

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษากิจการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษาบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีข้อมูลเชิงสถิติเป็นข้อมูลประกอบ เพื่อศึกษาสถานการณ์ของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ มุมมองและแนวคิดของผู้บริหารของสถานประกอบการที่มีต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ รูปแบบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ และจุดเริ่มต้นที่เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถานประกอบการ จำนวน 3 คน ทำการสนทนากลุ่มพนักงาน จำนวน 3 ครั้ง ๆ ละ 6-10 คน การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากพนักงานครั้งละ 1-2 คน จำนวน 2 ครั้ง และการให้พนักงานตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน ผลการศึกษาแบ่งข้อมูลออกได้ดังนี้

1. บริบทขององค์กร
2. พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของสถานประกอบการ
3. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ
4. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของสถานประกอบการ
5. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร
6. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
 - 6.1 พฤติกรรมสุขภาพ
 - 6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ
8. มุมมองผู้บริหารและจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บริบทขององค์กร

1.1 ลักษณะด้านกายภาพของสถานประกอบการ

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน เป็นหนึ่งในสี่สาขาของบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร บริษัทสาขาอีก 3 สาขาประกอบด้วย สาขาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สาขาเมืองเชียงใหม่ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน และสาขาเกาะฮ่องกง

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2521 ในกรุงเทพมหานคร โดยมีพนักงานเมื่อเริ่มก่อตั้งเพียงประมาณ 30 คน โดยทำการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนไมโครอิเล็กทรอนิกส์ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2527 ได้ขยายสาขาเพิ่มเพื่อทำการผลิตชิ้นส่วนไมโครอิเล็กทรอนิกส์อีกแห่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในสวนภูมิภาค โดยให้สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการและสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรต่าง ๆ บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จึงย้ายกิจการมาเปิดดำเนินการภายในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยการขนย้ายพนักงานเดิมมาทั้งหมดจำนวนประมาณ 800 คน

ปัจจุบัน บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน เขตอุตสาหกรรมส่งออก (โซน A) เลขที่ 101/2 หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน บนเนื้อที่ 24.5 ไร่ ทำการผลิตชิ้นส่วนไมโครอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ มีอาคารทำการทั้งสิ้น 3 หลัง โดยอาคารหลังที่ 1 ซึ่งเป็นอาคารหลังใหญ่จะแบ่งแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 จะเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทั้งสิ้น และส่วนที่ 2 จะเป็นส่วนทำการของแผนกงานบริหารทั่วไป ภายในอาคารหลังที่ 1 นี้จะมีห้องพยาบาลซึ่งเปิดทำการและมีพยาบาลประจำตลอด 24 ชั่วโมงและมีแพทย์หมุนเวียนมาทำการตรวจรักษาในกะกลางวันทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ อาคารหลังที่ 2 เป็นอาคารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการใช้และเก็บสารเคมี จะอยู่ด้านหลังถัดจากอาคารในสายงานการผลิต ส่วนอาคารหลังที่ 3 จะเป็นอาคารที่แบ่งแยกเป็น 2 ส่วนเช่นกัน โดยส่วนที่ 1 จะเป็นที่ทำการของมีฝ่ายบริหารงานบุคคล และส่วนที่ 2 จะเป็นส่วนของโรงอาหาร ซึ่งสามารถจุพนักงานได้ประมาณ 300 คน ภายในบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ สามารถแยกเป็นแผนกต่าง ๆ ได้จำนวน 6 แผนก รวมทั้งแผนกงานบริหาร ส่วนอีก 5 แผนกจะเป็นแผนกที่เกี่ยวข้องกับงานการผลิต

การบรรจุหีบห่อ การตรวจสอบคุณภาพ และงานซ่อมบำรุง โดยแต่ละแผนกในสายงานการผลิตจะแบ่งแยกเป็นทีมย่อย ๆ ประมาณทีมละ 50 คน โดยมีหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมคอยกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง การเปิดดำเนินงานในสายงานการผลิตจะเปิดดำเนินงานตลอด 24 ชั่วโมง

การจัดแบ่งหน้าที่ของแผนกต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการ มีดังนี้

1. แผนก COB (Chip on board) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มาติดแผงวงจรอุปกรณ์ไมโครอิเล็กทรอนิกส์
2. แผนก PTH (Phase to hold) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเชื่อมหรือบัดกรีแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์
3. แผนก SMD (Surface mouse device) ทำหน้าที่เกี่ยวกับนำแผงวงจรอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาประกอบกันเป็นชิ้น ๆ ไปด้วยคลื่นความร้อน
4. แผนกผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์
5. แผนกตรวจสอบคุณภาพ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานก่อนบรรจุหีบห่อส่งไปยังประเทศคู่ค้า
6. แผนกบริหารงานทั่วไป

สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารโรงงานจะถูกจัดไว้เป็นส่วนพักผ่อนมีสนามหญ้าและปลูกต้นไม้ประดับด้านหน้าอาคารหลังใหญ่บริเวณประตูทางเข้าทั้งสองด้าน โดยสถานประกอบการได้จ้างบุคคลภายนอกเข้ามาดูแลในส่วนของสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารนี้ ซึ่งพนักงานจะใช้บริเวณข้างสนามและได้ร่มไม้เหล่านี้เป็นสถานที่พักผ่อนหรือยาบทีนยามพักจากการทำงาน

ถัดจากอาคารที่ทำการของสถานประกอบการไปทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 4 กิโลเมตร จะเป็นอาคารหอพักของพนักงาน จำนวน 400 ยูนิต มียามรักษาการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง มีกำหนดการเปิดปิดประตูทางเข้าหอพัก โดยจะเปิดในช่วงเวลา 06.00 น.-22.00 น. และบุคคลภายนอกต้องขออนุญาตจากผู้ดูแลหอพักก่อนจึงจะเข้าไปภายในบริเวณหอพักได้ กรณีญาติของพนักงานมาจากต่างจังหวัดสามารถเข้าพักร่วมกับพนักงานในหอพักได้แต่ต้องขออนุญาตจากผู้รับผิดชอบในการดูแลหอพักก่อน (แม่บ้าน) จากหอพักมีรถรับส่งพนักงานไปยังอาคารทำการของสถานประกอบการตามกะเวลาเข้าทำงานและเลิกงานของสถานประกอบการ ภายในพื้นที่บริเวณหอพัก มีการแบ่งพื้นที่ไว้สำหรับเป็นสถานที่ออกกำลังกายของพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามแบดมินตัน เป็นต้น จากการสัมภาษณ์พนักงานอย่างไม่เป็นทางการพบว่าพนักงานมีการใช้สนามกีฬาเหล่านี้เป็นประจำในช่วงที่ไม่ใช่ฤดูฝน

"พนักงานชายผ่องก่อกจะเล่นฟุตบอล ผ่องก่อกจะเตะตะกร้อในช่วงที่ฝนตก
 แม้ถึงก็จะนั่งดูหรือไม่ก่อกจะเล่นวอลเลย์ เล่นบาส โดยเฉพาะช่วงที่บ่อมีโอที
 จะมีคนเล่นนัก แก่งอมได้ดี "

"พนักงานชายบ้างก็จะเล่นฟุตบอล บางคนก็เล่นตะกร้อในช่วงที่ฝนไม่ตกหรือ
 ไม่มีการทำงานล่วงเวลาจะมีคนเล่นเยอะ แก่งอมได้ดี"

