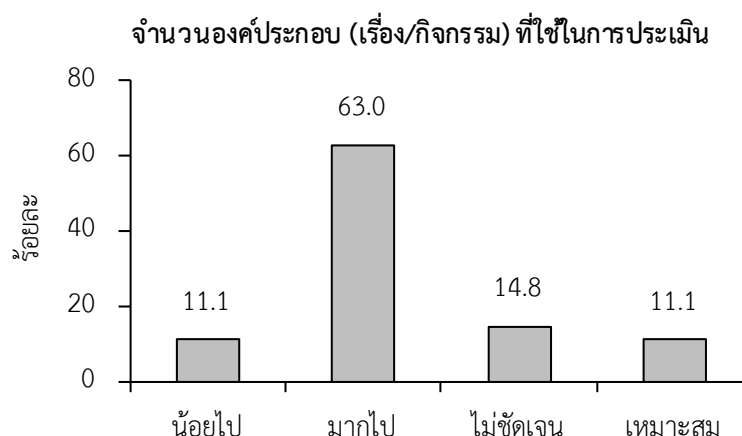


ภาพที่ 4.4 ร้อยละของสาเหตุที่หน่วยงานไม่ได้ดำเนินมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

2.3 ข้อคิดเห็นต่อเกณฑ์ Healthy Workplace Happy for Life

2.3.1 จำนวนองค์ประกอบ (เรื่อง/กิจกรรม) ที่ใช้ในการประเมิน

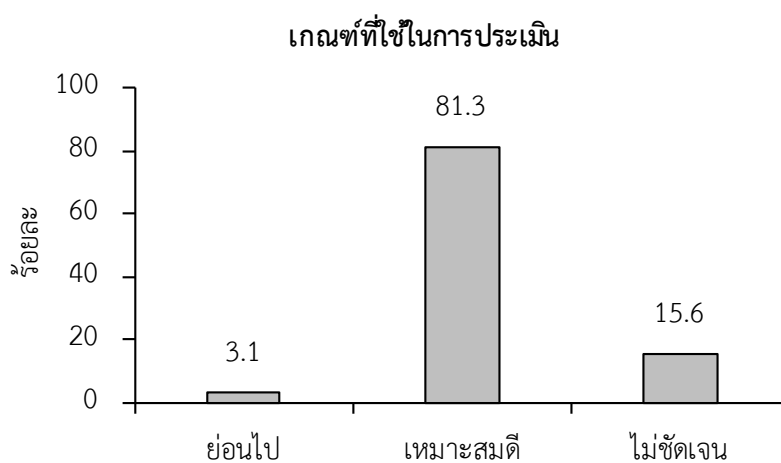
ข้อคิดเห็นที่มีต่อจำนวนองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน พบว่า จำนวนองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินมากเกินไป จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ จำนวนองค์ประกอบฯ ไม่ชัดเจน จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.8 และมีจำนวนองค์ประกอบฯ มีน้อยไป และจำนวนองค์ประกอบฯ มีความเหมาะสม มีปริมาณเท่ากันที่จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.1 รายละเอียดดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 ร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อจำนวนองค์ประกอบ (เรื่อง/กิจกรรม) ที่ใช้ในการประเมิน

2.3.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

ข้อคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน พบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมีความเหมาะสม จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่ชัดเจน จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินหย่อนไป จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.1 รายละเอียดดังภาพที่ 4.6

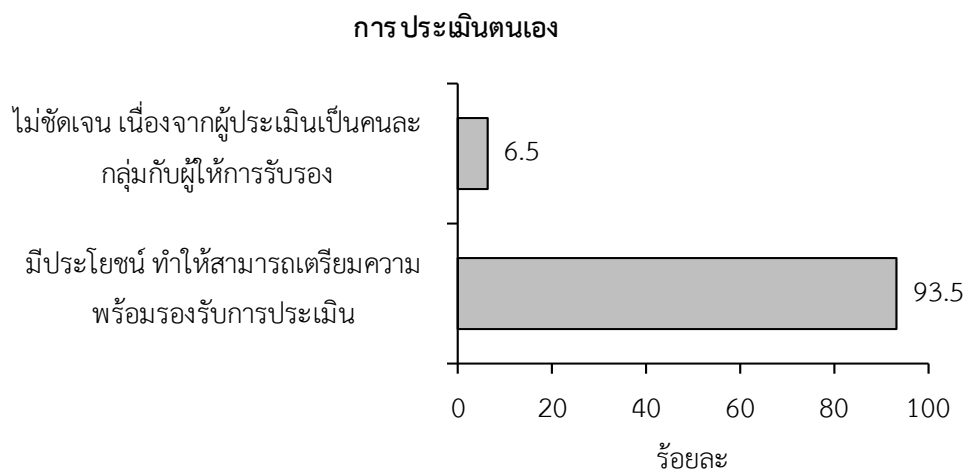


ภาพที่ 4.6 ร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

2.3.3 กระบวนการในการดำเนินการขอรับการรับรอง

1. การประเมินตนเอง

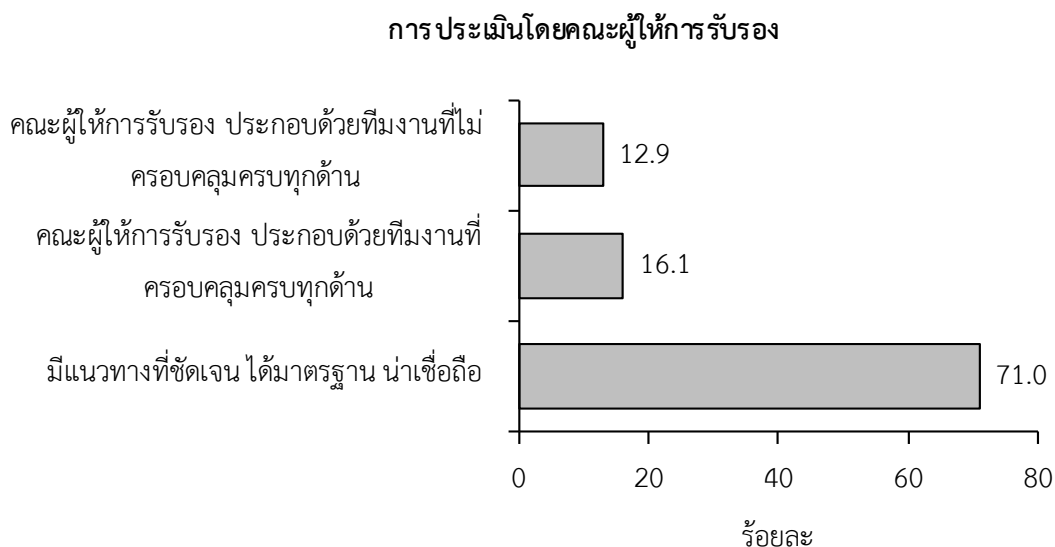
จากข้อมูลการศึกษา พบว่า การประเมินตนเองมีประโยชน์ ทำให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินได้ จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.5 รองลงมาคือ การประเมินตนเองมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้ประเมินเป็นคนละกลุ่มกับผู้ให้การรับรอง จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.5 รายละเอียดดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 ร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินตนเอง

2. การประเมินโดยคณะผู้ให้การรับรอง

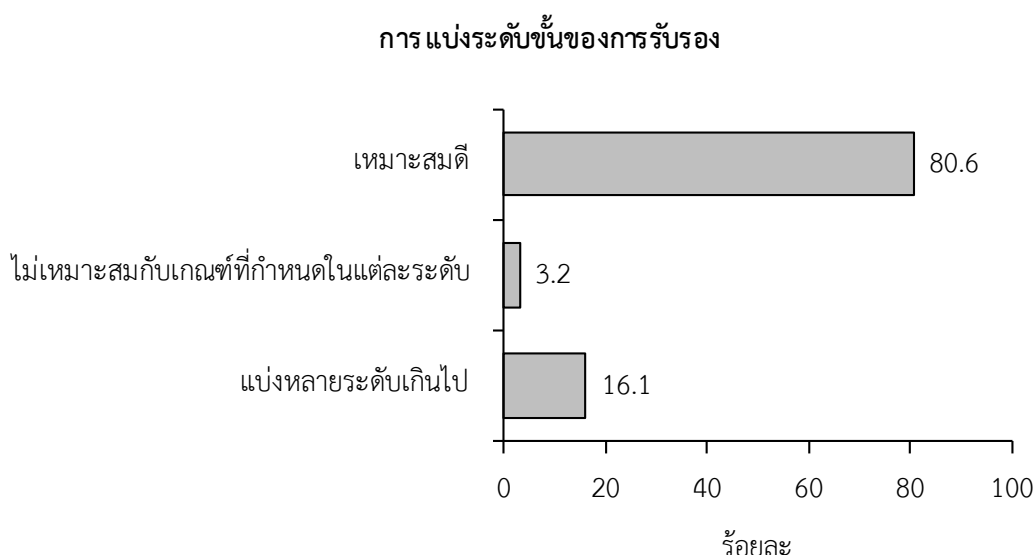
จากข้อมูลการศึกษา พบว่า การประเมินโดยคณะผู้ให้การรับรองมีแนวทางที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน น่าเชื่อถือ จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ คณะผู้ให้การรับรองประกอบด้วยทีมงานที่ครอบคลุมครบทุกด้าน จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.1 และเห็นว่าคณะผู้ให้การรับรองประกอบด้วยทีมงานที่ไม่ครอบคลุมครบทุกด้าน จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.9 รายละเอียดดังภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 ร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินโดยคณะผู้ให้การรับรอง

3. การแบ่งระดับขั้นของการรับรอง

จากข้อมูลการศึกษา พบว่า การแบ่งระดับขั้นของการรับรองมีความเหมาะสม จำนวน 80.6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาคือ การแบ่งระดับขั้นของการรับรองมีหลายระดับเกินไป จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.1 และการแบ่งระดับขั้นของการรับรองไม่เหมาะสมกับเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.2 รายละเอียดดังภาพที่ 4.9



