

ทฤษฎีการเติบโตอย่างเต็มที่ ที่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5:
ผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และจริยธรรมธุรกิจ

FLOURISHING THEORY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ERA OF PM2.5:
THROUGH HR STRATEGIES AND BUSINESS ETHICS

ธณัฐ อัทธวิทธานา

Thanat Atthiwatthana

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Faculty of Business Administration, Rajapruk University

aump.thanat@gmail.com

Received: 2025-04-29; Revised: 2025-06-21; Accepted: 2025-06-21

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5 โดยเน้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ของ Corey Keyes เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรไทย ปัจจุบันปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่และอุตสาหกรรมที่มีค่าฝุ่นสูงกว่ามาตรฐานองค์การอนามัยโลกถึง 3 เท่า ส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญความท้าทายในการดูแลและบริหารคนท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอ 1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาวะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ 3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์การส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมปลอดฝุ่น และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะ และ 5) แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ที่กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 เพื่อชี้ให้เห็นช่องว่างขององค์ความรู้และทิศทางการพัฒนาต่อไป องค์ความรู้จากบทความนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สร้างสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างยั่งยืนในสภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม และเป็นแนวทางสำหรับการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกลยุทธ์ HR เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: ทฤษฎีการเติบโตอย่างเต็มที่; ฝุ่น PM2.5; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; จริยธรรมธุรกิจและความยั่งยืน; สุขภาวะพนักงานในองค์กร

Abstract

This academic article presents an analysis and proposes human resource management strategies in the era of PM2.5 pollution, focusing on the application of Corey Keyes' Flourishing Theory to enhance employee well-being and engagement in Thai organizations. Currently, PM2.5 fine particulate pollution significantly impacts employees' physical and mental health, particularly in urban and industrial areas where dust levels exceed WHO standards by threefold. This poses critical challenges for organizations in managing their workforce amidst environmental crises. The article addresses five key areas: 1) Core concepts and components of Flourishing Theory, along with relevant research and organizational applications; 2) Impacts of PM2.5 on employees' health and work performance, both physically and psychologically; 3) Integration of business ethics principles-fairness, transparency, and social responsibility-into PM2.5 management; 4) Human resource strategies to promote flourishing in the PM2.5 era, including flexible work policies, dust-free working environments, and well-being programs; and 5) Future research directions and knowledge development trends in flourishing theory and workforce management during PM2.5 crises. The findings of this article will benefit executives and HR professionals in developing sustainable policies and practices that foster employee well-being and engagement during environmental crises. It also provides a framework for integrating business ethics with HR strategies to enhance the long-term competitiveness of Thai organizations.

Keywords: Flourishing Theory; PM2.5 Pollution; Human Resource Management; Business Ethics and Sustainability; Employee Well-being

บทนำ

ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ในประเทศไทยได้ทวีความรุนแรงขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมและกรุงเทพมหานคร ข้อมูลจาก Pollution Control Department (2024) ระบุว่าค่าเฉลี่ยรายปีของฝุ่น PM2.5 ในกรุงเทพมหานครสูงถึง $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ซึ่งเกินค่ามาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่กำหนดไว้ที่ $15 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ถึง 3 เท่า งานวิจัยของ Phosri et al., (2023) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระยะยาวส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง 19.4% และเพิ่มความเสี่ยงของโรคระบบทางเดินหายใจถึง 36% อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเน้นผลกระทบทางสุขภาพกายและขาดการบูรณาการแนวคิดสุขภาวะจิตใจและการบริหารคนในเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้ยังมี “ช่องว่างของความรู้” ในการพัฒนานโยบาย HR ที่ตอบโจทย์สุขภาวะองค์กรรวมของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 Power et al., (2015) และ Chang et al., (2019)

ทฤษฎี Flourishing หรือการเติบโตอย่างเต็มที่ ซึ่งพัฒนาโดย Keyes (2002) เป็นแนวคิดที่มองว่า ความเจริญงอกงามเป็นสภาวะที่บุคคลมีสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับตนเอง (self-acceptance), ความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationships), การเติบโตส่วนบุคคล (personal growth), เป้าหมายในชีวิต (purpose in life), การควบคุมสิ่งแวดล้อม (environmental mastery) และ ความเป็นอิสระ (autonomy) ต่อมา Seligman (2011) ได้ขยายแนวคิดนี้ผ่านโมเดล PERMA ที่ประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก (Positive emotions), ความผูกพัน (Engagement), ความสัมพันธ์ (Relationships), ความหมาย (Meaning) และ ความสำเร็จ (Accomplishment) งานวิจัยของ Diener and Seligman (2004) พบว่า องค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มผลิตภาพได้ถึง 15.3% และลดอัตราการลาออกได้ 21% ขณะที่ Huppert and So (2013) และ Junprasert et al., (2022) ชี้ว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในองค์กรไทยช่วยเพิ่มความผูกพันและสุขภาวะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

การจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในองค์กรไม่เพียงแต่ต้องอาศัยการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน แต่ยังต้องบูรณาการเข้ากับหลักจริยธรรมธุรกิจในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยทฤษฎี Flourishing จะทำหน้าที่เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ หลักจริยธรรมธุรกิจจะเป็นกรอบในการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ และกลยุทธ์ HR จะเป็นเครื่องมือในการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้วิกฤตฝุ่น PM2.5 โดยบูรณาการแนวคิดจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR เข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรไทย การศึกษานี้จะวิเคราะห์ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน พร้อมนำเสนอกรอบการบริหารจัดการที่ผสมผสานหลักจริยธรรมธุรกิจในการสร้างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ควบคู่กับกลยุทธ์ HR ที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างเต็มที่ของพนักงานท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม

การบูรณาการแนวคิดทั้งสี่ด้านนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงทฤษฎี ได้แก่ 1) การพัฒนาโมเดลแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างจิตวิทยาเชิงบวก จริยธรรมธุรกิจ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทวิกฤตสิ่งแวดล้อม 2) การขยายขอบเขตของทฤษฎี Flourishing ให้ครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) การสร้างกรอบทฤษฎีสำหรับการศึกษาผลกระทบของมลพิษทางอากาศต่อสุขภาวะการทำงานอย่างเป็นระบบ

ในเชิงปฏิบัติการ การบูรณาการนี้จะช่วย 1) ให้ผู้บริหารองค์กรมีแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งสุขภาวะพนักงานและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 2) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพองค์กรและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม 3) พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5 และปัญหาสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และ 4) เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บทความนี้นำเสนอ 1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ 3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์ การส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมปลอดฝุ่น และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และ 5) แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 องค์ความรู้จากบทความนี้จะประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สร้างสุขภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างยั่งยืนในสภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม และเป็นแนวทางสำหรับการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกลยุทธ์ HR เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทยในระยะยาว

1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประยุกต์ใช้ในองค์กร

ทฤษฎี Flourishing หรือการเติบโตอย่างเต็มที่ เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Keyes (2002) ซึ่งมองว่าความเจริญงอกงามเป็นสถานะที่บุคคลมีสุขภาพทางจิตในระดับสูง Keyes ได้นิยาม Flourishing ว่าเป็นภาวะสุขภาพจิตเชิงบวกที่รวมทั้ง "ความรู้สึกดี" (Feeling Good) และ "การทำงานที่ดี" (Functioning Well) ซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับต้น (อารมณ์ ความรู้สึก) และระดับลึก (ความหมายของชีวิต)

องค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing Keyes (2002) ได้กำหนดองค์ประกอบของ Flourishing ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) 3) การเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) 4) เป้าหมายชีวิต (Purpose in life) 5) การควบคุมสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) และ 6) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ต่อมา Seligman (2011) ได้พัฒนาโมเดล PERMA ซึ่งประกอบด้วย Positive emotions (อารมณ์เชิงบวก), Engagement (ความผูกพัน), Relationships (ความสัมพันธ์), Meaning (ความหมาย) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keyes

ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี Flourishing ของ Keyes และโมเดล PERMA ของ Seligman มีรากฐานมาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและความเจริญงอกงามของมนุษย์ ทฤษฎี Flourishing ของ Keyes (2002) เป็นรากฐานหลักที่เน้นสุขภาพทางจิตในระดับสูงผ่านองค์ประกอบ 6 ด้าน ขณะที่โมเดล PERMA ของ Seligman (2011) พัฒนาต่อยอดแนวคิดนี้โดยขยายความเข้าใจให้ครอบคลุมมิติที่หลากหลายมากขึ้น ความเชื่อมโยงหลักระหว่างทฤษฎีทั้งสองคือ การมุ่งเน้นสุขภาพเชิงบวกและการทำงานที่ดี (functioning well) โดยทฤษฎี Flourishing เป็นแกนหลักที่เน้นการยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวก และ

การเติบโตส่วนบุคคล ส่วนโมเดล PERMA เสริมด้วยมิติของความผูกพัน ความหมาย และความสำเร็จ ทำให้ทฤษฎี Flourishing จึงเป็นทฤษฎีหลักที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5

การศึกษาของ Diener and Seligman (2004) พบว่า บุคคลที่มีภาวะ Flourishing มีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า นอกจากนี้ การศึกษาของ A'yunnisa et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ของ Corey Keyes ร่วมกับโมเดล PERMA ของ Martin Seligman ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างกลไกการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานกับหลักจริยธรรมธุรกิจและการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม งานศึกษาจากแหล่งข้อมูลชั้นนำแสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกและการควบคุมสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดของ Keyes ร่วมกับการส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกและความผูกพันตามโมเดล PERMA ส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอันท้าทายได้ดีขึ้นถึง 37%

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ในองค์กร ในบริบทองค์กร การส่งเสริม Flourishing สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ Huppert and So (2013) เสนอว่า องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนสุขภาวะของพนักงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การศึกษาของ Schaufeli et al., (2008) พบว่า องค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ Keyes and Annas (2009) ยังพบว่า พนักงานที่มีภาวะ Flourishing มีแนวโน้มที่จะมีความเครียดน้อยกว่า มีอัตราการลาป่วยต่ำกว่า และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

สำหรับบริบทประเทศไทย Junprasert et al., (2022) ศึกษาการนำแนวคิด Flourishing ไปใช้ในองค์กรบริการ พบว่าช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้ถึง 22% และลดอัตราการลาออกได้ 18% โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี Flourishing กับกลยุทธ์ HR ในสถานการณ์วิกฤตสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 ซึ่งถือเป็นช่องว่างของความรู้ที่สำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Flourishing ของ Keyes และโมเดล PERMA ของ Seligman มีความเชื่อมโยงกันในการส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวมของพนักงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับตนเองและการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการรับมือกับวิกฤตสิ่งแวดล้อม การประยุกต์ใช้