นอกจากนี้ภายในหอพักยังมีโรงอาหารสำหรับจำหน่ายแก่พนักงาน มีห้องสมุดไว้สำหรับพนักงาน
 ศึกษาค้นคว้าและใช้เป็นที่ตั้งของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัดลำพูน ซึ่งจากการเข้าไปสังเกตของผู้วิจัยพบว่า มีหนังสือทั้งประเภทสารคดี นวนิยาย แบบเรียน
 หนังสือวิชาการต่างๆ ซึ่งได้จากการบริจาคและส่วนหนึ่งได้มาจากการจัดซื้อโดยใช้งบประมาณจากทาง
 สถานประกอบการสนับสนุนมา มีผู้ดูแล 2 คนผลัดเปลี่ยนกันดูแลทั้งในส่วนห้องสมุดและอาคารหอพัก

1.2 ลักษณะด้านประชากรของสถานประกอบการ

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 1,500 คน
 ประกอบด้วยพนักงานชาย จำนวน 183 คน พนักงานหญิง จำนวน 1,317 คน เป็นพนักงานรายเดือน
 ซึ่งจะเป็นพนักงานในฝ่ายบริหาร (Staff) จำนวน 242 คน ชาย 131 คน หญิง 111 คน และพนักงาน
 รายวันซึ่งเป็นพนักงานในสายการผลิต (Line) ทั้งหมดจำนวน 1,258 คน แยกเป็นชาย 52 คน และหญิง
 1,206 คน (ข้อมูลถึงเดือนมีนาคม 2542) พนักงานส่วนมากจะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 – 25 ปี
 ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ร้อยละ 59.50 มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี และรองลงมาร้อยละ
 24.20 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี (ตาราง 1 ภาคผนวก ข หน้า 173)

วุฒิการศึกษาส่วนมากพนักงานจะจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะในช่วงหลังทางสถานประกอบการมีนโยบายในอันที่จะรับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่า
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ส่วนผู้ที่มิวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่านี้โดยมากจะเป็นพนักงานที่ทำงานใน
 สถานประกอบการเหล่านี้มาเป็นเวลานานเกินกว่า 2 ปีแล้ว จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน
 จำนวน 306 คนพบว่า ร้อยละ 51.3 จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและร้อยละ 28.8
 จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (ตาราง 2 ภาคผนวก ข หน้า 174) ประสบการณ์
 ในการทำงานโดยมากไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน พบร้อยละ 60.8 จากการตอบ

แบบสอบถาม (ตาราง 3 ภาคผนวก ข หน้า 175) ในด้านสถานภาพการสมรส โดยมากจะเป็นพนักงานที่ยังโสดอยู่ทั้งนี้เนื่องจากเพิ่งจบการศึกษาใหม่ๆ อายุยังน้อย และต้องรับผิดชอบภาระเลี้ยงดูครอบครัวอีกส่วนหนึ่ง

“จบชั้น ม.6 ก่อมาหางานทำเลย เพราะที่บ้านไม่มีเงินส่งหื้อเรียน น้องสาวก็กำลังน้อยอยู่ เจ้าเลยต้องหาเงินส่งหื้อพ่อแม่ เอาไว้หื้อน้องเรียนหนังสือ”

“จบชั้น ม.6 ก็มาหางานทำเลย ทางบ้านไม่มีใครส่งเรียน น้องชายก็กำลังเด็กอยู่ หนูเลยต้องหาเงินส่งให้พ่อแม่ เพื่อไว้ให้น้องเรียนหนังสือ”

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า ร้อยละ 85.0 มีสถานภาพโสดอยู่ มีเพียงร้อยละ 12.1 เท่านั้นที่แต่งงานแล้ว (ตาราง 2 ภาคผนวก ข หน้า 174) และส่วนมากจะเป็นคนในพื้นที่จังหวัดลำพูน

ภูมิลำเนาเดิมของพนักงานส่วนมากจะเป็นคนทางภาคเหนือ คนในพื้นที่ลำพูนบางส่วน และภาคเหนือตอนล่าง เช่น อุตรดิตถ์ สุโขทัย พิษณุโลก เป็นต้น ทั้งนี้เพราะส่วนมากพนักงานเห็นว่า

“ค่าใช้จ่ายในลำพูนไม่สูงเหมือนที่อื่น และใกล้บ้านด้วย”

“ใกล้บ้าน แม่มาเยี่ยมได้บ่อยๆ”

พบว่าร้อยละ 86.3 เป็นคนภาคเหนือ มีเพียงร้อยละ 13.7 เท่านั้นที่เป็นคนภาคอื่น ๆ (ตาราง 3 ภาคผนวก ข หน้า 175) และโดยมากก็เป็นพนักงานที่มาทำงานพร้อมกับการก่อตั้งบริษัท สาขาที่ลำพูนเมื่อปี 2527 แล้ว

“มาตั้งแต่บริษัทที่กรุงเทพฯ ขนย้ายพนักงานมาอยู่ที่ลำพูนแล้ว มากันเยอะ แต่เดี๋ยวนี้อายุมากขึ้นแล้วก็พากันกลับไปอยู่บ้านเกือบหมด”

พนักงานในแผนกการผลิตจะมีการผลัดเปลี่ยนการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กะ คือ กะเช้า เริ่มปฏิบัติงานเวลา 07.00 น.-16.00 น. หากมีการทำงานล่วงเวลาจะสิ้นสุดการปฏิบัติงานเวลา 18.00 น. กะดึกเริ่มปฏิบัติงานเวลา 21.00 น.-06.00 น. ของวันใหม่ หากมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะเริ่มปฏิบัติงานเวลา 19.00 น.-06.00 น. ของวันใหม่ โดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานในแต่ละกะทุก 2 สัปดาห์หยุดทำงานในวันอาทิตย์ ส่วนในฝ่ายบริหาร/ธุรการจะหยุดงานในวันอาทิตย์ทุกสัปดาห์และในวันเสาร์เว้นเสาร์ การเดินทางมาทำงานส่วนมากมาโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว มีบางส่วนมารับส่งของทางสถานประกอบการ การเข้าทำงานต้องตอกบัตรลงเวลาทางด้านประตูเล็กทางเข้าฟากซ้ายมือของโรงงาน โดยมียามรักษาการณ์ซึ่งทำการแจ้งจากบริษัทรักษาความปลอดภัยมาอีกต่างหาก และมีกฎระเบียบห้ามพนักงานตอกบัตรแทนกัน โดยมีบทลงโทษสูงสุดถึงขั้นตัดเงินเดือน ก่อนการปฏิบัติงานจะมีการประชุมทีมงานเพื่อชี้แจงแก้ไข และรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานโดยหัวหน้าทีมสถานภาพ ซึ่งเป็นการฝึกวินัยให้กับพนักงาน

การจ้างงานส่วนมากจะเป็นพนักงานรายวันรับเงินค่าจ้างเป็นรายวัน หากขาดหรือหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้น มีถึงร้อยละ 92.5 ที่เป็นพนักงานรายวัน (ตาราง 4 ภาคผนวก ข หน้า 176) การพักปฏิบัติงานจะแบ่งเป็น 2 ช่วง ๆ ละ 30 นาที คือช่วงเช้าเริ่มตั้งแต่เวลา 09.45 น.ช่วงบ่ายเริ่ม 14.30 น.หมุนเวียนเป็นแผนก ๆ เหลื่อมเวลากันไปแผนกละประมาณ 15 นาที ทั้งนี้เพื่อเป็นการไม่ให้โรงอาหารแออัดกันมากเกินไป