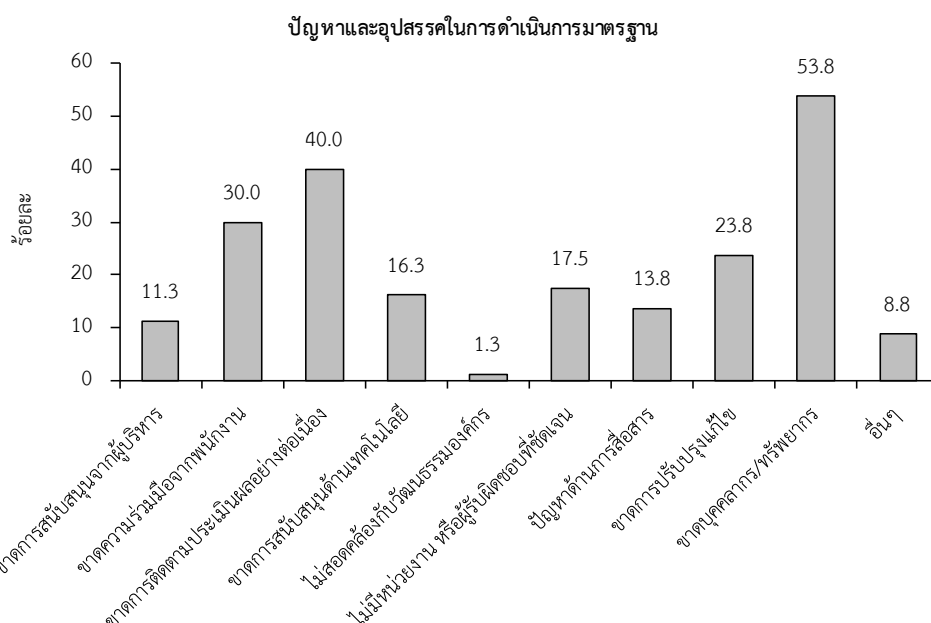
ภาพที่ 4.9 ร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อการแบ่งระดับชั้นของการรับรอง

2.4 จุดเด่น และความซ้ำซ้อนของมาตรฐานที่สถานประกอบการมีการดำเนินการ

มาตรฐาน	จุดเด่น	มาตรฐานที่มีความซ้ำซ้อน	ประเด็นที่ซ้ำซ้อน
Healthy Workplace	- เป็นเกณฑ์ที่สามารถทำได้จริง - สามารถใช้กับหน่วยงานขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี - ทุกภาคมีส่วนร่วม ความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - มีการดำเนินการครบทุกมิติ	- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - Green & Clean - 5 ส.	- สิ่งแวดล้อม - ชยะ ส้วม สุขภาพ - การจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อม - ความปลอดภัย
มอก. 14001	- มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ รับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น - มีระบบในการควบคุม ป้องกันมลภาวะทางสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย - มีข้อกำหนดชัดเจน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	- กฎกระทรวงระบบการจัดการพลังงาน - อุตสาหกรรมสีเขียว - OHSAS 18001	- ข้อกำหนดที่ให้มาตรฐานการประหยัดพลังงาน - การเตรียมพร้อมภาวะฉุกเฉิน การสื่อสาร การควบคุมปฏิบัติ
มอก./OHSAS 18001	- เน้นความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพในการทำงานที่ดี - คุ้มครองพนักงาน ลดอุบัติเหตุ	- ISO 14001	- การเตรียมพร้อมภาวะฉุกเฉิน การสื่อสาร การควบคุมปฏิบัติ

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)

ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร/ทรัพยากร จำนวน 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.8 การขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.0 ขาดความร่วมมือจากพนักงาน จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.0 และขาดการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.8 ปัญหาที่พบเป็นส่วนน้อย ได้แก่ การไม่มีหน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.5 การขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.3 ปัญหาด้านการสื่อสาร จำนวน 11 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 13.8 การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.3 ปัญหาอื่น ๆ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 8.8 เช่น auditor ไม่เหมือนกัน ภาระงานมากเกินไป บุคลากรมีความเข้าใจในมาตรฐานน้อย ค่าใช้จ่ายในการจัดทำระบบค่อนข้างสูง ไม่มีบริการทำลายขยะทั่วไปจากท้องถิ่น (อบต.) ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ปัญหาเรื่องความไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร พบน้อยที่สุดเพียง จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.3 รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 ร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมาตรฐาน

2.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ

ข้อมูลในส่วนนี้ให้สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งตอบเฉพาะมาตรฐานที่มีการดำเนินการในหน่วยงานของตนเอง สามารถสรุปประโยชน์ที่ได้รับจำแนกตามเกณฑ์มาตรฐาน ได้ดังนี้

2.6.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

- คุณภาพชีวิตและจิตใจพนักงานดีขึ้น
- ทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ ความสะดวก ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น
- ทำให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- ทำให้มีการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งผลให้สถานที่น่าอยู่ นำทำงาน

- ทำให้โรงพยาบาลสะอาด เป็นระเบียบ เอื้อต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ มีพื้นที่สีเขียวมากขึ้น
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของสถานที่ทำงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- หน่วยงานมีความสะอาด จัดสำเนาเป็นหมวดหมู่ สะดวก หยิบจับง่าย ดูงามตาเป็นระเบียบ สิ่งแวดล้อมดูร่มรื่น รู้สึกผ่อนคลาย
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของสถานที่ทำงานว่าเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน และเห็นความสำคัญของสุขภาพของคนทำงาน
- สถานบริการได้พัฒนา ผู้ให้บริการและผู้รับบริการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพกายและใจ เป็นแบบอย่างให้กับหน่วยราชการอื่น ๆ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในสถานบริการ
- รพ.สต.ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้ผู้รับบริการได้รับการเอื้ออำนวยจากการใช้บริการ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชุมชน ผู้เกี่ยวข้อง

2.6.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน มอก. 14001

- สร้างความเชื่อมั่นจากลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยจัดระบบให้ง่ายต่อการดำเนินการ
- ทำให้มีการดำเนินงาน มีการปรับปรุง และควบคุมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
- เกิดการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ลดการปล่อยมลพิษ ปกป้องสิ่งแวดล้อม นำของเสียกลับมาใช้ใหม่ มีการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานดีขึ้น
- พื้นที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น สภาพแวดล้อมในโรงงานดีขึ้นกว่าเดิม สะอาดขึ้นกว่าเดิม พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น
- ทำให้พนักงานมีความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- ทำให้เกิดการควบคุม ป้องกัน ลดมลภาวะทางน้ำ อากาศ กากของเสีย เสียงรบกวน ที่กระทบต่อชุมชนรอบข้าง และสภาพแวดล้อม ประหยัดการใช้พลังงานและทรัพยากร
- ลูกค้ายอมรับ และซื้อสินค้า
- โรงงานมีมาตรฐานสากล และลูกค้าพึงพอใจ พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานน่าอยู่ และยกระดับมาตรฐานของโรงงานในด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย แรงงาน อาชีวอนามัย

2.6.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน มอก./OHSAS 18001

- สร้างความเชื่อมั่นให้ลูกค้า
- ทำให้มีการพัฒนาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
- พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น สภาพแวดล้อมดีขึ้น
- พนักงานมีความตระหนักรู้ด้านสุขภาพและปลอดภัย
- ทราบความเสี่ยงต่างๆ และให้เกิดการจัดการความเสี่ยงนั้น ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของโรงงาน ลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
- การขยายโอกาสทางธุรกิจ

2.6.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน มรท.8001

- เป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้า สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า
- แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ลดความสูญเสียและทรัพย์สิน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่จะสร้างรายได้ให้แก่ลูกค้า สร้างผลกำไรให้สถานประกอบการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ลดอุปสรรคและขัดจำกัดทางสังคม

2.6.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน HA

- โรงพยาบาลได้คุณภาพ มาตรฐานในการดูแลผู้ป่วย มีแนวทางที่ชัดเจนในการบริการ พัฒนาระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม พัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่
- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการด้านการรักษาพยาบาล และสนับสนุนการรักษาพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- ทำให้เกิดคุณภาพในระบบการดูแลผู้ป่วย
- มีการดูแลทุกด้านได้อย่างปลอดภัยมากขึ้น ครอบคลุมทุกด้านทั้งผู้ประเมิน ญาติ ประชาชนในชุมชน โครงสร้างอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือแพทย์ ระบบการดูแลผู้ป่วย ดูแลระบบเฉพาะโรค การส่งต่อผู้ป่วย ระบบการป้องกันการติดเชื้อ ระบบส่งต่อ ระบบการบริหารจัดการ ระบบการป้องกันความเสี่ยง

2.6.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน Green & Clean Hospital

- โรงพยาบาลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยสนับสนุนการลดใช้ถุงพลาสติก ไม่ใช้กล่องโฟมในโรงพยาบาล ปลอดภัย ประหยัดพลังงาน
- ทำให้สิ่งแวดล้อมสะอาดขึ้น
- ลดค่าใช้จ่าย รักษาสิ่งแวดล้อม ลดการใช้พลังงาน
- การจัดการขยะอย่างถูกวิธี ส้วมสะอาด ลดการใช้พลังงาน สิ่งแวดล้อมดี มีอาหารปลอดภัย

2.6.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน Happy Workplace

- ใช้เป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกิจกรรมการสร้างแรงงานสัมพันธ์ และโครงการต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อการดำเนินตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพองค์กรอื่น

