



## สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานในสหรัฐอเมริกา\* EMPLOYEE SFETY AND HEALTH AMERICAN SOCIETY

สถิตย์ นิยมญาติ\*, ภูกิจ สุรติรางคกุล, สมชาย วิมลสุข, นิชาภัทร พานิช, ฐิตชา ผ่องไพบูลย์

Satit Niyomyaht\*, Phukit Suratrangakul, Somchai Wimonasuk, Nichapat Panuch, Ticha Phongpaiboon

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

\*Corresponding author E-mail: niyom.satit@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสหรัฐอเมริกา และศึกษามาตรการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงาน การวิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ วารสาร รายงานทางวิชาการ และเอกสารจากหน่วยงานภาครัฐและองค์การระหว่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐาน ควบคุม และบังคับใช้กฎหมายด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน มุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานที่เกิดจากเครื่องจักร สารเคมี สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพฤติกรรมไม่ปลอดภัยของพนักงาน สาเหตุหลักของอุบัติเหตุในสถานประกอบการ ได้แก่ การละเลยการใช้อุปกรณ์ป้องกัน การทำงานทางลัด เครื่องมือชำรุด และการจัดการพื้นที่ทำงานไม่เหมาะสม ความเครียดจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงานยาวนาน และความรุนแรงในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจของแรงงาน สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยแบบบูรณาการที่เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการดำเนินการมาตรการต่อเนื่อง เช่น การอบรม การสื่อสาร การตรวจประเมิน และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านความปลอดภัยแรงงานของประเทศไทย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และสร้างสังคมแรงงานที่ปลอดภัย มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

**คำสำคัญ:** อาชีพ, ความปลอดภัย, สุขภาพ, ที่ทำงาน, โอชา

### Abstract

This research aims to study the conditions of occupational health and safety among employees in the United States and to examine the measures implemented by relevant agencies to prevent and solve problems in order to reduce risks and impacts on workers. The study employed a documentary research method by collecting and analyzing information from books, journals, academic reports, and documents from governmental and international organizations. The findings revealed that the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) plays a

crucial role in establishing standards, monitoring, and enforcing laws related to occupational safety and health. OSHA focuses on preventing workplace accidents and occupational diseases caused by machinery, chemicals, physical environments, and unsafe employee behaviors. The main causes of workplace accidents include neglecting the use of protective equipment, taking shortcuts, defective tools, and improper workplace management. Work-related stress, long working hours, and workplace violence are also significant factors affecting the physical and mental health of workers, reflecting the need to promote a safe and employee-friendly working environment. Building an integrated safety culture that emphasizes employee participation at all levels, managerial support, and continuous measures such as training, communication, evaluation, and systematic follow-up is an important approach to fostering sustainable safe working behaviors. The results of this study can be applied as a guideline for developing Thailand's labor safety policies to enhance workers' quality of life, reduce economic losses, and create a safe, stable, and sustainable labor society in the long term.

**Keywords:** Occupation, Safety, Health, Workplace, OSHA

## บทนำ

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ข้อมูลจาก สภาความปลอดภัยแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Safety Council: NSC) ระบุว่าแรงงานเสียชีวิตจากการทำงานทุก ๆ 2 ชั่วโมง และเกิดการบาดเจ็บที่ทำให้สูญเสียกำลังแรงงานทุก ๆ 2 นาที ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศสูญเสียมากกว่า 121 พันล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (Bureau of Labor Statistics, 2008) สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่เพียงแต่สร้างผลกระทบต่อแรงงาน แต่ยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านของนายจ้าง การละเมิดมาตรการด้านความปลอดภัยก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งจากค่าปรับและการสูญเสียแรงงานที่มีทักษะ ตัวอย่างเช่น บริษัท General Motors (GM) ถูกปรับเป็นเงิน 1.94 ล้านดอลลาร์สหรัฐจากการละเมิดข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และบริษัท John Morrell and Co. รัฐเซาท์ดาโคตา ถูกปรับถึง 4.33 ล้านดอลลาร์ หลังจากพบการละเมิดกฎที่ส่งผลให้พนักงานกว่า 800 คนจากทั้งหมด 2,000 คนได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือพิการ โดยมีอัตราการบาดเจ็บสูงกว่าธุรกิจทั่วไปถึง 652 เท่า (Occupational Safety and Health Administration, 2010) กรณีเหล่านี้ตอกย้ำว่าการละเลยความปลอดภัยมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร นอกจากนี้ ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยยังเกี่ยวพันกับคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยตรง ทั้งการบาดเจ็บที่ก่อให้เกิดความพิการ โรคจากสภาพการทำงาน เช่น การได้ยินเสื่อมจากเสียงดังหรือโรคจากสารเคมี รวมถึงความเครียดสะสมที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2019) รายงานว่าในแต่ละปีมีแรงงานทั่วโลกเสียชีวิตจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานมากกว่า 2.78 ล้านคน และมีผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยกว่า 374 ล้านคน สร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 3.94 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของโลก ซึ่งเป็นตัวเลขที่สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของปัญหานี้ในระดับนานาชาติ