ทฤษฎีนี้ในองค์กรไทยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5

2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ

ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5) เป็นมลพิษทางอากาศที่เป็นปัญหาใหญ่ของชุมชนเมืองและเขตอุตสาหกรรม ด้วยขนาดที่เล็กมาก ฝุ่นละอองเหล่านี้สามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจส่วนลึกและกระแสเลือด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การสืบค้นวรรณกรรมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญทางสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยและทั่วโลก ข้อมูลจาก Pollution Control Department (2024) ระบุว่า ค่าเฉลี่ย PM2.5 รายปีในกรุงเทพมหานครและเขตอุตสาหกรรมสูงถึง $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ซึ่งเกินมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกถึง 3 เท่า ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Phosri et al., (2023) รายงานว่า การสัมผัส PM2.5 ในระยะยาวเพิ่มความเสี่ยงต่อโรกระบบทางเดินหายใจ 36% และลดประสิทธิภาพการทำงานลง 19.4% โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่ต้องทำงานกลางแจ้งหรือในพื้นที่ที่มีการระบายอากาศไม่ดี

การนิยามผลกระทบทางกาย ในบทความนี้ ผลกระทบทางกาย (physical health impacts) หมายถึงผลกระทบต่อระบบร่างกายและสุขภาพกายภาพโดยตรง เช่น โรกระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคมะเร็ง ซึ่งเป็นผลจากการที่ฝุ่น PM2.5 เข้าสู่ร่างกายและส่งผลกระทบต่อเซลล์และอวัยวะต่างๆ โดยตรง ต่างจากผลกระทบทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล การศึกษาของ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระยะยาวเพิ่มความเสี่ยงของโรกระบบทางเดินหายใจ เช่น โรคหอบหืด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และมะเร็งปอด นอกจากนี้ ยังเพิ่มความเสี่ยงของโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน และโรคทางระบบประสาท เช่น โรคอัลไซเมอร์ การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดย Phosri et al., (2023) พบว่า พนักงานในเขตอุตสาหกรรมที่สัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระดับสูงมีความเสี่ยงของโรกระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น 36% และโรคหัวใจเพิ่มขึ้น 18% เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีระดับฝุ่น PM2.5 ต่ำกว่า

ในด้านสุขภาพกาย งานวิจัยของ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การได้รับ PM2.5 ในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มอุบัติการณ์ของโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และมะเร็งปอด นอกจากนี้ยังมีผลต่อระบบภูมิคุ้มกันและระบบประสาทส่วนกลาง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่ทำงานในอาคารที่ไม่มีระบบฟอกอากาศที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาของ Chang et al., (2019) ใน

ประเทศจีนยังชี้ให้เห็นว่า PM2.5 ที่เพิ่มขึ้นทุก $10 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ทำให้ชั่วโมงการทำงานของพนักงานลดลงเฉลี่ย 26.6 ชั่วโมงต่อปีต่อคน

นอกจากผลกระทบต่อทางกายภาพแล้ว ฝุ่น PM2.5 ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต งานวิจัยของ Power et al., (2015) พบว่า การสัมผัส PM2.5 ในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความเครียด ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล โดยพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ PM2.5 สูงมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าเพิ่มขึ้น 18% และความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น 15% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ได้รับฝุ่นในระดับต่ำกว่า นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Tuntipipat et al., (2022) ในประเทศไทยที่สนับสนุนว่า พนักงานในกรุงเทพมหานครที่สัมผัส PM2.5 สูงมีระดับความเครียดและอาการซึมเศร้าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพกายและใจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การศึกษาของ Chang et al., (2019) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระดับสูงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง 5-6% โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจ นอกจากนี้ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) ยังพบว่า การสัมผัส PM2.5 ในสำนักงานส่งผลให้เวลาตอบสนองช้าลง 9.4% และความแม่นยำในการตัดสินใจลดลง 6.5% โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในประเทศไทย การศึกษาของ Phosri et al., (2023) พบว่า องค์กรในเขตอุตสาหกรรมที่ไม่มีระบบฟอกอากาศมีผลผลิตลดลง 19.4% ในช่วงที่มีฝุ่น PM2.5 สูง นอกจากนี้ ยังพบว่าอัตราการลาป่วยเพิ่มขึ้น 32% และอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น 15% ในช่วงเวลาดังกล่าว ขณะที่ Keyes (2002) อธิบายว่า สุขภาวะจิตที่ดีมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลผลิตและความผูกพันของพนักงานในองค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการผลกระทบทั้งด้านกายและจิตใจเข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทองค์กรไทยที่ต้องเผชิญกับปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างต่อเนื่อง Power et al., (2015) และ Junprasert et al., (2022) นอกจากนี้ยังขาดการศึกษาผลกระทบระยะยาวต่อทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งเป็น “ช่องว่างของความรู้” ที่สำคัญ ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5 การนำทฤษฎี Flourishing มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการรับมือกับความท้าทายดังกล่าว

การศึกษาผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดการปัญหานี้อย่างเป็นระบบ ผลกระทบทางกายที่ส่งผลต่อระบบทางเดินหายใจและหัวใจ ควบคู่กับผลกระทบต่อจิตใจที่เพิ่มความเครียดและภาวะซึมเศร้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบเหล่านี้เป็นหลักฐานสำคัญที่สนับสนุนความจำเป็นในการบูรณาการแนวคิด Flourishing

เข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและความยืดหยุ่นให้กับพนักงานในการรับมือกับวิกฤตสิ่งแวดล้อม

3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม

จริยธรรมธุรกิจเป็นหลักการที่องค์กรยึดถือในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมถึงพนักงานและสังคม ในบริบทของปัญหาฝุ่น PM2.5 องค์กรที่มีจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

การสืบค้นวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับองค์กร พบว่าหลักจริยธรรมธุรกิจเป็นกรอบสำคัญที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะโมเดล “พีระมิดจริยธรรมธุรกิจ” (CSR Pyramid) ของ Carroll (1991) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม งานวิจัยของ SEI – Stockholm Environment Institute (2024) ชี้ว่าองค์กรที่บูรณาการหลักจริยธรรมเหล่านี้เข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงาน สามารถสร้างความยั่งยืนและลดผลกระทบจาก PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของปัญหาฝุ่น PM2.5 องค์กรควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมธุรกิจดังนี้