พนักงานรายเดือนโดยมากจะเป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน พนักงานในฝ่ายบริหารและธุรการ ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในฝ่ายการผลิตโดยมากจะปฏิบัติงานในสถานประกอบการแห่งนี้มากกว่า 2 ปีแล้ว ร้อยละ 35.9 มีระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้มากกว่า 2 ปี และร้อยละ 20.3 อยู่ในช่วงระยะเวลาระหว่าง 1-2 ปี จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน (ตาราง 4 ภาคผนวก ข หน้า 176)

บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูนได้รับมาตรฐาน ISO 9002 และตั้งเป้าหมายในอันที่จะบรรลุมาตรฐาน ISO 14000 ภายในปี 2542 นี้ในด้านการดำเนินงานเพื่อสุขภาพของพนักงานนั้นบริษัทได้ดำเนินงานด้านการบริหารงานความปลอดภัย จนได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นระดับประเทศด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปี พ.ศ.2541 ประเภทกิจการผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า นอกจากนี้บริษัทยังได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการ

สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานและครอบครัว เช่น การจัดสร้างหอพัก การหาน้ำดื่มที่มีคุณภาพดีมาให้บริการแก่พนักงาน เป็นต้น จนได้รับรางวัลสถานประกอบการสวัสดิการดีเด่นจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำพูน และในด้านการใส่ใจต่อสถานะแวดล้อมและผลกระทบจากการดำเนินกิจการบริษัทยังได้มีนโยบายงดการใช้สารซีเอฟซีในกระบวนการผลิต จนได้รับรางวัลสถานประกอบการปลอดสาร ซีเอฟซี และเงินสนับสนุนจากธนาคารโลกจำนวน 19 ล้านบาท

1.3 โครงสร้างการบริหารงานของสถานประกอบการ

บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระบบการบริหารงานที่ขึ้นตรงกับบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด สำนักงานใหญ่ แต่ในส่วนของการบริหารงาน สิ่งการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ในสาขาจังหวัดลำพูนเป็นอิสระ มีอำนาจวินิจฉัย สิ่งการได้โดยตรงในรูปของคณะกรรมการ แบ่งแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ เป็น 6 แผนก ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

1.4 ผลกระทบและกระบวนการผลิต

ผลิตภัณฑ์ในกระบวนการผลิตส่วนใหญ่ เป็นผลิตภัณฑ์อันเกิดจากการประกอบวงจรอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เข้ารวมเป็นชิ้นงานเดียวกัน อันส่งผลให้อุปกรณ์เหล่านั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น ใช้ในเครื่องมือสื่อสาร บัตรอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไมโครอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์ทุกประเภทอันเป็นผลผลิตหรือเกิดจากกระบวนการผลิตของบริษัทฯ จะนำส่งออกทั้งหมดไปยังประเทศในแถบภูมิภาคยุโรป

จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน จำนวน 306 รายของบริษัทฯ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 52.9 ตอบว่ากระบวนการผลิตของบริษัทฯ ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน และร้อยละ 20.3 ตอบว่ากระบวนการผลิตของบริษัทฯ เอื้อประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนใกล้เคียง มีเพียงร้อยละ 26.8 ที่เห็นว่ากระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ สร้างมลพิษต่อชุมชน และพนักงานส่วนหนึ่งเห็นว่าการทำงานของเขา มีประโยชน์ต่อสังคมบางกลุ่มและมีประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม ร้อยละ 71.9 และ ร้อยละ 26.1 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 2.0 เท่านั้นที่เห็นว่าการทำงานของเขาไม่มีประโยชน์ต่อสังคมเลย (ตามภาคผนวก ข ตารางที่ 30 หน้า 214)

2. พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของสถานประกอบการ

การบริหารงานบุคคลของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

การบริหารงานของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน ขึ้นตรงกับบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีลักษณะเป็นอิสระในการบริหารงาน สังการและตัดสินใจ โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากบริษัทสำนักงาน และเป็นบริษัทที่มีคนไทยเป็นผู้บริหารงานทั้งหมด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถานประกอบการพบว่าผู้บริหารทุกระดับมีแนวคิดตรงกัน ถึงความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตประจำวันของพนักงานกับการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานว่าจะต้องมีความสอดคล้องและเป็นและเป็นไปในทิศทางที่มีความยืดหยุ่นซึ่งกันและกันกล่าวคือ การดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานก็ควรจะเป็นปกติสุข และจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานประกอบการด้วย เช่น การเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมของชุมชนตามประเพณี วัฒนธรรมที่ดีของชุมชนโดยไม่ทำให้พนักงานต้องลาหรือขาดงานอันจะส่งผลต่อการหยุดชะงักในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการจึงต้องกำหนดนโยบายร่วมกับการใช้กฎหมายประกอบในการกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีโดยให้มีช่วงระยะเวลาหนึ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานที่จะต้องเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม

ระบบการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการแห่งนี้ พบว่าจะมีทั้งในลักษณะเป็นแนวตั้ง (Vertical) และในลักษณะแนวนอน (Horizontal) ประกอบกันกล่าว คือ จะมีการสั่งการในลักษณะการสั่งจากผู้บริหารระดับสูงลงมาสู่ผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้างานจนถึงพนักงานตามลำดับ ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยกลวิธีต่าง ๆ เช่น การประชุมที่มาก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกวัน โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการทำงาน และหาข้อสรุปข้อยุติร่วมกัน หากเกินกว่าที่หัวหน้างานหรือพนักงานจะสามารถแก้ไขได้จึงจะนำไปเสนอผู้บริหารระดับกลางเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือสนับสนุนต่อไป อีกกลวิธีหนึ่งที่น่าสนใจในการดำเนินงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก็คือ การจัดทำ “โครงการข้อเสนอแนะดีเด่น” เพื่อให้พนักงานทุกคนซึ่งอยู่ในแผนกต่าง ๆ ในพื้นที่ปฏิบัติงานและใกล้ชิดกับปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ภายในสถานที่

ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความคิด/ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ทั้งในด้านการบริหาร และการจัดการทั่วไป หากข้อเสนอแนะใด ๆ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ต่อพนักงานและสถานประกอบการ ก็จะได้รับรางวัลตอบแทนทั้งในด้านการประกาศเกียรติคุณและเงินตอบแทนจำนวนหนึ่ง

แนวคิดอีกอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารมีต่อพนักงานก็คือความคุ้นเคยกันเป็นครอบครัวเดียวกัน เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังผู้บริหารท่านหนึ่งของสถานประกอบการกล่าวว่า

“เราย้ายโรงงานจากกรุงเทพฯ มาที่ลำพูน เราจะทิ้งพนักงานก็ได้ ใจเขาใจเรา เวลาทำงานจะเป็นอย่างไร เราจึงเหมาะด้วยไฟชนย้ายพนักงานทั้งหมดที่ สมัครใจมาอยู่ที่นี่ มาอยู่กับเรา เราเตรียมการจัดสร้างหอพักไว้สำหรับพนักงาน เหล่านั้น เพื่อเขาจะได้ไม่ลำบากหาที่พักพอมายังลำพูน เดียวนี้เราคิดว่าทุกคน มีส่วนช่วยสร้างฮานาฯ ให้เติบโตขึ้นมา มีอะไรที่เราซึ่งเป็นผู้ใหญ่กว่าพอจะ ช่วยเหลือพนักงานเหล่านั้นได้เราก็ช่วยเหลือกันเต็มที่”