ผลการสอบถาม/สัมภาษณ์ ผู้แทนหน่วยงานประกอบด้วยกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา ได้ข้อมูลจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเด็นความเหมาะสมของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ต่อสถานประกอบกิจการ มีข้อคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- เนื่องจากข้อกำหนดบางส่วนของมาตรฐานสอดคล้องกับข้อบังคับที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องดำเนินการตามกฎหมายอยู่แล้ว การดำเนินการตามข้อกำหนดพื้นฐานในมาตรฐานแต่ละประเภท จึงมีความจำเป็นในการประกอบกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ การดำเนินการตามข้อกำหนดในมาตรฐานข้างต้น จะช่วยให้การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมมีความปลอดภัย ไม่ปล่อยมลพิษที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมพัฒนาได้อย่าง

มั่นคง และยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการให้ครบถ้วนตามข้อกำหนดในมาตรฐานแต่ละประเภท มีข้อจำกัดในประเด็นของงบประมาณและบุคลากรที่ต้องใช้ในการดำเนินการ อาจทำให้อุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินการได้

- เนื่องจากการทำระบบมาตรฐานต่าง ๆ ต้องใช้เวลา และทรัพยากร ค่อนข้างมาก รวมถึงต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ด้วย ดังนั้นมาตรฐานประเภทต่าง ๆ จึงมีความเหมาะสมสำหรับโรงงานทุกประเภท ทุกขนาด ที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ให้ความสำคัญ

- มาตรฐานประเภทต่าง ๆ ข้างต้นมีความเหมาะสมกับองค์กรในภาคอุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาด โดยสามารถปรับให้เหมาะสมกับประเภท และขนาดของอุตสาหกรรม

- มาตรฐานประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เหมาะสมกับทุกโรงงานอุตสาหกรรม แต่แนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ การให้ความสำคัญ ความรู้ความเข้าใจ งบประมาณและจำนวนบุคลากรในการดำเนินการ

- มาตรฐานประเภทต่าง ๆ มีความเหมาะสมสำหรับประเภทหรือชนิดของโรงงานที่ต่างกัน เช่น ถ้าโรงงานที่มีมลพิษทางน้ำ หรือทางอากาศ ควรจะได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก.14001

- สถานประกอบกิจการ/โรงงานทุกประเภทและทุกขนาดที่มีแนวคิดมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยไม่ได้มุ่งเน้นที่จะจัดทำระบบเพื่อขอการรับรอง (Certificate) สามารถนำแนวทางการจัดการของมาตรฐาน ทั้ง 6 นี้ ไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะ มอก.9999 และ Healthy Workplace เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมกับทุกองค์กรสามารถนำไปใช้หรือบูรณาการได้ อย่างไรก็ตาม กรณีที่ต้องการการรับรองมาตรฐานอย่างเต็มรูปแบบ ทางโรงงานจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเพียงพอในการจัดทำระบบ ความเหมาะสมจึงขึ้นอยู่กับ

- 1) ประเภทกิจการ (ความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ)

- 2) ขนาดของกิจการ

- 3) สถานการณ์/ความจำเป็น เช่น กรณีส่งออก ความต้องการของลูกค้า

- 4) ความพร้อมของโรงงาน เช่น นโยบาย เงินทุน และการมีระบบการจัดการอื่น ๆ จะสามารถนำระบบเหล่านี้มาบูรณาการได้ง่ายขึ้น

- มาตรฐาน ทั้ง 6 ประเภท มีความเหมาะสมกับโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภท สำหรับมุมมองของหน่วยงานกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม อาจแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1. มาตรฐานภาคบังคับ ได้แก่ มอก. 14001, มอก.18001 และ มรท.8001

2. มาตรฐานภาคสมัครใจ (ส่งเสริมให้จัดทำ) ได้แก่ มอก.9999, มอก.26000 และ Healthy Workplace Happy for Life

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานข้างต้นให้ครอบคลุมทุกสถานประกอบกิจการ ควรมีการศึกษาและจัดกลุ่มอุตสาหกรรม ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ประเด็น จุดเด่น ความแตกต่างหรือซ้ำซ้อนของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ มีข้อคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก. 14001 มีจุดเด่นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยให้สามารถระบุความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความสำคัญและจัดการได้ เน้นให้โรงงานมีการจัดการสิ่งแวดล้อม ค้นหา aspect ด้านสิ่งแวดล้อม มีมาตรการป้องกัน

2. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก. 18001 มีจุดเด่นด้านมาตรฐานระบบจัดการสุขภาพและความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ เน้นให้โรงงานมีการจัดการด้านความปลอดภัย มีการชี้บ่งอันตรายและการประเมินความเสี่ยง และการลดอันตรายที่จะเกิดขึ้น ในการประกอบกิจการ มีแผนบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงทำแผนควบคุมหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

3. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม: มอก.9999 มีจุดเด่นด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืน และมีความสุข ตลอดจนมีภูมิคุ้มกันที่ดีพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สังคมเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมืองและกฎระเบียบ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และผันผวน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมไทย

4. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม: มอก.26000 มีจุดเด่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นส่งเสริมให้โรงงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนรอบข้างบริเวณโรงงาน เช่น ไปเยี่ยมเยียนถามปัญหาหรือผลกระทบที่ได้รับจากโรงงาน หรือสิ่งที่อยากให้องค์กรปรับปรุงแก้ไข เช่น กลิ่นเหม็น

5. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย: มรท.8001 มีจุดเด่นด้านการพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืนเน้นการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน

6. มาตรฐาน Healthy Workplace มีจุดเด่นด้านการพัฒนาสถานประกอบกิจการ ให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน เน้นให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

ทั้งนี้มาตรฐานส่วนใหญ่ เน้นต้องมียุทธศาสตร์ นำไปปฏิบัติและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง Plan Do Check Act โดยมาตรฐาน ทั้ง 6 ประเภท นอกจากมีการแบ่งข้อกำหนด จุดเด่นและความแตกต่างชัดเจน ยังมีจุดเด่นที่แตกต่างกันออกไป คือ

- มอก.14001 เป็นมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- มอก.18001 เป็นมาตรฐานด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
- มอก.9999 เป็นแนวทางในการประกอบกิจการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน
- มอก.26000 เป็นแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ คนภายในองค์กร ผู้บริโภค คนในชุมชน ในด้านคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- มรท.8001 เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือแรงงาน ให้มีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีคุณภาพที่ดี ทั้งทางด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้กับผู้ทำงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีด้วย

จะเห็นว่ามาตรฐานประเภทต่าง ๆ ข้างต้น มีจุดเด่นตามชื่อของมาตรฐานนั้นๆ โดยมอก.9999 เป็นมาตรฐานที่เน้นการนำหลักธรรมาภิบาลและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ โดยคำนึงถึงประโยชน์และผลกระทบต่อพนักงาน สังคม ส่วนรวม และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นมาตรฐานที่ครอบคลุมและสามารถตอบโจทย์ได้ในทุกมิติ สำหรับ มอก.26000 ก็เป็นมาตรฐานที่มีขอบข่ายกว้าง มีความซ้ำซ้อนกับมาตรฐานอื่น ๆ ในบางประเด็น เช่น ความรับผิดชอบต่อด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) ด้านสิ่งแวดล้อม (มอก. 14001) การปฏิบัติต่อแรงงาน (มรท.8001 และ มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life)

3. ประเด็นปัจจัยสนับสนุนที่จะส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการดำเนินมาตรฐานประเภทต่าง ๆ
หน่วยงานต่าง ๆ ให้ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนที่จะส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการดำเนิน
มาตรฐานประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย

- งบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนให้สถานประกอบการสามารถดำเนินมาตรฐาน
ประเภทต่าง ๆ
- ผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการดำเนินมาตรฐาน เช่น ความปลอดภัย
ที่เพิ่มมากขึ้น มูลค่าหรือช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มมากขึ้น
- ความต้องการของลูกค้ากำหนดให้ดำเนินการ
- สามารถยืนยันต่อผู้เกี่ยวข้องว่าโรงงานมีมาตรฐาน
- การบังคับใช้กฎหมายเป็นตัวนำ เพื่อให้เกิดการใช้มาตรฐาน จากนั้น หน่วยงานเจ้าของมาตรฐาน
ต้องมีความพร้อมในกาสนับสนุนองค์ความรู้ การจัดหาผู้ตรวจประเมิน รวมถึงการสร้างหน่วยงานรับรอง
- มีปัจจัยสนับสนุนหลายประการทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และปัจจัยเกี่ยวกับมาตรฐาน ดังนี้
 1. ปัจจัยภายนอก เช่น หน่วยงานภาครัฐ/ สถาบันการศึกษาในการสนับสนุนทางวิชาการหรือให้
คำปรึกษาในการจัดทำระบบ การสนับสนุนมาตรการจูงใจต่างๆ ในเรื่องภาษี
หรือการส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยสนับสนุนจากคู่ค้า
 2. ปัจจัยภายในสถานประกอบการ เช่น ความตระหนักถึงประโยชน์ของการนำมาตรฐานมาใช้
ความมุ่งมั่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน การสร้างความร่วมมือ
และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ
 3. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมาตรฐานเอง เช่น ประโยชน์ การบูรณาการได้ง่ายกับระบบการจัดการอื่น ๆ

4. ประเด็นอุปสรรคที่ทำให้สถานประกอบการไม่ดำเนินการมาตรฐานประเภทต่าง ๆ
หน่วยงานต่าง ๆ ให้ข้อมูลโดยคาดว่าอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการไม่ดำเนินการ
มาตรฐานประเภทใด ๆ เนื่องจาก