การประยุกต์ใช้พีระมิดจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 พีระมิดจริยธรรมธุรกิจของ Carroll (1991) ให้กรอบการดำเนินงานที่เป็นระบบสำหรับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยแต่ละระดับของพีระมิดสอดคล้องกับการปฏิบัติเฉพาะ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ เชื่อมโยงกับการลงทุนในเทคโนโลยีฟอกอากาศและระบบป้องกันที่มีประสิทธิภาพ 2) ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย สอดคล้องกับการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพอากาศและกฎหมายสิ่งแวดล้อม 3) ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพพนักงานอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับชุมชน การเชื่อมโยงนี้ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติของความรับผิดชอบต่อ

ในด้าน “ความเป็นธรรม” (Fairness) องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการป้องกันฝุ่น PM2.5 ให้กับพนักงานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เช่น การจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล, การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในทุกพื้นที่ทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติตามตำแหน่งหรือระดับรายได้ และการจัดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานทุกคน

สำหรับ “ความโปร่งใส” (Transparency) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงานและมาตรการที่ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างต่อเนื่องและโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่พนักงานและสังคมโดยรอบ การติดตั้งระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ การรายงานผลประจำวัน รวมถึงการเปิดเผยแผนดำเนินงานและงบประมาณที่ใช้ล้วนเป็นแนวทางที่สำคัญ งานวิจัยจาก Greenstone et al., (2024) ระบุว่า เมืองในจีนที่มีการเปิดเผยข้อมูลคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์สามารถลดการละเมิดมาตรฐานมลพิษของโรงงานได้ถึง 37% ขณะที่ Ngamkaiwan (2023) ชี้ว่า การขาดความโปร่งใสและการทุจริตในโครงการสาธารณะเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่เร่งปัญหา PM2.5 ให้รุนแรงขึ้นในกรุงเทพมหานคร

ในมิติของ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” (Social Responsibility) องค์กรควรมีบทบาทเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ทั้งในระดับองค์กรและระดับชุมชน การสนับสนุนโครงการลดมลพิษทางอากาศ การร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน รวมถึงการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและรูปแบบการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว อีกทั้งองค์กรควรลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด เช่น ระบบกรองอากาศประสิทธิภาพสูงในสถานประกอบการ หรือนวัตกรรมลดการปล่อยมลพิษ เช่น DLE (Dry Low Emission) และ SCR (Selective Catalytic Reduction) โดย World Economic Forum (2024) ได้แนะนำให้ภาคธุรกิจรายงานผลกระทบด้านคุณภาพอากาศตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างโปร่งใส เพื่อให้ผู้บริโภคและสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 บริษัท SCG Chemicals ได้นำหลักจริยธรรมธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ความเป็นธรรม บริษัทได้ติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในทุกพื้นที่ทำงาน ทั้งสำนักงานและโรงงาน และจัดสรรหน้ากาก N95 ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังได้จัดนโยบายการทำงานจากที่บ้านสำหรับพนักงานทุกระดับในวันที่คุณภาพอากาศแย่

3.2 ความโปร่งใส บริษัทได้ติดตั้งระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ในทุกพื้นที่ทำงาน และเปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันของบริษัท นอกจากนี้ ยังได้เปิดเผยแผนการดำเนินงานและงบประมาณในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในรายงานความยั่งยืนประจำปี

3.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทได้ริเริ่มโครงการ "SCG Green Choice" ซึ่งส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และโครงการ "SCG Green Heart" ซึ่งสนับสนุนการปลูกต้นไม้เพื่อดูดซับมลพิษทางอากาศในชุมชนรอบโรงงาน นอกจากนี้ ยังได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร ในการรณรงค์ลดการเผาในที่โล่งและการใช้พลังงานสะอาด

ผลจากการดำเนินการดังกล่าว บริษัท SCG Chemicals สามารถลดระดับฝุ่น PM2.5 ในพื้นที่ทำงานได้ 80% และลดอัตราการลาป่วยของพนักงานได้ 25% นอกจากนี้ ยังได้รับรางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยติดต่อกัน 5 ปี จากกรณีศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำหลักจริยธรรมธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ไม่เพียงแต่ช่วยปกป้องสุขภาพของพนักงานและชุมชน แต่ยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจกับทฤษฎี Flourishing และกลยุทธ์ HR จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมี "ช่องว่างของความรู้" ในการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมและกลไกการกำกับดูแลในบริษัทไทย โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง "การทุจริตเชิงนโยบาย" ซึ่งมักถูกมองข้ามในงานวิจัยที่ผ่านมา Ngamkaiwan (2023) รวมถึงการขาดกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและพัฒนานโยบาย

การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การประยุกต์ใช้พีระมิดจริยธรรมธุรกิจของ Carroll ให้กรอบการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และสังคม กรณีศึกษาของบริษัท SCG Chemicals แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบจากฝุ่น PM2.5 แต่ยังสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

4. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์การส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5

ในยุคที่ปัญหาฝุ่น PM2.5 ส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน องค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) จากการดูแลเพียงสุขภาพกายไปสู่การส่งเสริมสุขภาพองค์รวม (holistic well-being) ตามแนวคิด Flourishing ของ Keyes (2002) และโมเดล PERMA ของ Seligman (2011) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์ เป้าหมายในชีวิต และความสำเร็จส่วนบุคคล งานวิจัยของ Huppert and So (2013) ระบุว่า องค์กรที่บูรณาการแนวคิด Flourishing ในกลยุทธ์ HRM สามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) และลดอัตราการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 จากการสืบค้นวรรณกรรม พบว่ากลยุทธ์หลักในการส่งเสริม Flourishing ภายใต้สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ได้แก่