ซึ่งจะพบจากการที่ทางสถานประกอบการยอมใช้จ่ายเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น น้ำดื่ม เงินช่วยค่าทำศพครอบครัว เป็นต้น จนได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นในด้านการจัดสวัสดิการแก่ พนักงาน จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำพูน ในปี 2541

3. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ

3.1 นโยบายในด้านการดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงาน ส่วนมากจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การจัดอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้กับพนักงานต่าง ๆ เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนี้ที่จะเห็นเด่นชัดว่าเป็น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ก็คือการจัดสร้างสนามกีฬาไว้ให้กับพนักงาน ภายในบริเวณหอพัก ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย การช่วยจัดหาครูฝึกสอนเต้นแอโรบิค ไว้ออกกำลังกาย ในยามเลิกงานแก่พนักงานหญิง ผู้บริหารของบริษัทฯ ท่านหนึ่งกล่าวว่า

“บริษัทฯ ไม่ได้ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานแตกต่างจากบริษัทฯ อื่น สถานประกอบการเอกชนทุกแห่งดำเนินธุรกิจก็หวังผลกำไร แต่ผลกำไรและสุขภาพก็มีดุลยภาพอยู่ในตัวมันเอง คือถ้าพนักงานมีสุขภาพกายและจิตดี ก็ย่อมทำงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ตลอดจนทุ่มเทการทำงานและรักษาผลประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง ผลกำไรก็ย่อมมาสู่บริษัทมากขึ้น เมื่อบริษัทมีกำไรมากขึ้นก็ย่อมจ่ายผลตอบแทนกลับคืนสู่พนักงานมากขึ้นในรูปค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานพึงได้รับ ซึ่งก็เป็นวงจรกลับมาหาสุขภาพที่ดีของพนักงาน”

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของบริษัทฯ

3.2 การบริหารงานความปลอดภัยในการทำงาน, อาชีวอนามัย

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และเพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่บริษัทฯ ได้ตั้งไว้จึงให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สถานที่ทำงานปลอดภัยจากสภาวะที่ไม่ปลอดภัยทั้งหมด และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนตระหนัก และมีส่วนร่วมในการบริหารงานความปลอดภัยของสถานประกอบการ จึงได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานความปลอดภัยของบริษัท โดยการให้พนักงานของบริษัทสามารถสมัครรับเลือกตั้งเข้ามาเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการให้พนักงานทุกคนลงคะแนนเสียงเลือกเข้ามาเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการหย่อนบัตร หากพนักงานคนใดได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นคณะกรรมการจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และสามารถอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปีจึงจะมีการเลือกตั้งใหม่

ส่วนในด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานนั้นพบว่า มีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนในอันที่จะยึดมั่นในกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานและความสะอาดเรียบร้อย รายงานสภาพการทำงานที่ไม่

ปลอดภัยต่อหัวหน้างานหรือหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของบริษัทฯ ตลอดจนงด/เลิก/หรือตัดเตือน การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และเข้าร่วมสนับสนุนในกิจกรรมความปลอดภัยของสถานประกอบการอย่าง เต็มที่ และกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยดังนี้ คือ

1) จะจัดสถานที่ทำงานและจัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุใด ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ

2) จะจัดให้ความรู้และฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกด้าน ความปลอดภัย มีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง

ขณะเดียวกันทางสถานประกอบการก็มีนโยบายในอันที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมในการ ทำงานแก่พนักงานอย่างสูงสุดโดยไม่มีการตัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายใด ๆ ที่ติดมากับเครื่องจักรที่ สิ่งซึ่งเข้ามาจากต่างประเทศเพื่อลดต้นทุนการผลิต นอกจากนี้ยังได้กำหนดบทลงโทษกับพนักงานที่ ผิดฝ่าฝืนกฎ/ระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่การว่ากล่าวตักเตือน จนถึง การตัดโบนัส ประจำปี เป็นต้น

ส่วนในด้านการคัดกรองพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานในขั้นตอนการรับสมัคร บริษัทฯ มี การคัดกรองโดยใช้แบบทดสอบในด้านความปลอดภัยทั่ว ๆ ไปซึ่งบริษัทฯ ถือเป็นเรื่องเบื้องต้นใน อันที่จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน หากผู้สมัครใหม่ไม่สามารถผ่านการทดสอบ โดยแบบทดสอบนี้ได้บริษัทฯ ก็จะไม่รับเข้าเป็นพนักงานใหม่เลย เมื่อได้รับเข้ามาเป็นพนักงานของ บริษัทฯ แล้วบริษัทจะจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายก่อนเข้าปฏิบัติงาน เช่น การ X-Ray ปอด การตรวจเลือด หารสารตะกั่วตกค้าง การตรวจร่างกายทั่ว ๆ ไป ก่อนที่จะมีการอบรมปฐมนิเทศน์แก่ พนักงานใหม่ทุกคนตามคู่มือความปลอดภัยของบริษัทและมีระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมดังนี้

สัปดาห์ที่ 1 อบรมทฤษฎีในห้องฝึกอบรม

สัปดาห์ที่ 2 อบรมฝึกปฏิบัติงานในสายการผลิต (On the job training)

สัปดาห์ที่ 3-4 ติดตามผล/ประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน และมีการอบรมทบทวนการฝึก ปฏิบัติงานอย่างน้อยอีกปีละ 1 ครั้ง ในด้านความต่อเนื่องของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม/สร้างความ ตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงานนั้น บริษัทฯ ได้จัดให้มีการอบรมแก่พนักงานในแผนกหรือ ทีมที่มีปริมาณงานเข้ามาน้อยและปฏิบัติงานเสร็จสิ้นก่อนเวลาเลิกปฏิบัติงานโดยการนำมาเข้าอบรม ในด้านความปลอดภัยทั้งในและนอกงานจนถึงเวลาเลิกปฏิบัติงานโดยจ่ายค่าจ้างจำนวนเต็มวัน

ส่วนในการออกกฎระเบียบนโยบายเพื่อความปลอดภัยนั้น บริษัทฯ ได้มีกฎระเบียบต่าง ๆ พอสังเขปดังนี้

อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ รองเท้านิรภัย แวนตานิรภัย หน้ากากใส หน้ากากป้องกันแสง แว่นกันความร้อน แว่นกันสารเคมี ปลั๊กอุดหู ที่กรองอากาศ และมีกฎ ระเบียบให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามดังนี้