- ต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามมาตรฐานแต่ละประเภท และอาจทำให้คนงานต้องละทิ้งงาน
เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินการตามมาตรฐาน
- ความยุ่งยากในการจัดทำเอกสาร
- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ และ ไม่เห็นความสำคัญ
- ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องระบบและการจัดการ
- มุ่งเน้นผลกำไร และความอยู่รอด มองว่าสิ้นเปลือง เสียเวลา และทรัพยากรขององค์กร
- เงินทุนหรือรายได้/ผลประโยชน์ที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ทำให้ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ
ตามมาตรฐาน ซึ่งในบางส่วนจะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ เช่น มาตรการด้านความปลอดภัย
สิ่งแวดล้อม รวมถึงการรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
- การเข้าถึงข้อมูลในมาตรฐานต่าง ๆ รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นผลต่อการพัฒนา
เพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน
- โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะ SME ยังขาดความรู้ความเข้าใจ รวมถึงประโยชน์
ที่จะได้รับจากมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ

- อุปสรรคสำคัญ ๆ ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ จึงส่งผลตามมาคือ
 1. ขาดการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดทำระบบ
 2. ปัญหาความร่วมมือของบุคลากรระดับต่าง ๆ เช่น หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ
 3. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ การเตรียมเอกสารต่าง ๆ

5. ประเด็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานต่อสถานประกอบการ
มีข้อคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- สมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีความสำคัญต่อสถานประกอบการ เนื่องจากหากคนงานผู้ปฏิบัติงานภายในโรงงานทำงานมากเกินไป อาจทำให้ไม่มีเวลากับครอบครัวอย่างเพียงพอ ส่งผลปัญหาในการใช้ชีวิตหรือในกรณีที่มีปัญหาในการใช้ชีวิตอยู่แล้ว ก็อาจทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต รวมทั้งคุณภาพของงานหรือผลิตภัณฑ์อย่างแน่นอน

- พนักงานมีความสุขในการทำงาน งานที่ทำจะออกมาดี ผลผลิตมากขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง
- สำคัญ เพราะ สถานประกอบการถือ เป็น สังคมหนึ่ง ซึ่งมีคนอยู่ด้วยกัน ต้องเข้าใจกัน ทำงานอย่างมีความสุข
- มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ การทำงานอย่างมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานจะช่วยให้พนักงานมีการจัดสรรเวลาและวิถีชีวิตสอดคล้องสมดุลกันทั้งในแง่ของความรับผิดชอบในการทำงานควบคู่ไปกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม จึงส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจดี ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันขึ้นในองค์กร เป็นผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานประกอบการ

6. ประเด็นบทบาทของหน่วยงาน ในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน
มีข้อคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- การส่งเสริมให้โรงงานอุตสาหกรรมประกอบการกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งเสริมสร้างสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อทั้งคนงานที่ปฏิบัติงานภายในโรงงาน และประชาชนที่อาศัยอยู่โดยรอบโรงงาน ทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงงานมีสุขภาพแข็งแรง มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีเวลาและกำลังความสามารถในการดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน นับเป็นภารกิจหนึ่งของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

- หน่วยงานต่าง ๆ ควรมีนโยบายไม่ให้นักงานมาทำงานในวันหยุด หรือหากมาควรจัดให้มีการหยุดชดเชย

- ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับโรงงานได้รับทราบ โดยเฉพาะเทคนิคการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานให้เกิดขึ้นจริงในระดับองค์กร เช่น

1. การกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน
2. การจัดสรรระบบเวลาการทำงานที่เหมาะสม ยืดหยุ่น
3. การให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น จัดหลักสูตรอบรมการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน
4. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน
5. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น
6. การใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นเครื่องมือประเมินผลการทำงาน
7. การจัดระบบสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยประหยัดเวลา

7. ประเด็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการดำเนินการมาตรฐานประเภทต่าง ๆ

- กองส่งเสริมเทคโนโลยีความปลอดภัยโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้มีการจัดทำคู่มือแนวทางการประกอบกิจการในด้านต่างๆ เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี ไฟฟ้า สภาพการทำงาน อากาศภายในอาคาร การประเมินความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและลดโอกาสการเกิดอันตราย หรือการเกิดอุบัติเหตุในการประกอบกิจการโรงงาน โดยไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการดำเนินการตามมาตรฐานใด อย่างไรก็ตามมีการสนับสนุนโดยใช้ข้อกำหนด ตามมาตรฐานข้างต้นในการตรวจโรงงาน รวมถึงตรวจประเมินโรงงานในการขอรับรางวัลระดับประเทศ เช่น รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น

นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้โรงงานที่มีความเสี่ยง ต้องการจัดทำประเมินความเสี่ยง เพื่อหาอันตรายที่จะเกิดขึ้น รวมถึงหามาตรการควบคุมหรือลดความเสี่ยง ให้เป็นไปตาม มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก.18001 และโรงงานที่มีระบบบำบัดน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ และมลพิษทางน้ำให้เป็นไปตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: มอก.14001

- การนิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมสถานประกอบการภายในนิคมฯ โดยได้นำแนวคิดอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Industrial Ecology) เข้ามาใช้ในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม ภายใต้หลักการพึ่งพาอาศัยกัน รักษาสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ตลอดจนคำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชน มีการจัดทำคู่มือเกณฑ์การเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ จัดทำข้อกำหนดคุณลักษณะและเกณฑ์ตัวชี้วัด 5 มิติ 24 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) มิติทางกายภาพ 2) มิติทางเศรษฐกิจ 3) มิติทางสิ่งแวดล้อม 4) มิติทางสังคม และ 5) มิติทางการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานต่าง ๆ ข้างต้น

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้สร้างมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) หรือ TLS 8001-2003 ประกาศใช้มาตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน 2546 ปัจจุบันมีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และผ่านการตรวจประเมินรับรอง ในขณะที่มีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีสถานประกอบการจำนวนมากที่ไม่สนใจเข้าร่วมโครงการ

การปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทยนี้ สถานประกอบการทุกประเภททุกขนาดสามารถนำไปพัฒนาสถานประกอบการของตนได้โดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในเวทีการค้าระดับสากล และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย โดยสามารถสมัครเข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย และขอรับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจประเมิน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดจ้างให้ดำเนินการเมื่อผู้ตรวจประเมินเห็นว่าสถานประกอบการนั้นมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยที่กำหนดไว้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้ออกใบรับรอง ทั้งนี้การรับรองจะแบ่งเป็น 4 ชั้น โดยมีอายุการรับรอง 1 - 3 ปี ตามขั้นการรับรอง และมีการตรวจติดตามอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) หรือ สสพท. เป็นหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงจัดให้มีการศึกษาวิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากข้อมูลจากสถิติที่พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

และขนาดเล็กที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 200 คน ยังเป็นกลุ่มที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานมากกว่าสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ดังนั้นเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานของสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ทางสถาบันฯ จึงได้จัดทำระบบมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กขึ้น ซึ่งหากมีการนำระบบมาตรฐานไปประยุกต์ใช้ภายในสถานประกอบการก็จะสามารถลดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และเป็นการยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการต่อไป

- สถาบันการศึกษามีบทบาทสนับสนุนโดยการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับมาตรฐานเหล่านี้ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องทั้งระดับปริญญาตรีและโท ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ผ่านบทความทางวิชาการ เช่น สมดุลชีวิตการทำงาน และการจัดกิจกรรม เช่น จัดอบรมหลักสูตร ISO 45001, มอก 26000 ในโครงการบริการวิชาการแก่สังคม เพราะการสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการตามมาตรฐานเหล่านี้ จะช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจมีความมั่นคงยั่งยืน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บทสรุป

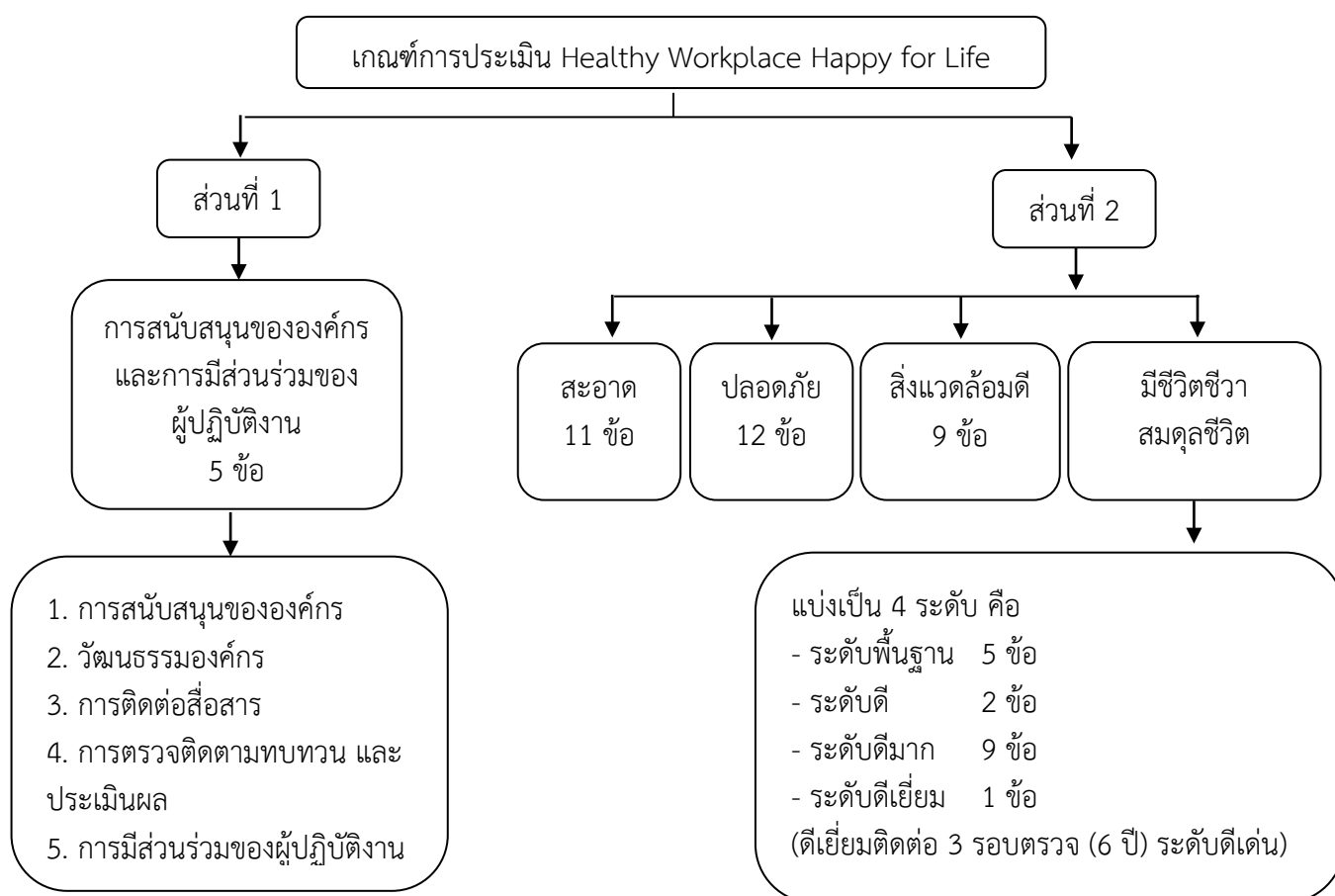
จากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า

1. สถานประกอบการสามารถดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน Workplace Happy for Life และสามารถควบคุมดูแลความปลอดภัย ลดอัตราการป่วย เจ็บป่วยของพนักงานได้ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน Workplace Happy for Life พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีการขับเคลื่อนมาตรฐานดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก เนื่องจากมีจำนวนพนักงานจำนวนจำกัดสามารถดูแล สื่อสารง่าย และเข้าร่วมกิจกรรมได้ทั่วถึง

2. เกณฑ์มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ไม่ต้องใช้งบประมาณในการลงทุนสูง เน้นเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะอาด หากการดำเนินการตามมาตรฐานอื่นที่มีลักษณะเดียวกันสามารถบูรณาการเข้ากับเกณฑ์อื่นได้ง่าย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพองค์กรอื่น

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐานทั้ง 6 มาตรฐานกับมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life โดยใช้ประเด็นเกณฑ์การประเมินของ Healthy Workplace Happy for Life เป็นตัวกำหนดสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life กับมาตรฐานภายใต้กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 1 : การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การสนับสนุน ขององค์กร	1. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน โดยกำหนดเป็นนโยบาย เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีการวางแผนและจัดสรร งบประมาณ สำหรับดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งเขียนเป็นลายลักษณ์ อักษรและเปิดเผยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรับทราบ	/	- ไม่รวมเรื่อง สมดุล ในชีวิตและ การทำงาน	/	/	-	/
วัฒนธรรม องค์กร	2. มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	-	-	/	/	-	-
การ ติดต่อสื่อสาร	3. กำหนดและเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตและการทำงานตามความเสี่ยง ทั้งนี้ควรเป็น กระบวนการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการรับและให้ข้อมูลข่าวสาร ไม่ได้เป็นผู้รับข้อมูลอย่างเดียว	/	-	/	/	-	/

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การตรวจ ติดตามทบทวน และประเมินผล	4. ตรวจติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตและการทำงานในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบผลลัพธ์ เช่น จำนวนวันลาที่ลดลง ความสนใจด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ดีขึ้น	/	-	/	/	-	/
การมีส่วนร่วม ของ ผู้ปฏิบัติงาน	5. กำหนด/เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตและการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	/	/	/	/	-	/

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง

/ หมายถึงสอดคล้อง

ส่วนที่ 2 : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา มีสมดุลชีวิต”

“เกณฑ์สะอาด”

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
อาคารสถานที่	1. กำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การจราจร ขนย้ายวัสดุ จัดเก็บวัสดุ/สารเคมี จัดเก็บวัสดุเหลือใช้ พื้นที่สำหรับพักผ่อน พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร/ดื่มน้ำ และพื้นที่อื่น ๆ ที่จำเป็น พร้อมมีป้ายแสดง	-	-	/	-	-	/
	2. ไม่แขวนวัสดุต่าง ๆ ตามเสาหรือผนังของอาคาร เว้นแต่เป็นอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการเฝ้าระวัง ตรวจสอบหรือใช้เพื่อการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในบริเวณนั้น และวัสดุอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น นาฬิกาแขวนผนัง ปฏิทินแขวนผนัง	-	-	-	-	-	-
	3. สภาพของหน้าต่าง ประตู ขั้วบันได ราวบันได อยู่ในสภาพดี และสะอาด	-	-	-	-	-	-
	4. อุปกรณ์และหลอดไฟฟ้าตามที่ต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพดี และสะอาด	-	-	-	-	-	-

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
บริเวณพื้น	5. พื้นอยู่ในระนาบเดียวกัน เรียบ ไม่ลื่น ไม่ดูดซึมน้ำ หากเป็นบริเวณต่างระดับต้องมีสัญลักษณ์บอกความแตกต่าง มีการกันลื่นอยู่ในสภาพดีและสะอาด	-	-	-	-	-	-
	6. บริเวณที่ต้องมีเศษวัสดุเหลือใช้หรือเป็นผลิตภัณฑ์กลาง จะต้องมีการขนหรือมีการจัดเก็บอย่างถูกวิธีและเหมาะสม	-	-	-	-	-	-
	7. ขนาดความกว้างของพื้นทางเดิน ทางขนย้าย หรือทางเพื่อการจราจรมีขนาดเหมาะสมที่จะใช้เพื่อจุดประสงค์ในการนั้น อยู่ในสภาพดีและสะอาดไม่มีสิ่งกีดขวาง	-	-	-	-	-	-
บริเวณที่จัดเก็บวัสดุสิ่งของ	8. ตู้เก็บของหรือชั้นวางของอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงชนิดสิ่งของ	-	-	-	-	-	-
บริเวณที่จำหน่ายอาหารหรือรับประทานอาหาร	9. ได้มาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารของกรมอนามัย เช่น สถานที่รับประทาน/เตรียมปรุง/ ประกอบอาหาร ต้องสะอาดเป็นระเบียบ และจัดเป็นสัดส่วน ผู้สัมผัสอาหารแต่งกายสะอาด สวมเสื้อมีแขน ผู้ปรุงต้องผูกผ้ากันเปื้อน และสวมหมวกหรือเน็ตคลุมผม อาหารปรุงสุกมีการปกปิด หรือมีการป้องกันสัตว์แมลงนำโรค	/ ตามหลัก สุขาภิบาล	-	-	ทำตาม กฎหมาย กำหนด	ทำตาม กฎหมาย กำหนด	-

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
ห้องน้ำห้องส้วม	10. ได้มาตรฐานสุขอนามัยไทย ของกรมอนามัย เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วมมีการระบายอากาศและแสงสว่างเพียงพอไม่มีกลิ่น รวมทั้ง มีเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวก	/ ถูก สุขอนามัย	-	-	ทำตาม กฎหมาย กำหนด	ทำตาม กฎหมาย กำหนด	-
การควบคุมสัตว์ และแมลงนำ โรค	11. มีการควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ได้แก่ แมลงสาบ แมลงวัน หนู และอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น มีการทำลายแหล่งอาหาร/แหล่ง เพาะพันธุ์ และมีการกำจัดโดยการใช้อุปกรณ์ดักจับ หรือใช้ สมุนไพรฉีดพ่น ที่ไม่มีสารพิษตกค้างและส่งผลกระทบต่อ ผู้ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง
/ หมายถึงสอดคล้อง

“เกณฑ์ความปลอดภัย”

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การบันทึก ข้อมูลสุขภาพ	1. อุบัติเหตุจากการทำงานที่รายงานตามแบบ กท.16 หรือ แบบรายงานการเกิดอุบัติเหตุ ลดลงจากรอบปีที่ผ่านมา	มีการ รายงาน	-	/	ทำตาม กฎหมาย	-	-
	2. ไม่มีผู้เจ็บป่วยรายใหม่ที่ป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา	-	-	-	-	-	-
การทำงานที่ ปลอดภัย	3. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอ เช่น ที่อุดหูหรือที่ครอบหูกรณีเสียงดัง หน้ากากป้องกัน ฝุ่นหรือสารเคมี แว่นตาป้องกันแสงจ้าหรือประกายไฟ หมวกนิรภัย ถุงมือ	/	/	/	/	/	-
	4. มีการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย	/	/	/	/	/	-
เครื่องจักร/ อุปกรณ์/ เครื่องใช้	5. ติดตั้งเครื่องจักร/อุปกรณ์อย่างมั่นคงและปลอดภัย เช่น ติดตั้ง ฝาครอบส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักร/อุปกรณ์ ตลอดระยะเวลา การทำงาน	/	-	/	/	/	-

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
เครื่องจักร/ อุปกรณ์/ เครื่องใช้	6. เครื่องจักร/อุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี และไม่มีชิ้นส่วนที่ชำรุด หรือ ส่วนแหลมคมที่อาจทำอันตรายได้	/	-	/	/	/	-
ระบบไฟฟ้า	7. การเดินสายไฟเป็นระเบียบ ใช้สายไฟถูกประเภท และมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การใช้ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย	/	-	/	/	/	-
	8. สวิตช์ สายไฟ ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย	/	-	/	/	/	-
	9. มีเส้นหรือขอบเขตแสดงบริเวณที่อาจมีอันตรายหรือห้ามเข้าใกล้	/	-	/	/	/	-
	10. มีอุปกรณ์ตัดไฟ (Safety Cut/ Breaker) รองรับกรณีเกิดไฟช็อต/รั่ว	/	-	/	/	/	-
การป้องกัน อัคคีภัย	11. มีเครื่องดับเพลิงตรงกับชนิดของเชื้อเพลิงอย่างเพียงพอ ได้รับการตรวจสอบให้พร้อมใช้งาน และติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที	/	-	/	/	/	-
	12. ทางหนีไฟและบันไดหนีไฟอยู่ในสภาพที่ดีไม่มีสิ่งกีดขวางหรือถูกปิดตาย	/	-	/	/	/	-