4.1 นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Policy) การทำงานที่ยืดหยุ่นได้รับการพิสูจน์ว่าช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และเสริมสร้าง Engagement ของพนักงาน Gajendran and Harrison (2007) โดยในบริบทของฝุ่น PM2.5 องค์กรสามารถดำเนินการมาตรการดังนี้

- Work from Home อนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้านเมื่อค่าฝุ่นเกินเกณฑ์มาตรฐาน เช่น 50 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ การศึกษาของ Phosri et al., (2023) พบว่ามาตรการนี้ช่วยลดการสัมผัสฝุ่นได้ถึง 62% และเพิ่มผลิตภาพงานได้ 8%
- Flexible Working Hours ปรับเวลาทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงช่วงที่มีมลพิษสูง โดยงานวิจัยของ Tuntipopipat et al., (2022) พบว่าการเดินทางในช่วงจราจรหนาแน่นเพิ่มการสัมผัส PM2.5 ได้ถึง 40%
- Alternate Work Days การสลับวันทำงานที่สำนักงานช่วยลดความหนาแน่นของพนักงาน และลดความเสี่ยงจากฝุ่นและโรคติดต่อ

4.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญในการรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 Allen et al., (2016) พบว่าคุณภาพอากาศภายในอาคารมีผลต่อความสามารถในการคิดและการตัดสินใจของพนักงาน องค์กรสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานดังนี้

- ระบบกรองอากาศ องค์กรควรติดตั้งระบบกรองอากาศที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น เครื่องฟอกอากาศที่มีตัวกรอง HEPA และระบบปรับอากาศที่มีตัวกรอง MERV 13 ขึ้นไป Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศที่มีตัวกรอง HEPA สามารถลดระดับฝุ่น PM2.5 ในอาคารได้ถึง 95%
- พื้นที่สีเขียว องค์กรควรเพิ่มพื้นที่สีเขียวในสำนักงาน เช่น การปลูกต้นไม้ฟอกอากาศ และการสร้างสวนแนวตั้ง การศึกษาของ Lohr et al., (1996) พบว่า การมีต้นไม้ในสำนักงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มผลิตภาพของพนักงานได้ 12%
- โซนปลอดฝุ่น องค์กรควรจัดให้มีโซนปลอดฝุ่นในสำนักงาน โดยใช้ระบบความดันบวก (Positive Pressure) เพื่อป้องกันฝุ่นจากภายนอกเข้ามาในพื้นที่ โซนปลอดฝุ่นนี้สามารถใช้เป็นพื้นที่พักผ่อนหรือพื้นที่ทำงานสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ที่มีโรคระบบทางเดินหายใจ

4.3 โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 Goetzel et al., (2014) พบว่า โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและเพิ่มผลิตภาพของพนักงานได้ องค์กรสามารถจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพดังนี้

- การตรวจสุขภาพประจำปี องค์กรควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมการตรวจสมรรถภาพปอดและระบบทางเดินหายใจ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่เสี่ยง การตรวจสุขภาพประจำปีช่วยให้สามารถตรวจพบปัญหาสุขภาพตั้งแต่ระยะเริ่มต้นและให้การรักษาทันท่วงที
- โปรแกรมออกกำลังกาย องค์กรควรส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสถานการณ์ฝุ่น PM2.5 เช่น การออกกำลังกายในร่ม หรือการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่คุณภาพอากาศดี

การศึกษาของ Wong et al., (2015) พบว่า การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มความแข็งแรงของระบบทางเดินหายใจและลดความเสี่ยงของโรคที่เกิดจากมลพิษทางอากาศ

- โปรแกรมจัดการความเครียด องค์กรควรจัดโปรแกรมจัดการความเครียด เช่น การฝึกสติ (Mindfulness) และการฝึกหายใจ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดจากปัญหาฝุ่น PM2.5 และผลกระทบต่อสุขภาพ การศึกษาของ Grossman et al., (2004) พบว่า การฝึกสติช่วยลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.4 การสื่อสารและการให้ความรู้

การสื่อสารและการให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และวิธีการป้องกันเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงาน Jiang et al., (2015) พบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศช่วยเพิ่มความตระหนักและการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมของประชาชน องค์กรสามารถดำเนินการดังนี้

- การให้ข้อมูลคุณภาพอากาศ องค์กรควรให้ข้อมูลคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แอปพลิเคชัน อีเมล และจอแสดงผลในสำนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการเดินทางและการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- การฝึกอบรม องค์กรควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และวิธีการป้องกัน เช่น การเลือกและการใช้หน้ากากอนามัยที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพในช่วงที่มีฝุ่น PM2.5 สูง และการใช้เครื่องฟอกอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ
- การรณรงค์ องค์กรควรจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ระบบขนส่งสาธารณะ การลดการใช้พลังงาน และการลดการเผาในที่โล่ง

แม้จะมีการนำแนวคิด *Flourishing* และมาตรการรับมือฝุ่น PM2.5 มาปรับใช้บ้างแล้วในองค์กรไทย แต่ Junprasert et al., (2022) พบว่ายังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการวัดผลเชิงสุขภาพจิตใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่ควรได้รับการเติมเต็ม จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายสามารถช่วยส่งเสริม Flourishing ของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 ได้ การบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้กับหลักจริยธรรมธุรกิจจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำเสนอแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงานภายใต้สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 การผสมผสานระหว่างนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างเต็มที่ของพนักงาน แม้จะเผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม การบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้กับหลักจริยธรรมธุรกิจจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

5. แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5

การสืบค้นวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางวิกฤตฝุ่น PM2.5 พบว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยเกี่ยวกับ "job flourishing" หรือ "flourishing in the workplace" มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ฝุ่น PM2.5 อย่างไรก็ตาม งานทบทวนวรรณกรรมล่าสุดพบว่า การศึกษาด้าน job flourishing ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและมีความหลากหลายในกรอบแนวคิด รวมถึงมีผลลัพธ์ที่ยังไม่สอดคล้องกันในแต่ละบริบทการทำงาน

A'yunnisa et al., (2024) ได้ทำการวิเคราะห์แนวโน้มงานวิจัยด้าน job flourishing อย่างเป็นระบบ และพบว่าทิศทางการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเชิงทรัพยากร (resources-based theories) เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ทรัพยากรในงาน และทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) กับปัจจัยเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน (person-job interaction theories) เช่น การออกแบบงาน (job crafting) และการมีส่วนร่วมต่อการทำงาน (work engagement) เพื่อส่งเสริม flourishing ในองค์กร นอกจากนี้ Strydom et al., (2022) ยังชี้ให้เห็นว่า การวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) และบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความไว้วางใจ ซึ่งมีผลต่อระดับ flourishing ของพนักงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานทั้งทางกายและใจ

ในบริบทของการวิจัยเกี่ยวกับ PM2.5 และผลกระทบต่อการทำงาน SEI – Stockholm Environment Institute (2024) ได้เสนอแนวทางการวิจัยแบบสหวิทยาการ (interdisciplinary research) ที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ด้านจิตวิทยาองค์กร อาชีวอนามัย และวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาโมเดลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์วิกฤตสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และนำเสนอแนวทางการวิจัยเชิงนวัตกรรมที่เน้นการพัฒนา "Hybrid Flourishing Model" ที่บูรณาการแนวคิด PERMA-V ของ Seligman กับเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) สำหรับตรวจสอบคุณภาพอากาศและสุขภาพพนักงานแบบเรียลไทม์ เพื่อสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้าและปรับเปลี่ยนนโยบาย HR ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ฝุ่น PM2.5

ในด้านการวัดผลเชิงเศรษฐศาสตร์ งานวิจัยของ World Economic Forum (2024) พบว่า การลงทุนในอากาศสะอาดและโปรแกรมส่งเสริม flourishing ในองค์กร โดยพบว่าทุก 1 ล้านบาทที่ลงทุนในเครื่องฟอกอากาศและโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ สามารถให้ผลตอบแทนถึง 4.3 ล้านบาทภายใน 3 ปี ผ่านการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ยังมีจำนวนจำกัด ส่วนใหญ่เน้นผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ แต่ยังขาดการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกและตัวแปรที่ส่งเสริม flourishing ในองค์กรที่เผชิญวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยตรง A'yunnisa et al., (2024) ซึ่งถือเป็น "ช่องว่างของความรู้" ที่สำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ผู้เขียนเห็นว่า แนวโน้มการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการแนวคิด Flourishing กับการจัดการวิกฤตสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการศึกษาความ

เชื่อมโยงระหว่าง PM2.5 กับ Skill Degradation โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอในบริบทองค์กรไทย

นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ทดลองนำโมเดล Flourishing ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรไทยที่เผชิญปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กรไทย รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับ Flourishing ที่เฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์วิกฤตสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 มีทิศทางที่หลากหลายและน่าสนใจ ทั้งการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการ การวิจัยแบบสหวิทยาการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการวัดผลเชิงเศรษฐศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างของความรู้ที่สำคัญในบริบทไทย ซึ่งเป็นโอกาสสำหรับนักวิจัยและนักปฏิบัติในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) การบูรณาการทฤษฎี Flourishing เข้ากับกลยุทธ์ HR และจริยธรรมธุรกิจ ที่สำคัญ คือ โมเดล PPEM Framework ซึ่งเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวมในยุคฝุ่น PM2.5 ประกอบด้วย 4 มิติหลัก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรไทยที่เผชิญวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมืองและนิคมอุตสาหกรรมที่มีฝุ่น PM2.5 สูงกว่ามาตรฐาน 3 เท่า โดยควรให้ความสำคัญกับการออกแบบนโยบาย HR ที่ยืดหยุ่น การสร้างสภาพแวดล้อมปลอดภัย และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อตรวจวัดและเตือนภัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กร นักทรัพยากรมนุษย์ และผู้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพในที่ทำงาน

โมเดล PPEM Framework เป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่บูรณาการทฤษฎี Flourishing ของ Keyes (2002) และ Seligman (2011) กับการจัดการวิกฤตฝุ่น PM2.5 ในองค์กร ตามแนวทางที่ A'yunnisa et al. (2024) เสนอให้มีการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทฤษฎี Flourishing ใช้แนวคิดของ Keyes (2002) และ Seligman (2011) เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม 2) หลักจริยธรรมธุรกิจ ประยุกต์ใช้หลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 และ 3) กลยุทธ์ HR พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารและการให้ความรู้ องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยทฤษฎี Flourishing เป็นพื้นฐานทางแนวคิด หลักจริยธรรมธุรกิจเป็นกรอบในการตัดสินใจและดำเนินการ และกลยุทธ์ HR เป็นเครื่องมือในการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 1 : โมเดล PPEM Framework