- พนักงานทุกคนต้องสวมใส่เครื่องป้องกันอันตรายที่บริษัทฯ จัดให้ตามสภาพของงาน และสภาพที่ทำงาน ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน
- พนักงานทุกคนต้องสวมแว่นตา, หน้ากากใส, แว่นกันความร้อน, ที่กรองอากาศเมื่อทำงานกับสารเคมี เช่น ห้องผสมน้ำยา การขนถ่ายสารเคมีที่ห้องเก็บสารเคมี ห้อง soldering
- ต้องสวมถุงมือหนัง รองเท้านิรภัยในการขนย้ายวัสดุเพื่อป้องกันของตก/หล่นทับเท้า เช่น store
- ต้องสวมแว่น/หน้ากากป้องกันแสง แว่นกันความร้อน เมื่อทำการตัด/เชื่อมโลหะ เช่น facility & tool shop
- ต้องสวมปลั๊กอุดหู/ครอบหูในบริเวณการทำงานที่มีเสียงดัง เช่น ห้อง grinding ของ COB ต้องสวมที่กรองอากาศเพื่อป้องกันฝุ่นละออง เช่น ในห้อง grinding ของ COB
- เมื่อทำงานกับเครื่องจักรควรสวมแว่น ไม่ควรใส่เครื่องประดับ เช่น แหวน กำไล สร้อยคอ
- ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณอาคารโรงงาน ที่สาธารณะและที่มีป้ายสัญลักษณ์ห้ามสูบบุหรี่ ควรสูบบุหรี่ในสถานที่ที่จัดไว้ให้เท่านั้น

4. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

4.1 การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า บริษัทฯ มีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14000 (มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม) เพื่อเป้าหมายในอันที่จะบรรลุมาตรฐาน ISO 14000 ภายในปี 2542 นี้ โดยมีหลักการในการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าว 5 ประการ คือ

1. กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมโดยผู้บริหารสูงสุดพร้อมทั้งแสดงความมุ่งมั่นที่จะจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
2. การวางแผนเพื่อสนองนโยบาย
3. การนำไปปฏิบัติซึ่งต้องมีการพัฒนาความสามารถและสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน
4. การตรวจสอบและแก้ไขโดยพิจารณาว่าเป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์หรือไม่
5. ทบทวนและปรับปรุงโดยพิจารณาว่าระบบที่มีอยู่เป็นอย่างไรให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ในการดำเนินงานของบริษัทฯยังมีกิจกรรมการดำเนินงานปลีกย่อยต่าง ๆ ออกไปอีกมากมายพอสรุปได้โดยสังเขปจากการสังเกตและสัมภาษณ์ เช่น การป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมโดยการจัดทำ ลดการเกิดและไม่เพิ่มปริมาณของเสียอีกทั้งลดปริมาณการใช้ทรัพยากรทุกประเภท การจัดแยกห้องปฏิบัติงานที่มีสารเคมีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานไว้ในภายนอกอาคารปฏิบัติงาน (Line) การติดตั้งเครื่องดูดและฟอกอากาศ (Scrubber) โดยมีจุ่มกหมุยยื่นเข้าไปในพื้นที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการที่จะทำให้เกิดควัน ฝุ่นหรือการฟุ้งกระจาย เช่น การบัดกรี ฯลฯ ควันหรือฝอยละอองเหล่านั้นจะถูกดูดเข้าสู่ระบบและจะมีการคัดแยกโลหะหนักออกโดยการกรอง ส่วนของอากาศที่คัดแยกโลหะหนักออกแล้วจะนำไปสู่ระบบการฟอกอากาศก่อนจะปล่อยอากาศดีสู่ชั้นบรรยากาศต่อไป

นอกจากนี้ ทางสถานประกอบการยังมีการจัดสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการโดยเริ่มต้นจากการที่ต้องการให้สถานประกอบการเกิดความสวยงามร่มรื่น สามารถให้พนักงานใช้เป็นที่พักผ่อนสายตา/อริยาบถได้ในยามที่พักจากการปฏิบัติงาน มีการตกแต่งจัดสวนภายนอกอาคารรอบ ๆ สถานประกอบการ ภายในอาคารมีการจัดให้มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ การระบายอากาศและการป้องกันเสียงดังให้ถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัยตามที่กฎหมายกำหนด การจัดระบบการทำงานที่ต่อเนื่องเป็นระบบให้กระบวนการผลิตไหลเลื่อนไม่ติดขัด ไม่ก่อให้เกิดความสับสนอันอาจจะก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และในส่วนของโรงอาหารภายในสถานประกอบการมีการเอาใจใส่ดูแลเรื่องความสะอาดเพื่อป้องกันการเกิดโรคที่มากับอาหารและน้ำ มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในโรงอาหาร การบริการอาหารใช้การประมูลจากบุคคลภายนอกเข้ามาจำหน่ายโดยเน้น คุณภาพ ปริมาณ และประหยัด ราคาเป็นธรรมใช้ระบบการบริการตัวเองของพนักงาน พนักงานทุกคนต้องช่วยเหลือตัวเองในทุกด้านรวมถึงการเก็บภาชนะ อุปกรณ์เมื่อรับประทานอาหารเสร็จแล้ว เป็นการช่วยให้พนักงานมีจิตสำนึกในเรื่องความสะอาดด้วย

4.2 การจัดสิ่งแวดล้อมทางสังคม

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าบริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบการสวัสดิการดีเด่นจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดให้มีได้แก่

1. การจัดสร้างหอพักสำหรับพนักงานของบริษัทฯ โดยมีเนื้อที่ประมาณ 10 ไร่ จำนวน 400 ยูนิตโดยเก็บค่าเช่าจากพนักงานในราคายูนิตละ 1,010 บาท สามารถอยู่อาศัยได้ไม่จำกัดจำนวนตามความเหมาะสม และจัดสร้างสนามกีฬาภายในบริเวณหอพักดังกล่าวพร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ในการเล่นกีฬาแต่ละประเภทไว้ให้ตลอดเวลา แต่โดยมากกีฬาที่มักได้รับความนิยมจากพนักงานคือ กีฬาตะกร้อ รองลงมาก็เป็นฟุตบอลและบาสเก็ตบอล บริษัทฯ จัดให้มีผู้ดูแลหอพักดังกล่าวและจัดยามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนร้านขายอาหาร พนักงานสามารถนำญาติมาพักภายในหอพักได้แต่ต้องแจ้งผู้รับผิดชอบดูแลหอพักให้ทราบก่อนทุกครั้ง
2. การจัดให้มีห้องสมุดภายในบริเวณหอพักโดยระดมหนังสือจากการบริจาค ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือจากบริษัทฯ ในอัตราประมาณเดือนละ 1,500-2,000 บาท เพื่อจัดหาหนังสือเพื่อความบันเทิง หนังสือเพื่อความรู้ด้านวิชาการสำหรับพนักงานที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่เปิดดำเนินการภายในหอพัก
3. การอนุญาตให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนของการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นภายในบริเวณหอพักเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ต้องการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา หรือพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นโดยเปิดให้การศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีนโยบายจะขยายไปสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากการเปิดศูนย์การเรียนดังกล่าวนี้ ยังเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของพนักงาน ที่มีความสนใจคล้ายกันในด้านที่จะเรียนการอาชีพต่าง ๆ ทั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน เช่น การรวมกลุ่มเรียนทำอาหาร การรวมกลุ่มเรียนการฝีมือ ฯลฯ นอกจากนี้ยังอนุญาตให้พนักงานสามารถไปสอบในกรณีศึกษาในศูนย์การเรียนโดยมีหนังสือรับรองและไม่ถือเป็นวันลา

4. การจัดให้มีรถรับส่งสำหรับพนักงานที่ไม่มีพาหนะในการเดินทางไปทำงานเป็นของตนเองโดยมีกำหนดเวลาเดินทางที่แน่นอนเป็นประจำ และสม่ำเสมอ สำหรับพนักงานที่มียานพาหนะเป็นของตนเองบริษัทได้จ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นจำนวนเงินอยู่ในระหว่าง 9 บาทถึง 15 บาทต่อวัน

5. การจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดบริสุทธิ์และปลอดภัยแก่พนักงานโดยการติดตั้งเครื่องกรองน้ำระบบ Reverse Osmosis ไว้ภายในบริเวณโรงงาน

6. เงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ โบนัสปีละครั้ง เบี้ยขยันในกรณีไม่เคยขาด ลา หรือมาสาย เงินช่วยเหลือค่าอาหาร 16 บาท ต่อวันกรณีมีการปฏิบัติงานนอกเวลา 20 บาทต่อวัน ค่ากล้องในแผนกที่มีการใช้กล้องจุลทรรศน์ การจัดตั้งกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานโดยพนักงานสามารถเริ่มสะสมเงินเข้ากองทุนได้เมื่อปฏิบัติงานในบริษัทฯ ครบ 1 ปี โดยสะสม ร้อยละ 3-7.5 ตามอัตราอายุงาน (เมื่อครบ 4 ปีขึ้นไปสะสมได้ 7.5%) เมื่อออกจากงานจะได้รับเงินสมทบจากบริษัท 100% ของเงินสมทบพร้อมดอกเบี้ย นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือเรื่องค่ารักษาพยาบาล นอกเหนือจากที่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนไม่ครอบคลุมถึง การให้สวัสดิการและขวัญกำลังใจแก่พนักงานอีกหลายประการ เช่น กรณีพนักงานเสียชีวิตไม่ว่าจะในหรือนอกงานจะให้การช่วยเหลือเป็นเงิน 20,000-40,000 บาทต่อคน หรือในกรณีที่ครอบครัวของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือรายละ 500 หรือ 1,000 ถึง 2,500 บาท พร้อมพวงหรีดจากบริษัทฯ

7. สวัสดิการโรงอาหาร บริษัทฯ ได้จัดสร้างโรงอาหารและเปิดประมูลให้นักคณภายนอกเข้ามาขายอาหารโดยมีข้อตกลงในเรื่องราคา ต้องไม่เอาเปรียบพนักงานมากเกินไป โรงอาหารมีขนาดความจุพนักงานได้ประมาณ 300 คน บริษัทฯ ได้ให้พนักงานมีเวลาพักต่างกันในแต่ละทีมแต่ละแผนกห่างกันครั้งละ 15 นาที จึงไม่มีปัญหาโรงอาหารที่มีที่นั่งไม่พอ ภายในโรงอาหารติดตั้งเครื่องปรับอากาศและมีมุ้งลวดกันแมลงที่เป็นพาหะโรคทางเดินอาหาร นอกจากนี้โรงอาหารยังใช้ประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ ร่วมกับพนักงาน

8. สวัสดิการเกี่ยวกับการลา พนักงานสามารถมีวันลาต่าง ๆ ได้ดังนี้

พนักงานรายเดือน

ลากิจ ลาได้ 3 วันต่อปี ลาบวชลาได้ 30 วัน โดยจ่ายค่าจ้าง 7 วัน (ต้องปฏิบัติงานในบริษัทฯ ครบ 3 ปี) ลาพักผ่อนลาได้ 12 วันต่อปี

พนักงานรายวัน

มีวันหยุดประจำปี ปีละ 6 วัน สามารถหยุดได้เดือนเว้นเดือน

จากการจัดสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานดังกล่าว ทำอัตราการเปลี่ยนงาน (turn over rate) ในช่วงระยะหลัง ๆ ไม่ค่อยปรากฏออกมาให้เห็นมากนัก

"อยู่ที่นี่ดีแล้ว เห็นคนอื่นลาออกไปอยู่บริษัทอื่น ไม่นานก็กลับมาสมัครทำงานที่นี่อีกครั้ง"

"ที่อื่น สวัสดิการไม่ดีเท่าที่นี่หรอก เห็นเพื่อนๆ ที่อยู่บริษัทอื่นพูดให้ฟังเป็นประจำ"

"ที่นี้งานสบาย ไม่เคร่งเครียด ไม่มีการทำเรากั๊นงั๊นด้วยกัน หรือไม่ทางโรงงานก็จัดอบรมให้เราไปนั่งฟัง แล้วก็จ่ายเงินค่าจ้างให้เต็มวัน เป็นที่อื่นโดนตัดค่าจ้างไปแล้ว"

"ไม่กล้าย้ายไปทำงานที่อื่นหรอก เพราะกลัวลำบาก เราเคยทำงานสบาย รู้ใจกันในที่นี้มาก ถ้าย้ายไปที่อื่นไม่รู้ว่าจะหาหน้างานจะดีอย่างไรหรือไม่ และอีกอย่างต้องไปปรับตัวเข้ากับทีมงานใหม่ คงเครียดน่าดู"

ซึ่งจะเห็นว่าส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงานโดยส่วนรวม และอีกสาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจากความผูกพันที่ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีปัญหาปรึกษากันได้ ดังเช่นที่พนักงานคนหนึ่งได้พูดให้ฟังว่า

"เวลามีปัญหาในการทำงานเราสามารถปรึกษาหัวหน้างานได้ คุยกันเหมือนพี่เหมือนน้อง เราเสนอความคิดเห็นเขาจะฟังและนำไปเสนอต่อหัวหน้างานทุกครั้งซึ่งปัญหาของเราก็จะได้รับการแก้ไข ถึงแม้ไม่ทุกครั้งแต่ก็พอใจที่ปัญหาของเรามีคนสนใจ"

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมงานที่ทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้ และสามารถหมุนเวียนไปอยู่แผนกอื่นที่ก้าวหน้ากว่าเดิมโดยทางบริษัทจะประกาศรับสมัครและทำการคัดเลือกจากผลการทำงานที่ผ่านมา หรืออีกอย่างหนึ่งพนักงานสามารถทำงานแทนแผนกอื่น ๆ ที่ขาดคนในกรณีที่เร่งผลผลิตให้ทันกับความต้องการของบริษัท โดยการนำไปฝึกงานและให้คำแนะนำ ควบคุมกำกับโดยหัวหน้าทีมงานนั้น ๆ ที่ขาดแคลน จึงทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะอยู่ในบริษัทแห่งนี้มากกว่าที่จะย้ายไปอยู่บริษัทอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่สถานศึกษาต่าง ๆ ปิดภาคเรียน จะมีพนักงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นนักเรียน/นักศึกษาบางส่วนมาทำงานหารายได้ในบริษัท แห่งนี้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 1-2 เดือน พอเปิดเทอมก็จะลาออกไปศึกษาต่อ จึงมีพนักงานบางส่วนที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงาน

พนักงานบางส่วนที่เคยปฏิบัติงานในโรงงานอื่นมาก่อน และมาทำงานที่นี้บอกว่า

“ทำงานที่อื่นมาก่อน แต่เผชิญอยู่เหมือนกับเพื่อนที่ทำอยู่ บริษัท นี้ ที่อื่นเงินไม่ค่อยดี ไม่มีโอที เงินที่ได้รับไม่พอใช้จ่าย เพื่อนจึงชักชวนให้มาทำที่นี่ ก็เลยลองมาทำดู เงินก็พอใช้จ่ายกว่าแต่ก่อน”