ในเชิงทฤษฎี สุขภาพและความปลอดภัยสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดทางจิตวิทยาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประการแรก ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, A. H., 1943) ความปลอดภัยจัดอยู่ในลำดับที่สองของความต้องการพื้นฐานมนุษย์ รองจากความต้องการทางสรีระ หากพนักงานไม่รู้สึกปลอดภัย ย่อมไม่สามารถพัฒนาไปสู่การบรรลุความต้องการในขั้นที่สูงกว่าได้ ประการที่สอง ทฤษฎีสอง



ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, F. et al., 1959) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยสุขภาพและความปลอดภัยจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัย ค้ำจุน ซึ่งหากองค์กรละเลยย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งจาก มุมมองของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยถือเป็นกลยุทธ์หลักที่ช่วยเพิ่มความผูกพันและความภักดีของพนักงานต่อองค์กร รวมถึงช่วยลด ต้นทุนจากการสูญเสียแรงงาน (Dessler, G., 2020) สำหรับประเทศไทย แม้จะมีการตรา พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย แต่ในเชิงปฏิบัติยังพบข้อจำกัดด้านการบังคับใช้เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว ดังนั้น การศึกษาและถอดบทเรียน จากสหรัฐอเมริกาซึ่งมีระบบการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เข้มแข็ง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของแรงงาน เพื่อลดความสูญเสียและเพิ่มคุณภาพชีวิตแรงงาน รวมถึงเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันประเทศไทยในระยะยาว

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหานี้ไม่เพียงแต่สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบเชิง เศรษฐกิจและสังคมจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนขั้น พื้นฐานของแรงงาน และสามารถอธิบายได้ในเชิงทฤษฎีว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อเลี้ยงความต้องการพื้นฐานและ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงการสร้าง องค์ความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหารจัดการแรงงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสหรัฐอเมริกา รวมถึง มาตรการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ แรงงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มาจาก แหล่งต่าง ๆ 3 แหล่ง คือ

1. เอกสารที่ศึกษา หนังสือและวารสารทางวิชาการที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงานที่ทำงานในสหรัฐอเมริกา จำนวน 3 เล่มได้แก่ 1) Human Resource Management (Mondy, R., 2010) 2) Workplace injury and illness summary and causes of fatal occupational injuries (Bureau of Labor Statistics, 2008) 3) Human Resource Management Boston: Pearson Education Limited (Dessler, G., 2020)

2. บทความในวารสารต่าง ๆ จำนวน 3 เรื่อง 1) The Value of Workplace Safety, Journal of Organizational Behavior Management. 2) “Keep the Gloves On!” Occupational Hazards. (Groce, R., 2008) 3) “The Value of Workplace Safety”, Journal of Organizational Behavior Management (Hantula, D. A., 2001)

3. จากการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) ผู้วิจัยทำการทบทวนเนื้อหา และเอกสาร รวมทั้งวารสารทางวิชาการในต่างประเทศ โดยใช้ระยะเวลาในการทบทวนทั้งหมด 120 วัน ข้อมูล ที่เก็บรวบรวมเป็นการคัดเลือกจากเอกสารและวารสารทางวิชาการในต่างประเทศ โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา 2) เนื้อหาที่มีความทันสมัย กล่าวคือ มีการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ใน ช่วงเวลาไม่เกิน 15 ปี และ 3) เนื้อหาสาระปรากฏอยู่ในหนังสือหรือวารสารวิชาการของโลกตะวันตก โดยเฉพาะ อย่างยิ่งของสหรัฐอเมริกา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้จัดบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการจำแนกแยกแยะเป็น

ประเภทต่าง ๆ การทำข้อมูลหรือเนื้อหาให้เป็นระบบระเบียบ การเอาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การสังเคราะห์ข้อมูล การเล่าเรื่อง การวิพากษ์วิจารณ์ และการสรุปลงเอย เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่สะท้อนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