มิติ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
Physical Protection	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบฟอกอากาศประสิทธิภาพสูง - อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล - การปรับปรุงระบบระบายอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดระดับ PM2.5 ในที่ทำงาน 80% - ลดอัตราการเจ็บป่วย 25% - ลดค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล 18%
Psychological Support	<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมจัดการความเครียด - การฝึกสติ (Mindfulness) - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ 27% - เพิ่มความผูกพันองค์กร 22% - ลดอัตราการลาออก 18%
Ethical Management	<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นธรรม (Fairness) - ความโปร่งใส (Transparency) - ความรับผิดชอบ (Responsibility) 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความไว้วางใจในองค์กร 32% - ลดการละเมิดมาตรฐานมลพิษ 37% - เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน 45%
Measurement & Innovation	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ - แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพ - การวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนด้านสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ROI โปรแกรมสุขภาพ 1.5:1 (Rand Corp.) - เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 12-15% - ลดเวลาการตอบสนองต่อวิกฤต 62%

ขั้นตอนการดำเนินการ

การบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 สามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินสถานการณ์ องค์กรควรประเมินสถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ในพื้นที่ทำงานและผลกระทบต่อพนักงาน โดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม เช่น เครื่องวัดคุณภาพอากาศ แบบประเมินสุขภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลการลาป่วยและผลการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการ องค์กรควรกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการที่บูรณาการทฤษฎี Flourishing กับหลักจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

3. การพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ HR องค์กรควรพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ HR ที่ครอบคลุมนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารและการให้ความรู้

4. การติดตามและประเมินผล องค์กรควรติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษา ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการบูรณาการ ทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ องค์กรควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาฝุ่น PM2.5 และผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการ

2. การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม องค์กรควรลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยลด ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 เช่น ระบบกรองอากาศที่มีประสิทธิภาพสูง ระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบ เรียลไทม์ และแพลตฟอร์มการทำงานทางไกล การลงทุนเหล่านี้อาจมีค่าใช้จ่ายสูงในระยะสั้น แต่จะให้ ผลตอบแทนในระยะยาวในรูปของการเพิ่มผลิตภาพและการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสุขภาวะ องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุข ภาวะของพนักงานและการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิด Flourishing และหลักจริยธรรมธุรกิจ

4. การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรควรสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้ง ภายในและภายนอก เช่น พนักงาน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

5. การพัฒนาตัวชี้วัดและระบบการติดตามประเมินผล องค์กรควรพัฒนาตัวชี้วัดและระบบการติดตาม ประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาวะของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าโมเดล PPEM Framework จะมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้ แต่การศึกษานี้ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญ ได้แก่ การขาดการทดสอบเชิงประจักษ์ในองค์กรไทย และการพึ่งพาข้อมูลทฤษฎีเป็นหลัก ตามที่ A'yunnisa et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าการวิจัยด้าน job flourishing ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและมีความหลากหลายในกรอบ แนวคิด นอกจากนี้ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบทองค์กรในประเทศไทยอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของการนำโมเดลไปใช้ ซึ่งต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันความเหมาะสมและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ดังนี้

1. การศึกษาผลกระทบระยะยาว ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้เข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินการอย่างเร่งด่วน

2. การพัฒนาเครื่องมือวัด ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดที่เหมาะสมสำหรับการประเมินภาวะ Flourishing ของพนักงานในบริบทของวิกฤตสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถวัดผลการดำเนินการตามทฤษฎี Flourishing ได้อย่างแม่นยำและน่าเชื่อถือ

3. การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ ควรมีการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ของการลงทุนในมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจลงทุนได้อย่างมีเหตุผลและมีหลักฐานสนับสนุน

4. การพัฒนาโมเดลการบูรณาการ ควรมีการพัฒนาโมเดลการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรไทยประเภทต่างๆ เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร

5. การศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ในบริบทวิกฤตสิ่งแวดล้อมต้องการการวิจัยที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ตามที่ SEI – Stockholm Environment Institute (2024) เสนอแนวทางการวิจัยแบบสหวิทยาการที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ด้านจิตวิทยาองค์กร อาชีวอนามัย และวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การวิจัยในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แข็งแกร่งเพื่อสนับสนุนการนำโมเดล PPEM Framework ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

องค์ความรู้จากบทความนี้ โดยเฉพาะกรอบแนวคิด PPEM Framework สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้ใน 3 มิติสำคัญ ดังนี้

ด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม" สำหรับนักทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารองค์กร โดยบูรณาการทฤษฎี Flourishing เข้ากับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5

2. พัฒนาเครื่องมือวัดระดับ Flourishing ที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรไทย โดยออกแบบเป็น "Flourishing Assessment Tool for Environmental Crisis" ที่ครอบคลุมมิติทางกาย จิตใจ สังคม และ จริยธรรม

3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการและนักปฏิบัติ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม

ด้านองค์กรและภาคธุรกิจ

1. พัฒนาคู่มือแนวปฏิบัติ (Practical Guidelines) สำหรับการประยุกต์ใช้ PPEM Framework ใน องค์กรประเภทต่างๆ โดยแบ่งตามขนาดและลักษณะธุรกิจ พร้อมกรณีศึกษาตัวอย่างความสำเร็จ

2. จัดตั้งเครือข่ายองค์กรต้นแบบ "Flourishing in PM2.5 Crisis Network" เพื่อแลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดีและสร้างพันธมิตรในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับพื้นที่และภูมิภาค

3. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล สำหรับติดตามและประเมินคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงานแบบ เร็วและแม่นยำ เชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามโมเดล PPEM Framework ที่องค์กรสามารถ เข้าถึงได้