ซึ่งจะพบได้ในกลุ่มพนักงานในโรงงานทั่ว ๆ ไปภายในการนิคมฯ ที่พนักงานมักจะย้ายสถานที่ทำงานบ่อย ๆ โรงงานแห่งไหนทำโอทีมาก และบ่อย ๆ ก็จะมีพนักงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาสมัครงานไม่ขาด ส่วนโรงงานแห่งไหนไม่มีโอทีติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ จะมีจำนวนพนักงานลาออกมาก ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการทำโอที ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าใช้จ่ายในการครองชีพของพนักงานเหล่านี้ยังค่อนข้างต้องใช้จ่ายมากในเรื่องปัจจัยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น รถจักรยานยนต์ โทรศัพท์ ตู้เย็น ฯลฯ

5. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร

ทางสถานประกอบการได้มีการดำเนินงานที่มีส่วนช่วยสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรของตนเองหลายประการ กล่าวคือ

1. การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานความปลอดภัยในสถานประกอบการโดย การให้พนักงานสมัครรับเลือกตั้ง และให้พนักงานทุกคนลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยจากพนักงานที่สมัครจำนวน 7 คน เมื่อได้รับคัดเลือกแล้วจะอยู่ในวาระบริหารงานคราวละ 2 ปี จึงเปิดสมัครรับเลือกตั้งใหม่ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีบทบาท และรับรู้กระบวนการบริหารงานความปลอดภัยตลอดจนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือนำความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการมาสู่คณะกรรมการฯ เพื่อสะท้อนปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันต่อไป คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 1) ที่ปรึกษาคณะกรรมการ (โดยตำแหน่ง) 3 คน 2) ประธานคณะกรรมการจำนวน 1 คน 3) เลขานุการ จำนวน 1 คน 4) กรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา จำนวน 6 คน และ 5) กรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 คน

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1. ประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
2. ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

3. รายงานและเสนอมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือมาใช้บริการในสถานประกอบการเพื่อนำเสนอต่อบริษัทฯ

4. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

5. กำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการเพื่อนำเสนอต่อบริษัทฯ

6. จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการหรือกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำเสนอต่อบริษัทฯ

7. จัดทำโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำเสนอต่อบริษัทฯ

8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอบริษัทฯ

9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปี เพื่อเสนอต่อบริษัทฯ

10. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานอื่นตามที่บริษัทฯมอบหมาย

ส่วนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ ทางสถานประกอบการได้มีการกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรดังนี้

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่ดังนี้

1. กำกับดูแลให้ลูกจ้างในหน่วยงานรับผิดชอบปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือ มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

2. สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ตรวจสอบสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยก่อนลงมือปฏิบัติงานประจำวัน

4. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือการเกิดเหตุเดือดร้อน รำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานหรือระดับวิชาชีพ และรายงานผลรวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ ชักช้า

5. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

6. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานตามที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมอบหมาย

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร มีหน้าที่ดังนี้

1. กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน และระดับวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ คำสั่งหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
2. จัดทำแผน โครงการ มาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง
3. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานประกอบการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือ มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

4. กำกับดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

5. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิด ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

6. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อน รำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานและรายงานผลรวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุ โดยไม่ชักช้า

7. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถิติและจัดทำรายงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบ อันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

หน้าที่ของพนักงานทุกคน

1. ยึดมั่นในกฎ ระเบียบความปลอดภัยและหลักความสะอาดเรียบร้อย
2. งด/เลิก/เตือน การกระทำที่ไม่ปลอดภัย

3. รายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยต่อหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

4. เข้าร่วมสนับสนุนในกิจกรรมความปลอดภัยอย่างเต็มที่

2. การจัดทำโครงการข้อเสนอแนะดีเด่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานที่อยู่ในสายงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการซึ่งสามารถพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงงาน เช่น ปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอ ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้ของมีคม เป็นต้น หาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองหรือกลุ่มของตนเอง แล้วเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหหรือขจัดเหตุต่าง ๆ มายังทางสถานประกอบการ โดยข้อเสนอแนะเหล่านั้นพนักงานสามารถเสนอได้โดยตรงถึงผู้บริหารได้ หรือผ่านหัวหน้าสายงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบปัญหานั้นได้ โดยข้อเสนอแนะใดหากเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ก็จะได้รับการนำไปแก้ไขปัญหา และมีการประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลแก่พนักงานผู้เสนอข้อคิดเห็นหรือผู้ค้นพบวิธีแก้ปัญหานั้น ๆ ซึ่งการดำเนินงานตามโครงการนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหที่พนักงานพบเห็นเป็นประจำในสายงานของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานประกอบการร่วมกันในอันที่จะช่วยพัฒนาสถานประกอบการ และลดต้นทุนในการผลิตให้แก่สถานประกอบการได้

3. การฝึกให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยให้หัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมในแต่ละทีมช่วยควบคุมหรือให้ข้อเสนอแนะ ในแต่ละทีมงานซึ่งประกอบด้วยพนักงานจำนวนประมาณ 50 คน จะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันในทุกขั้นตอนทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน ทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้ในทุกแผนกนอกจากนี้ภายในแผนกอื่น ๆ หากมีปริมาณงานเข้ามามากก็สามารถนำพนักงานในทีมหรือแผนกงานอื่นที่มีปริมาณงานน้อยเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้โดยให้หัวหน้างานในทีม นั้น ๆ รับผิดชอบในการฝึกหรือควบคุมในเบื้องต้น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวทำให้กระบวนการผลิตไม่หยุดชะงักเมื่อมีพนักงาน ป่วย ลาหรือขาดจำนวนมาก ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกให้พนักงานมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน ซึ่งส่งผลถึงความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ดังจะเห็นได้จากการที่มีพนักงานกล่าวว่า

"เราคิดว่าเรารักและผูกพันกับทีมงานของเราะ บางทีกลับบ้านในช่วงวันหยุดยาว ๆ เรายังอยากกลับมาทำงานเร็ว ๆ เลย"

"ไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะกลัวทีมงานไม่ดีเหมือนที่นี่ หากเจอหัวหน้างานไม่ดีก็ลำบาก"

"หากไปอยู่ที่อื่น ต้องไปเริ่มต้นกับทีมงานใหม่ คงต้องปรับตัวกันอีกนาน ไม่รู้ว่าทีมงานจะดีเหมือนที่นี่หรือเปล่า"

การที่สถานประกอบการมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในทีมงานร่วมกันดังกล่าว เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งตามลำดับ

4. องค์กรภายนอกที่มีบทบาทด้านการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรยังมีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐบาลและเอกชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน คือ

ภาครัฐบาล

4.1 ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูน สังกัดสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานคือ เพื่อขยายงานความปลอดภัยในการทำงานไปสู่ภูมิภาค จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร เขตนิคมอุตสาหกรรมและบริเวณอุตสาหกรรมหนาแน่น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและสามารถให้ความคุ้มครองดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูน จัดตั้งขึ้นในปีงบประมาณ 2539 รับผิดชอบในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นหน่วยงานส่วนกลาง แต่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ขึ้นตรงต่อสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูนโดยได้จัดให้มีบริการดังนี้ คือ

- บริการด้านข้อมูลข่าวสารความปลอดภัย โดยที่ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานมีความจำเป็นกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในอันที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้เกิดประสิทธิภาพ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูนจึงจัดให้มีบริการ ดังนี้