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง

/ หมายถึงสอดคล้อง

“เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี”

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
แสงสว่าง	1. มีการจัดการด้านแสงสว่างให้มีความเข้มแสงเพียงพอต่อการทำงาน และเป็นไปตามมาตรฐาน	/	-	/	/	/	/
การระบายอากาศ	2. ภายในห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่เพียงพอเหมาะสม	/	-	/	/	/	/
เสียง/ความสั่นสะเทือน	3. ไม่มีเสียงดังและความสั่นสะเทือนที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง	/	-	/	/	/	/
สารเคมี	4. มีการจัดประเภทของสารเคมี และแยกเก็บไว้เฉพาะตามหลักปฏิบัติสำหรับสารเคมีประเภทนั้น ๆ	/	/	/	/	/	/
	5. ไม่มีปัญหาฝุ่นหรือควันที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง	/	-	/	/	/	/
	6. ไม่มีกลิ่นสารเคมีหรือกลิ่นเหม็นรบกวนที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง	/	-	/	/	/	/

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
มูลฝอย	7. มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด และแยกมูลฝอยอันตรายออกจากมูลฝอยทั่วไป	-	-	-	-	-	-
	8. มีการจัดการมูลฝอยอย่างเหมาะสมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง	/	-	/	/	/	/
น้ำเสียหรือสิ่ง ปฏิกูล	9. น้ำเสียหรือสิ่งปฏิกูลได้รับการบำบัดที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลก่อนระบายออกนอกอาคาร ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อชุมชนใกล้เคียง	/	-	/	/	/	/

หมายเหตุ

- หมายถึงไม่สอดคล้อง

/ หมายถึงสอดคล้อง

“เกณฑ์มีชีวิตชีวา” และ “มีสมดุลชีวิต”

1) ระดับพื้นฐาน

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่ายุ่ นำทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การจัดสถานที่ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร	1. มีสถานที่เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเพิ่มพูนความรู้ด้าน การส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิต และการทำงาน รวมทั้งมีกล่องรับความคิดเห็น และ/หรือกระดาน สนทนา (เว็บไซต์)	-	-	มีในเรื่อง ความ ปลอดภัย	/	-	มีในด้าน สิ่งแวดล้อม
การให้ความรู้ ด้านการส่งเสริม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและ ความสมดุลใน ชีวิตและการ ทำงาน	2. มีการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 เรื่อง/ปี	-	-	มีในเรื่อง ความ ปลอดภัย	/	/ ไม่รวมเรื่อง ความ สมดุลใน ชีวิต ฯ	มีในด้าน สิ่งแวดล้อม

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
กิจกรรม ลด เลิก บุหรี และสิ่งเสพ ติด	3. มีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมการรณรงค์การลด เลิกบุหรี และสิ่งเสพติดรวมทั้งห้ามสูบบุหรีในอาคารสถานประกอบการกิจการ ทั้งนี้สามารถจัด “เขตสูบบุหรี” เป็นการเฉพาะได้	-	/	-	/	-	-
การตรวจสุขภาพ ประจำปี	4. มีการจัดหรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบริการตรวจสุขภาพ ประจำปีทุกคนและมีการตรวจตามความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องสัมผัส	เฉพาะใน ส่วนที่ กฎหมาย กำหนด	-	/ เฉพาะการ ตรวจ สุขภาพ ตามความ เสี่ยง	เฉพาะใน ส่วนที่ กฎหมาย กำหนด	เฉพาะใน ส่วนที่ กฎหมาย กำหนด	-
การให้บริการ รักษาเบื้องต้น หรือการปฐม พยาบาล	5. มีตู้ยา ชุดปฐมพยาบาล และเครื่องชั่งน้ำหนัก พร้อมทั้ง มีการจัดบันทึกการรักษาและการใช้ยา	/	-	/	/	/	-

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง

/ หมายถึงสอดคล้อง

2) ระดับดี

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การกำหนด ผู้รับผิดชอบด้าน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย สิ่งแวดล้อมและ ความสมดุลใน ชีวิตและการ ทำงาน	1. สถานที่ทำงานต้องกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	มีในเรื่องที่ เกี่ยวกับ มาตรฐาน	-	มีในเรื่องที่ เกี่ยวกับ มาตรฐาน	- มีการ ส่งเสริม เรื่อง สมดุลใน ชีวิตและ การ ทำงาน	-	มีในด้าน สิ่งแวดล้อม
กิจกรรมการมี ส่วนร่วม	2. มีการจัดตั้งกลุ่มแกนนำหรือชมรมสร้างเสริมสุขภาพ และ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทุก ๆ ปี	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง
/ หมายถึงสอดคล้อง

3) ระดับดีมาก

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
กิจกรรมทางกาย	1. มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกกำลังกาย เช่น มีสถานที่ อุปกรณ์และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา การออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ30 นาที	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมส่งเสริม โภชนาการ	2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ โดยดูแลการจัดจำหน่าย อาหารให้มีความหลากหลายครบ 5 หมู่ตามหลักโภชนบัญญัติ	-	-	-	-	-	-
กิจกรรม นันทนาการ	3. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลาย ความเครียดและส่งเสริมความสามัคคีของผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา และจัดงานรื่นเริงในเทศกาลต่าง ๆ	-	-	-	/ กิจกรรม ส่งเสริม ความ สามัคคี	-	-
กิจกรรมดูแล สุขภาพฟัน	4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแปรงฟัน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแปรงฟันในที่ทำงานหรือให้มีสวัสดิการในการใช้บริการรักษาโรคฟัน	-	-	-	-	-	-

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
กิจกรรมส่งเสริม สุขภาพจิต	5. มีการประเมินความเครียดด้วยตนเอง หรือมีบริการ ให้คำปรึกษาเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาสุขภาพจิต	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมส่งเสริม ป้องกันภาวะ โลหิตจาง	6. มีการส่งเสริมให้หญิงวัยเจริญพันธุ์ในสถานที่ทำงานได้รับ ประทานวิตามินเสริมธาตุเหล็กและโฟลิก (เฟอร์โรโฟลิก ซึ่งมีธาตุ เหล็ก 60 มิลลิกรัม และกรดโฟลิก 2.8 มิลลิกรัม) สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
การประเมินภาวะ โภชนาการ	7. มีการประเมินภาวะโภชนาการ โดยใช้ค่าดัชนีมวลกายและวัด รอบวงเอว	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมทดสอบ/ ประเมินสมรรถ ภาพร่างกาย	8. มีการทดสอบ/ประเมินสมรรถภาพร่างกายเกี่ยวกับ ความอดทนของหัวใจและปอด ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ และความยืดหยุ่นของร่างกาย	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมส่งเสริม ความสมดุลใน ชีวิต	9. มีการประเมินเพื่อวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน รายบุคคล	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง
/ หมายถึงสอดคล้อง

4) ระดับดีเยี่ยม สถานที่ทำงานต้องดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์ระดับดีมากก่อน รวมทั้งต้องผ่านเกณฑ์มีชีวิตชีวา มีสมดุลชีวิต ระดับดีเยี่ยม จึงจะผ่านการรับรองระดับดีเยี่ยม

เรื่อง/กิจกรรม	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ Healthy Workplace Happy for Life	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงอุตสาหกรรม			
		มรท. 8001	มาตรฐาน จรรยาปฏิบัติ ของสถาน ประกอบการ	มอก. /OHSAS 18001	มอก. 9999	มอก. 26000	มอก. 14001
การประเมิน ประสิทธิผล	มีการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ที่ได้ดำเนินการ (กิจกรรมในระดับดีมาก) และนำไปสู่การปรับปรุง หรือการสร้างวิธีการทำงานใหม่ ระบบงาน หรือมีการใช้เทคโนโลยี มาส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและสร้างความสมดุลในชีวิต และการทำงาน	-	-	มีการ ทบทวน ปรับปรุง อย่าง ต่อเนื่อง	-	-	มีการ ทบทวน ปรับปรุง อย่าง ต่อเนื่อง

หมายเหตุ - หมายถึงไม่สอดคล้อง
/ หมายถึงสอดคล้อง

บทสรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐาน

จากตารางการเปรียบเทียบความสอดคล้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า

ส่วนที่ 1 : การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเช่นกัน แต่มีจุดเน้นให้ความสำคัญแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญว่าด้วยเรื่องการสนับสนุนขององค์กร ที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามมาตรฐานต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่า หลายมาตรฐานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม แต่มักแยกออกจากผู้รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นคนละหน่วยงาน ทำให้ต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ และอาจทำให้การดำเนินงานมีช่องว่างไม่ครอบคลุมครบถ้วน

ส่วนที่ 2 : เกณฑ์ “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา มีสมดุลชีวิต” ซึ่งในการประเมินแบ่งเป็นส่วนย่อย “เกณฑ์สะอาด” “เกณฑ์ความปลอดภัย” “เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี” และ “เกณฑ์มีชีวิตชีวา และมีสมดุลชีวิต” นั้น พบว่ามีความแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ดังนี้

ในส่วนย่อย “เกณฑ์สะอาด” แม้ว่ามาตรฐานต่าง ๆ ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสัดส่วนพื้นที่การทำงาน ความเป็นระเบียบและสะอาด อย่างไรก็ตามประเด็น/ข้อกำหนดมิได้มีการระบุในรายละเอียดเหมือนกับ มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for life) ที่มีประเด็น/ข้อกำหนดด้านการสุขาภิบาลที่ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