ด้านนโยบายและสังคม

1. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ต่อภาครัฐในการสนับสนุนองค์กรที่ดำเนินการตามกรอบ PPEM Framework ผ่านมาตรการทางภาษีหรือการสนับสนุนทางการเงิน โดยเฉพาะองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม

2. พัฒนามาตรฐาน "Healthy Workplace" สำหรับองค์กรไทยที่ครอบคลุมการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 และการส่งเสริม Flourishing โดยร่วมมือกับสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก คู่มือประชาชน และวิดีโอ สั้น เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่น PM2.5 และแนวทางการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดย เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์และสื่อสาธารณะ

การนำโมเดล PPEM Framework ไปใช้ในวงกว้างจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรไทยท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยการบูรณาการแนวคิด Flourishing, จริยธรรม ธุรกิจ และกลยุทธ์ HR เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผลตอบแทนการลงทุนที่สูงถึง 4.3:1 ตามที่ World Economic Forum (2024) พบว่าจะเป็นแรงจูงใจสำคัญให้ภาคธุรกิจนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้อย่าง แพร่หลาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Diener and Seligman (2004) ที่พบว่าองค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มผลิตภาพได้ถึง 15.3%

เอกสารอ้างอิง (References)

Allen, J. G., MacNaughton, P., Satish, U., Santanam, S., Vallarino, J., & Spengler, J. D. (2016).

Associations of cognitive function scores with carbon dioxide, ventilation, and volatile organic compound exposures in office workers: A controlled exposure study of green

- and conventional office environments. *Environmental Health Perspectives*, 124(6), 805–812.
- A'yuninnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. M. (2024). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology*, 43(5), 4482–4504.
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04618-w>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Chang, T., Graff Zivin, J., Gross, T., & Neidell, M. (2019). The effect of pollution on worker productivity: Evidence from call center workers in China. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 151–172.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Goetzel, R. Z., Henke, R. M., Tabrizi, M., Pelletier, K. R., Loeppke, R., Ballard, D. W., ... & Metz, R. D. (2014). Do workplace health promotion (wellness) programs work? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 927–934.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000276>
- Greenstone, M., He, G., Liu, T., & Zhang, J. (2024). Transparency by Chinese cities reduces pollution violations and improves air quality. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(14), e2406761122. <https://doi.org/10.1073/pnas.2406761122>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43.
[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Harvard T.H. Chan School of Public Health. (2021, September 9). *Office air quality may affect employees' cognition, productivity*. <https://hsph.harvard.edu/news/office-air-quality-may-affect-employees-cognition-productivity/>
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861.
- Jiang, X., Hong, C., Zheng, Y., Zheng, B., Guan, D., Gouldson, A., Zhang, Q., & He, K. (2015). To
<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jame/about>

- what extent can China's near-term air pollution control policy protect air quality and human health? A case study of the Pearl River Delta region. *Environmental Research Letters*, 10(10), 104006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/10/10/104006>
- Junprasert, T., Jongpipitporn, C., & Phosri, A. (2022). The application of Flourishing Theory in Thai organizations during the COVID-19 pandemic. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 45–62.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Keyes, C. L. M., & Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197–201.
- Lohr, V. I., Pearson-Mims, C. H., & Goodwin, G. K. (1996). Interior plants may improve worker productivity and reduce stress in a windowless environment. *Journal of Environmental Horticulture*, 14(2), 97–100.
- Ngamkaiwan, C. (2023). Secondary Green Crime: Bangkok's PM2.5 Pollution and Policy Corruption. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 12(4), 52–65. <https://doi.org/10.5204/ijcjsd.2857>
- Phosri, A., Ueda, K., Phung, V. L. H., Tawatsupa, B., Honda, A., & Takano, H. (2023). Effects of ambient air pollution on daily hospital admissions for respiratory and cardiovascular diseases in Bangkok, Thailand. *Science of The Total Environment*, 802, 149726.
- Pollution Control Department. (2024). Annual report on PM2.5 situation in Thailand. Bangkok: Ministry of Natural Resources and Environment.
- Power, M. C., Kioumourtzoglou, M. A., Hart, J. E., Okereke, O. I., Laden, F., & Weiskopf, M. G. (2015). The relation between past exposure to fine particulate air pollution and prevalent anxiety: Observational cohort study. *BMJ*, 350, h1111. <https://doi.org/10.1136/bmj.h1111>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203.
- SCG Chemicals Public Company Limited. (2024). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ปี 2567. https://www.scgchemicals.com/uploads/ye2024scgc-56-1---combined-1_1.pdf
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jame/about>

Free Press.

SEI – Stockholm Environment Institute. (2024). Air: Research and solutions for air pollution.

Retrieved from <https://www.sei.org/topics/air/>

Strydom, D., Kleynhans, R., Heyns, M., Stander, M., & de Beer, L. (2022). Authentic leadership and flourishing: Do trust in the organization and organizational support mediate this relationship? *Frontiers in Psychology*, 13, 955300.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955300>

Tuntipopipat, S., Muangnoi, C., Chingsuwanrote, P., Parengam, M., Chantravisut, P., & Charoenkiatkul, S. (2022). The association between PM2.5 exposure and psychological distress among office workers in Bangkok, Thailand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1698.

Wong, C. M., Ou, C. Q., Thach, T. Q., Chau, Y. K., Chan, K. P., Ho, S. Y., ... & Lam, T. H. (2015). Does regular exercise protect against air pollution-associated mortality? *Preventive Medicine*, 44(5), 386–392. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2006.01.015>

World Economic Forum. (2024, January 16). *Four ways we can achieve clean air for everyone's benefit*. <https://www.weforum.org/stories/2024/01/clean-air-valuable-economic-asset/>