## ผลการวิจัย

เพื่อให้การอ้างอิงมีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ งานวิจัยฉบับนี้ขอกำหนดให้ใช้คำว่า “โอชา” แทนชื่อเต็มของสำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) ตลอดทั้งบทความ

### 1. สภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสหรัฐอเมริกา

ผลการศึกษาพบว่า ระบบการทำงานของแรงงานในสหรัฐอเมริกามีความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในหลายมิติ ทั้งปัจจัยทางกายภาพ เคมี และจิตสังคม โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องเผชิญกับอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ การบาดเจ็บจากเครื่องจักร การหกล้ม การถูกไฟฟ้าดูด การสัมผัสสารเคมีอันตราย และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังหรืออุณหภูมิสูง ซึ่งล้วนก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

นอกจากนี้ ยังพบว่าความเครียดเรื้อรังในสถานที่ทำงาน (Chronic Stress) เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของพนักงาน โดยมีสาเหตุจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความกดดันจากระบบบริหารจัดการที่เข้มงวด และการแข่งขันสูงในองค์กร ความเครียดเหล่านี้อาจนำไปสู่โรคเรื้อรัง เช่น โรคหัวใจ โรคซึมเศร้า หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง อีกทั้งยังพบปรากฏการณ์ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (Workplace Violence) ซึ่งเพิ่มขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทั้งการคุกคามทางวาจาและการทำร้ายร่างกาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยและสุขภาวะทางจิตใจของพนักงานโดยตรง

โดยภาพรวม สภาพการทำงานของแรงงานในสหรัฐอเมริกายังคงเผชิญความท้าทายด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่หลากหลาย แม้ว่าจะมีระบบการจัดการที่มีมาตรฐานและเข้มงวด แต่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ เช่น การทำงานทางไกลหรือระบบอัตโนมัติ ยังคงเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการปรับตัวและพัฒนามาตรการเพิ่มเติมเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. มาตรการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงาน

หน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในสหรัฐอเมริกาคือ สำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) หรือ “โอชา” ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน โดยมีหน้าที่กำหนดมาตรฐาน ตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการทั่วประเทศ ตามอำนาจที่ได้รับจาก พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1970 (OSHA Act of 1970) โอชาดำเนินงานภายใต้หลักการสำคัญ คือ “การป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองแรงงานเชิงรุก” โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

### 1. การลดสถานะและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions and Acts)

โอชาส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการประเมินความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ กำจัดสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดอันตราย เช่น เครื่องจักรที่ชำรุด ระบบไฟฟ้าที่ไม่ปลอดภัย หรือพื้นที่การทำงานที่คับแคบ พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมแก่พนักงาน อีกทั้งยังเน้นย้ำให้ผู้บริหารระดับสูงแสดงบทบาทผู้นำด้านความปลอดภัย และสื่อสารนโยบายด้านความปลอดภัยให้เข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร

### 2. การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Promotion and Culture)



โอชากำหนดให้สถานประกอบการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ทำหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุ วิเคราะห์สาเหตุ และเสนอแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแข่งขันด้านความปลอดภัย และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกและความร่วมมือของพนักงานทุกระดับ

### 3. การบริหารจัดการความเครียดในที่ทำงาน

โอชาตระหนักว่าความเครียดเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญ จึงเสนอแนวทางให้สถานประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และการออกแบบงานให้ลดความซ้ำซาก เพื่อให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ

### 4. การกำหนดบทลงโทษและการบังคับใช้กฎหมาย

โอชากำหนดบทลงโทษตามระดับความรุนแรงของการฝ่าฝืน ตั้งแต่การปรับไม่เกิน 7,000 ดอลลาร์ต่อกรณี ไปจนถึง 70,000 ดอลลาร์สำหรับการกระทำผิดซ้ำ เพื่อสร้างแรงกดดันเชิงบวกให้องค์กรปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างจริงจัง

### 5. การส่งเสริมความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้าง

มาตรการของโอชามุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การจัดทำรายงานการบาดเจ็บ และเจ็บป่วย (OSHA Form 300) การแจ้งเหตุร้ายแรงภายใน 24 ชั่วโมง และการเผยแพร่ข้อมูลสถิติของแรงงาน ในที่ทำงาน เพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป มาตรการของโอชามีลักษณะเป็นระบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งเชิงนโยบาย การส่งเสริม และการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งไม่เพียงช่วยลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้หยั่งรากลึกในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงของแรงงานในระยะยาว

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานในสหรัฐอเมริกาผลการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่า มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของโอชา มีบทบาทสำคัญต่อการลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานในสหรัฐอเมริกา ทั้งในด้านการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบ และการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (Robson, L. S. et al., 2007) ที่พบว่าระบบการจัดการด้านความปลอดภัยช่วยลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุของอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งตรงกับแนวคิด Domino Theory ของ (Heinrich, H. W., 1959) และงานของ (Christian, M. S. et al., 2009) ที่ชี้ว่าพฤติกรรมพนักงานมีผลโดยตรงต่อความปลอดภัย

นอกจากนี้ วัฒนธรรมความปลอดภัยแบบบูรณาการ (Total Safety Culture) และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ปลอดภัย (Cooper, M. D., 2000) ขณะเดียวกัน ความเครียดและความรุนแรงในสถานที่ทำงานก็เป็นปัจจัยเสี่ยงที่บั่นทอนสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Ganster, D. C. & Rosen, C. C., 2013) และ (Schat, A. C. H. & Kelloway, E. K., 2005) ที่ยืนยันถึงผลกระทบเชิงลบของปัจจัยกล่าวหาว่าความเครียดในการทำงานเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของงานกับทรัพยากรที่พนักงานมีอยู่ ซึ่งหากขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจะส่งผลกระทบทั้งทางกายและทางจิตของพนักงานอย่างชัดเจน ผลการศึกษาครั้งนี้พบประเด็นเดียวกันว่า พนักงานในสหรัฐอเมริกาจำนวนมากประสบปัญหาความเครียดเรื้อรังจากภาระงานและแรงกดดันทางองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Ganster และสะท้อนให้เห็นความสำคัญของมาตรการเชิงระบบที่โอชาได้ดำเนินการเพื่อควบคุมและป้องกันปัญหาดังกล่าว ผลการวิจัยนี้ชี้ว่า มาตรฐาน โอชา และการจัดการเชิงระบบ ทั้งด้านพฤติกรรม บุคลากร และสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางสำคัญที่ควรประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับความปลอดภัยของแรงงาน และสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนานโยบายความปลอดภัยแรงงานในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

## สรุปและข้อเสนอแนะ

ระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของสหรัฐอเมริกาภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) หรือ “โอชา” เป็นระบบที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง โดยมีกลไกทางกฎหมาย มาตรฐานการกำกับดูแล และวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ชัดเจน ส่งผลให้สามารถลดอุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่สังคมไทยยังให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในระดับจำกัด โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่ยังขาดระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น งานวิจัยนี้เสนอว่า การพัฒนาระบบความปลอดภัยแรงงานของไทยควรมุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมความปลอดภัย” ภายในองค์กร ควบคู่กับการปรับใช้มาตรฐานของโอชาอย่างเหมาะสมกับบริบทไทย พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ นายจ้าง และพนักงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยให้มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี และสร้างสังคมแรงงานที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงต่อท่านศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่ได้ให้ทุนการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงานวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ จนทำให้การวิจัยแล้วเสร็จโดยสมบูรณ์

## เอกสารอ้างอิง

- Bureau of Labor Statistics. (2008). Workplace injury and illness summary. U.S. Department of Labor. Retrieved March 19, 2024, from [https://www.bls.gov/news.release/archives/osh\\_12102008.pdf](https://www.bls.gov/news.release/archives/osh_12102008.pdf)
- Christian, M. S. et al. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education Limited.
- Ganster, D. C. & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Groce, R. (2008). Keep the gloves on! Occupational Hazards. Retrieved March 19, 2024, from <https://www.ehstoday.com/ppe/eye-face-head/article/21906849/keep-the-gloves-on>
- Hantula, D. A. (2001). The value of workplace safety. *Journal of Organizational Behavior Management*, 21(2), 79-98.
- Heinrich, H. W. (1959). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- International Labour Organization. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. Switzerland: International Labour Office.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mondy, R. (2010). *Human Resource Management*. Boston: Prentice Hall.



- Occupational Safety and Health Administration. (2010). Enforcement case database. U.S. Department of Labor. Retrieved June 10, 2025, from <https://www.osha.gov/enforcement>
- Robson, L. S. et al. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management System. interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329-353.
- Schat, A. C. H. & Kelloway, E. K. (2005). *Workplace aggression*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.