ในส่วนย่อย “เกณฑ์ความปลอดภัย” “เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี” และ “เกณฑ์มีชีวิตชีวาและมีสมดุลชีวิต” มีหลายมาตรฐานที่ให้ความสำคัญในประเด็น/ข้อกำหนดตามเกณฑ์ดังกล่าว แต่จะเป็นไปตามจุดมุ่งเน้นของแต่ละมาตรฐาน อาทิเช่น มาตรฐาน มอก./OHSAS 18001 จะมีประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย ในขณะที่ มอก.14001 จะมีประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมมาก ในขณะที่ หลายมาตรฐานให้ความสำคัญต่อประเด็นข้อกำหนดในเกณฑ์มีชีวิตชีวา มีสมดุลชีวิต ได้แก่ การสื่อสาร การให้ความรู้ การตรวจสุขภาพ การปฐมพยาบาล อย่างไรก็ตามกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมักเป็นเพียงหัวข้อย่อยแสดงถึงการดำเนินการ แต่ไม่ได้ถูกหยิบยกมากำหนดเป็นหัวข้อการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา สืบค้น รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล สามารถสรุปและเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานประเด็นด้านสุขภาพสำหรับหน่วยงานหรือสถานประกอบการกิจการต่าง ๆ โดยมีแนวทางที่นำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 รูปแบบของการดำเนินงานตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐ ภาคการสาธารณสุข และสถานประกอบการ มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานอื่นที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ประกอบด้วย มาตรฐาน มรท.8001 มาตรฐานจรรยาปฏิบัติของสถานประกอบการ ของกระทรวงแรงงาน และมาตรฐาน มอก. /OHSAS 18001 มอก. 9999 มอก. 26000 มอก. 14001 ของกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ต้องดำเนินการ สำหรับเกณฑ์มาตรฐาน Workplace Happy for Life ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเกณฑ์มาตรฐานภาคสมัครใจ ไม่ได้เป็นไปตามกฎหมาย แต่สถานประกอบการเห็นความสำคัญประเด็นสุขภาพอนามัย ความสมดุลชีวิตในการทำงาน Work-Life Balance ประกอบกับมาตรฐานเดิมที่มีอยู่บางเกณฑ์ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน Workplace Happy for Life สามารถนำไปต่อยอดการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ คำดี และคณะ, (2553) และ Haar, J. M., etAl. (2014) work-life balance on job satisfaction ซึ่งพบว่าการดำเนินงาน Workplace Happy for Life ส่งผลดีต่อคนทำงาน ต้องมีการพัฒนาต่อยอดไปยังทุกหน่วยงาน และส่งเสริมความสมดุลชีวิตในการทำงาน Work-Life Balance ให้กับคนในองค์กร

5.1.2 ประเภทสถานประกอบการ/หน่วยงาน ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

จากข้อมูลการสัมภาษณ์สถานประกอบการที่มีการให้ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) พบว่า หน่วยงานที่สามารถดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดไม่ใหญ่ มีพื้นที่บริหารจัดการจำกัด มีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรที่สามารถติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานได้ครอบคลุมทุกส่วน เจ้าหน้าที่จำนวนไม่มากสามารถกำหนดบทบาท โครงสร้างหน้าที่รับผิดชอบได้ชัดเจน และเจ้าหน้าที่ทราบบทบาท และมีกลไกการประเมินติดตามอย่างต่อเนื่อง กำกับเกณฑ์มาตรฐานโดยใช้ทีมประเมินเดียวกัน ของมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีการประเมินหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร รอดเที่ยง, (2550) ที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือความสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนงาน Healthy Workplace Happy for Life

จากผลการศึกษาเห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อน Healthy Workplace Happy for Life สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง และส่งผลความสมดุลกับสุขภาพของพนักงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร การส่งเสริมการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง การกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง กำหนดโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ดำเนินงานอย่างชัดเจน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการที่ไม่สามารถดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life เนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วยนโยบายขององค์กร กลไกหรือกระบวนการบูรณาการของเจ้าหน้าที่ในองค์กร การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานไม่ครอบคลุม

และเทคโนโลยีในการควบคุมกำกับที่ทันสมัย ลดภาระของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เนวลา และคณะ (2559) ที่ได้ข้อมูลว่าปัจจัยความสำเร็จของงาน Healthy Workplace Happy for Life มาจากการมีนโยบายที่ดี บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น และการพัฒนารูปแบบส่งเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง

5.1.4 การเปรียบเทียบความสอดคล้องมาตรฐาน

จากการพิจารณากรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ทั้ง 6 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานกระทรวงแรงงาน ได้แก่ มรท.8001 มาตรฐานจรรยาปฏิบัติของสถานประกอบการ มาตรฐานกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ มอก./OHSAS18001 มอก. 9999 มอก.26000 มอก.14001 และมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข Healthy Workplace Happy for Life และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง พบว่า Healthy Workplace Happy for Life มีความสอดคล้องและความสัมพันธ์กับมาตรฐาน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1)ความปลอดภัยจะเน้นที่การดูแลความปลอดภัยของพนักงาน มีขั้นตอนระเบียบการกำหนดวิธีการดูแลความปลอดภัย และการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน 2)การดูแลเครื่องจักรและเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความปลอดภัย 3)มีระบบไฟฟ้า 4)มีระบบป้องกันอัคคีภัย 5)การจัดสิ่งแวดล้อมเน้นการจัดการแสงสว่าง มีการระบายอากาศที่ดี การจัดการเสียงรบกวน การจัดการสารเคมี การจัดการมูลฝอย และการจัดการสิ่งปฏิกูล ซึ่งทั้งหมดเป็นประเด็นที่สอดคล้องกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะต่อการขับเคลื่อนงาน Healthy Workplace Happy for Life

สืบเนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานขับเคลื่อนงาน Healthy Workplace Happy for Life มีบางข้อที่ไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนกันบางข้อ มีลักษณะมาตรฐานผู้ประเมินไม่ได้กำหนดขอบเขต กรอบการประเมินที่ชัดเจน และเป็นรูปแบบที่สอดคล้องต่อกระบวนการประเมินที่เป็นมาตรฐานกลาง ส่งผลต่อกระบวนการประเมิน ต้องมีข้อเสนอการดำเนินงาน ดังนี้

1. ทบทวนเกณฑ์มาตรฐานให้มีความสอดคล้อง เข้าใจง่าย ใช้งานได้จริง โดยสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทบทวนเกณฑ์มาตรฐานให้เหมาะสม และใช้งานได้จริง

2. สถานประกอบการยังไม่ได้ดำเนินการ Healthy Workplace Happy for Life เนื่องจากติดข้อจำกัดบางประเด็นในการขับเคลื่อนงาน ดังนั้นต้องมีการทบทวนกลไกการขับเคลื่อนงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเสนอ หรือข้อจำกัดของสถานประกอบการ โดยผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะของกระทรวงสาธารณสุข การพัฒนาต้นแบบเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างทีมนำเครือข่ายของสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการเป็นครู ก ในการที่เข้าไปเป็นตัวอย่างสอนสถานประกอบการอื่น ๆ

3. เน้นกระบวนการสื่อสาร สร้างการรับรู้ เน้นการประชาสัมพันธ์ การใช้เครือข่าย เช่น ชมรม สมาคมของสถานประกอบการ ร่วมขับเคลื่อนงาน กระตุ้นผลักดันให้มีการสมัคร หรือดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเน้นให้เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาและเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ

4. พัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการกำกับ ติดตาม เพื่อง่ายสำหรับการดำเนินงาน และสามารถส่งต่อข้อมูลผลการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว

5. บูรณาการเกณฑ์มาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life ร่วมกับเกณฑ์มาตรฐานอื่นของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานภาคการสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการบูรณาการเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน ลดภาระ ลดความซ้ำซ้อนการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยใช้การประชุมร่วมกับเครือข่ายมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของกรมอนามัย หรือใช้กลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างทุกหน่วยงานตามภารกิจในทุกระดับ

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

เนื่องจากการขับเคลื่อนตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ส่งผลกับสุขภาพและความสมดุลชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นควรมีการศึกษาประเมินผลสัมฤทธิ์ทางด้านสุขภาพและความสมดุลชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานภาคการสาธารณสุขที่ขับเคลื่อนตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เพื่อชี้ให้เห็นประโยชน์และผลลัพธ์ในเชิงสุขภาพ นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลทางสภาวะสุขภาพของพนักงาน ในองค์กรจากการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 - 22.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย. เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561 จาก http://tls.labour.go.th/attachments/article/628/Book_Thai.pdf
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี (2554). Doctoral dissertation คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรีนซ์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี: บริษัทสองขา ศรีเอชเอ็น จำกัด.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญศิริณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2551). การประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workpaace).
- นภัสชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ปาริชาติ คำดี และคณะ. (2554). ผลของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลนครเดิฐ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย.
- อมรรัตน์ แก้วทวี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพันธ์ เวลา และคณะ. (2559). ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน ของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี.
- ลักขณา เหล่าเกียรติ. (2560). การบาดเจ็บ ความผิดปกติและโรคจากการทำงาน: การป้องกัน. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันทนี พันธ์ประสิทธิ์. (2557). อันตรายในสิ่งแวดล้อมการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพ. ในสุขศาสตร์อุตสาหกรรม กลยุทธ์ ประเมิน ควบคุม และจัดการ (หน้า 23-76). กรุงเทพฯ: เบสท์ กราฟฟิค เพรส.
- กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). 5 โรคจากการประกอบอาชีพ และ 2 โรคจากสิ่งแวดล้อม. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.ohswa.or.th/17706426>
- สมานลักษณ์ ตันติกุล. (2557). มอก. 9999 แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม. oie_share, Vol. 23 หน้า 3-6. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2560 จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/publications/oie_share_vol23feb2557.pdf

- สราวุธ สุธรรมาสา. (2555). มาตรฐานมอก.18001: 2554. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์.
เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2560 จาก
http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book55_2/frommag.htm
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2554). มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก.18001-2554
ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: ข้อกำหนด สมอ.: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2554). ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 4341 (พ.ศ. 2554).
คั่นเมื่อ 12 มกราคม 2561, จาก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เว็บไซต์:
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/E/099/11.PDF>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2559). ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 4913 (พ.ศ. 2559).
คั่นเมื่อ 12 มกราคม 2561, จาก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เว็บไซต์:
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2559/E/299/10.PDF>
- ผลสำรวจ "HonestDocs" ชี้ คนไทย 99% มีสัญญาณของโรคออฟฟิศซินโดรม สืบเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565,
จาก <https://hd.co.th/office-syndrome-survey>.
- British Standards Institute. (2007). BS OHSAS 18001:2007, Occupational Health and Safety
Management Systems-Requirement. BSI: London.
- Gilmer, Von Haller B. & others. (1977). Industrial and Organizational Psychology. 4th ed.
New York: McGraw-Hill Book Company.
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply
and worker well-being. The Journal of Socio-Economics, 35(2), 382-397.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life
balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven
cultures. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373.
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). DEVELOPMENT OF A PSYCHOMETRIC
INSTRUMENT TO MEASURE WORK LIFE BALANCE. Continental Journal of Social
Sciences, 3, 50.
- State Services Commission. (2005). Work-life balance: a resource for the State Services.
Wellington: State Services Commission.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health.
Journal of Occupation Psychology, 63, 193-210
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on
job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures.
Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373.
- Occupational Safety and Health Branch, Labour Department. (2009). A Health Guide on Working
with Display Screen Equipment. คั่นเมื่อ 2 ตุลาคม 2562, จาก
<https://www.labour.gov.hk/eng/public/oh/HG-DSE.pdf>
- Occupational Safety and Health Branch, Labour Department. (2009). Office Workstation Design.
คั่นเมื่อ 2 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.labour.gov.hk/eng/public/oh/OE5.pdf>

ภาคผนวก

(ภาคผนวก ก)

แบบสอบถาม เรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ

คำแนะนำ กรุณากรอกข้อมูล หรือกาเครื่องหมาย X ลงในแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประเภทสถานประกอบการ/หน่วยงาน

- | | |
|---|---|
| ☐ ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม | ☐ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ |
| ☐ ยานยนต์ | ☐ ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก |
| ☐ เครื่องนุ่งห่ม | ☐ การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา |
| ☐ สิ่งทอ | ☐ อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง |
| ☐ เคมีภัณฑ์ | ☐ โรงแรมและภัตตาคาร |
| ☐ การแพทย์และสาธารณสุข | ☐ ขนส่ง และคลังสินค้า |
| ☐ อื่นๆ ระบุ | |

2. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ/หน่วยงาน

- | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| ☐ 1 - 50 คน | ☐ 51 - 100 คน | ☐ 101 - 200 คน |
| ☐ 201 - 500 คน | ☐ 501 คน ขึ้นไป | |

3. มาตรฐานที่สถานประกอบการ/หน่วยงานมีการดำเนินการ

มาตรฐาน	ได้รับการรับรองเมื่อ (ระบุ ปีพ.ศ)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ดำเนินการเป็นระยะเวลา (ปี)	สถานะปัจจุบันของการรับรอง	
				คงอยู่	ยกเลิก (โปรดระบุสาเหตุ)
มรท. 8001					
มอก./OHSAS 18001					
มอก. 9999					
มอก. 26000					
มอก. 14001					
Healthy Workplace					
อื่นๆ ระบุ.....					

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ (ตอบเฉพาะมาตรฐานที่มีการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน)

มาตรฐาน	ประโยชน์ที่ได้รับ
มรท. 8001	
มอก./OHSAS 18001	
มอก. 9999	
มอก. 26000	
มอก. 14001	
Healthy Workplace	
อื่นๆ ระบุ.....	

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการมาตรฐานต่าง ๆ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมาตรฐาน (ตอบได้หลายข้อ)

- | | |
|--|--|
| ☐ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร | ☐ ไม่มีหน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน |
| ☐ ขาดความร่วมมือจากพนักงาน | ☐ ปัญหาด้านการสื่อสาร |
| ☐ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง | ☐ ขาดการปรับปรุงแก้ไข |
| ☐ ขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี | ☐ ขาดบุคลากร/ทรัพยากร |
| ☐ ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร | |
| ☐ อื่นๆ ระบุ | |

2. สิ่งสนับสนุนให้การดำเนินงานสำเร็จ (ตอบได้หลายข้อ)

- | | |
|---|---|
| ☐ การสนับสนุนจากผู้บริหาร | ☐ มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ☐ วัฒนธรรมองค์กร | ☐ มีโครงสร้างการรับผิดชอบที่ชัดเจน |
| ☐ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง | ☐ มีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง |
| ☐ ความมีส่วนร่วมของพนักงาน | ☐ เทคโนโลยี |
| ☐ บุคลากร/ทรัพยากร | |
| ☐ อื่นๆ ระบุ | |

3. ท่านคิดว่ามาตรฐานที่สถานประกอบการมีการดำเนินการอยู่มีจุดเด่น และมีความซ้ำซ้อนกับมาตรฐานใด และซ้ำซ้อนกันอย่างไรหรือในด้านใด

มาตรฐาน	จุดเด่น	มาตรฐานที่มีความซ้ำซ้อน	ประเด็นที่ซ้ำซ้อน
มรท. 8001			
มอก./OHSAS 18001			
มอก. 9999			
มอก. 26000			
มอก. 14001			
Healthy Workplace Happy for Life			
อื่นๆ.....			

4. กรณีที่หน่วยงานไม่ได้ดำเนินมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life เป็นเพราะเหตุใด (ตอบได้หลายข้อ)

- ☐ ไม่รู้จัก
 ☐ ไม่เป็นมาตรฐานสากล
☐ ไม่เหมาะกับบริบทของหน่วยงาน
 ☐ อื่นๆ ระบุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง/หน้าที่/โทรศัพท์

กรณีที่หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life กรุณาตอบในส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน Healthy Workplace Happy for Life

1. จำนวนองค์ประกอบ (เรื่อง/กิจกรรม) ที่ใช้ในการประเมิน ☐ น้อยไป
☐ มากไป
☐ ไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ.....

2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ☐ ย่อนไป
☐ เหมาะสมดี
☐ ไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ.....

3. กระบวนการในการดำเนินการขอรับการรับรอง

- 3.1 การประเมินตนเอง ☐ มีประโยชน์ ทำให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับการประเมิน
☐ ไม่มีประโยชน์ เนื่องจากซ้ำซ้อนกับการประเมินโดยคณะผู้ให้การรับรอง
☐ ไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้ประเมินเป็นคนละกลุ่มกับผู้ให้การรับรอง

ข้อเสนอแนะ.....

- 3.2 การประเมินโดยคณะผู้ให้การรับรอง ☐ มีแนวทางที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน น่าเชื่อถือ
☐ ขาดความชัดเจน ไม่แม่นยำในเกณฑ์การประเมิน ไม่น่าเชื่อถือ
☐ คณะผู้ให้การรับรอง ประกอบด้วยทีมงานที่ครอบคลุมครบทุกด้าน
☐ คณะผู้ให้การรับรอง ประกอบด้วยทีมงานที่ไม่ครอบคลุมครบทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ.....

4. การแบ่งระดับขั้นของการรับรอง ☐ แบ่งหลายระดับเกินไป
☐ ไม่เหมาะสมกับเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ
☐ เหมาะสมดี

ข้อเสนอแนะ.....

พื้นที่นี้ สำหรับท่านที่ประสงค์จะให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

(ภาคผนวก ข)

แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานประเภทต่าง ๆ
ประเด็นสอบถาม/สัมภาษณ์

1. ความเหมาะสมของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ต่อสถานประกอบกิจการ

.....
.....

2. ความแตกต่างหรือซ้ำซ้อน ของมาตรฐานประเภทต่าง ๆ

.....
.....

3. ปัจจัยสนับสนุนที่จะส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ มีการดำเนินมาตรฐานประเภทต่าง ๆ

.....
.....

4. อุปสรรคที่ทำให้สถานประกอบกิจการไม่ดำเนินการมาตรฐานประเภทต่าง ๆ

.....
.....

5. ความสำคัญของการทำงานอย่างมีสมดุลระหว่างชีวิตกับงานต่อสถานประกอบกิจการ

.....
.....

6. บทบาทของหน่วยงาน ในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน

.....
.....

7. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการมาตรฐาน
ประเภทต่าง ๆ

.....
.....

(ภาคผนวก ค)
รายนามคณะผู้ศึกษา
การศึกษาสถานการณ์ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงาน
น่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน
(Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการ
ประเมิน

คณะที่ปรึกษา

- | | | |
|-------------------|--------------|--|
| 1. นายแพทย์ดนัย | ธีวันดา | รองอธิบดีกรมอนามัย |
| 2. นางสาวสิริวรรณ | จันทนจุลกะ | รักษาการนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ
(ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม) |
| 3. นายสมชาย | ตู้แก้ว | ผู้อำนวยการสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม |
| 4. ผศ.ดร. เพ็ญศรี | วิจฉลະຍູດ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 5. ผศ. ดร. ลักษณะ | เหล่าเกียรติ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |

คณะผู้ศึกษา

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|------------------------|
| 1. นางปรียานุช บุรณะภักดี | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ | สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม |
| 2. นางสาวพรนิกาญจน วังกุ่ม | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม |

.....