- 1) บริการค้นหาข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับต่างประเทศด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- 2) บริการข้อมูลความปลอดภัยจากฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้น เช่น ด้าน เคมี เป็นต้น
- 3) บริการสิ่งตีพิมพ์ด้านความปลอดภัย เช่น เอกสาร ข่าวสาร คู่มือ และผลงานวิจัยด้านความปลอดภัย เป็นต้น
- 4) บริการให้คำปรึกษาและตอบปัญหาด้านความปลอดภัย
- 5) บริการห้องสมุดวิชาการความปลอดภัย
- 6) บริการไมโครฟิช ซึ่งบรรจุข้อมูลวิชาการด้านความปลอดภัยจากศูนย์ข้อมูลความปลอดภัยนานาชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
 - บริการด้านการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมที่ปลอดภัย ช่วยส่งเสริมความร่วมมืออันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการรักษาพยาบาล การซ่อมบำรุงเครื่องจักร เครื่องมือ ตลอดจนการชะงักงานของลูกจ้าง ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูนจัดให้มีบริการด้านการฝึกอบรมดังนี้
 - 1) การจัดวิทยากรบรรยายเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
 - 2) บริการจัดนิทรรศการความปลอดภัยในการทำงาน
 - 3) บริการสื่อความปลอดภัย เช่น โปสเตอร์ วิดีโอเทป
 - บริการด้านการปรับปรุงสภาพงานและสรีระการทำงาน การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่อันตราย ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพอนามัยได้ เมื่อสงสัยว่าร่างกายท่านหรือเพื่อนร่วมงานมีอาการผิดปกติ เช่น หูตึง หายใจลำบาก อ่อนเพลียง่าย ฯลฯ สามารถติดต่อขอคำแนะนำหรือขอรับบริการได้ดังนี้ คือ
 - 1) การทดสอบสมรรถภาพการไต่ขึ้น
 - 2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ปอดและสายตา
 - 3) การวิเคราะห์ปริมาณสารเคมีในร่างกาย เช่น ตะกั่ว และสารอื่น ๆ ในเลือด
 - 4) การตรวจวัดความเครียดเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม

5) การตรวจวัดความดันโลหิต

6) บริการแนะนำการดูแลสุขภาพอนามัยและปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับร่างกาย และจิตใจ

- บริการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น แสงจ้า ความร้อน แสงน้อย เสียงดัง สารเคมี ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุของอันตรายและโรคจากการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลงาน ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูนจึงจัดให้มีบริการดังนี้

- 1) บริการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความร้อน แสง เสียง ฝุ่นละออง
- 2) บริการเก็บตัวอย่างและวิเคราะห์ความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศการทำงาน
- 3) บริการแนะนำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 4) บริการแนะนำการจัดระบบระบายอากาศ
- 5) บริการแนะนำด้านการควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรง

- บริการด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีการนำเอาเครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิตโดยขาดความรู้ความเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายที่ถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานขึ้น ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ลำพูน จึงจัดให้มีบริการด้านเทคโนโลยีความปลอดภัยดังนี้

- 1) การทดสอบหม้อน้ำ
- 2) การทดสอบหมวกนิรภัย รองเท้าและเข็มขัดนิรภัย
- 3) การทดสอบสายดิน
- 4) การออกแบบเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร
- 5) การให้คำแนะนำวิธีการป้องกันอันตรายในงานก่อสร้าง
- 6) บริการสำรวจอันตรายจากเครื่องจักรอุปกรณ์และวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ตลอดจนแนะนำวิธีการแก้ไข

4.2 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน

มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการสำรวจ วางแผนออกแบบก่อสร้างและการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและผู้ประกอบกิจการที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับผู้ประกอบอุตสาหกรรม

- การตรวจตราความเป็นอยู่ของคณงานภายในนิคมอุตสาหกรรมฯ
- การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ประกอบกิจการที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมและผู้ใช้ที่ดินของการนิคมอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขและที่กระทบกระเทือนต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ภาคเอกชน

4.3 ชมรมผู้บริหารไทย

เป็นองค์กรซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายฯ ของบริษัทต่าง ๆ ภายในนิคมอุตสาหกรรมฯ มีบทบาทในการประสานความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทต่าง ๆ ภายในนิคมอุตสาหกรรมฯ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างชาวต่างชาติกับพนักงานคนไทย กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานทั้งภายในและระหว่างบริษัท เกิดขึ้นโดยการสนับสนุนและประสานงานของชมรมผู้บริหารไทย ได้แก่ กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ การแข่งขันกีฬาระหว่างบริษัท งานรณรงค์ตามประเพณีตลอดจนการช่วยคุ้มครองสิทธิอันพึงมีพึงได้ของพนักงานคนไทยและการเป็นตัวกลางประสานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกิจกรรมอันเกิดจากการประสานงานของชมรม อาทิ เช่น

- ส่งเสริมให้พนักงานในแต่ละสถานประกอบการภายในการนิคมอุตสาหกรรมฯ รู้จักกัน โดยการจัดการแข่งขันกีฬาระจำปีของการนิคมโดยให้ทุกโรงงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกและส่งนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขัน
- ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาสีภายในสถานประกอบการแต่ละแห่ง
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสร้างสนามกีฬาในแต่ละสถานประกอบการโดยเฉพาะกีฬาตะกร้อซึ่งเปรียบเสมือนกีฬาในสายเลือดของคนไทยเพราะคนทั่วไปและพนักงานในแต่ละสถานประกอบการนิยมเล่นกันมาก

- ร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในชุมชนด้วยโอกาส ชุมชนกันดารห่างไกลความเจริญ หรือชุมชนชาวเขา เช่นการบริจาคสิ่งของ การทำบุญทอดกฐิน ฯลฯ
- สนับสนุนการทำมาตรฐาน ISO ในแต่ละสถานประกอบการโดยช่วยเจรจาต่อรอง ลดค่าใช้จ่ายในการขอรับคำปรึกษา

4.4 บริษัทฯ ในเครือ

ประสานความร่วมมือระหว่างกันในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของบริษัทฯ ในเครือ

6. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

มีการดำเนินงานหลายลักษณะที่จัดได้ว่าเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง ของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็นสองลักษณะคือ

การพัฒนาทักษะด้านการทำงาน

สถานประกอบการแห่งนี้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล โดยแยกเป็นทักษะในการทำงาน และทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยดังนี้

การพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างได้เรียนรู้และฝึก ปฏิบัติการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อสถานประกอบการมีเครื่องมือเครื่องจักร หรือระบบการผลิตระบบใหม่ ๆ เข้ามาจะมีการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานกับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ นั้นได้ กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง และยังมีผล ต่อการสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรขององค์กรไปด้วยนอกจากนี้ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะ ส่วนบุคคลของสถานประกอบการดังกล่าวยังมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงาน/ลูกจ้างทราบถึงเทคนิคและ กระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ ทั้งเมื่อเริ่มเข้าทำงานใหม่ และระหว่างการทำงานเป็นระยะ ๆ (On the job training) มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน และให้กลุ่มรับผิดชอบร่วมกันในการคิด ตัดสินใจและ แก้ปัญหา ตลอดจนวิธีพัฒนาระบบการทำงานภายในกลุ่มให้สามารถทำงานได้ทั้งปริมาณและ คุณภาพ การแบ่งกลุ่มมีทั้งที่แบ่งเป็นทีมทำงานโดยให้แต่ละทีมรับผิดชอบในชิ้นงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ

การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพ และการดำเนินชีวิตทั่วไปในองค์กร

สถานประกอบการได้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง โดยจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและสุขภาพตนเองทั่ว ๆ ไป เช่น ในการป้องกันตนเองเมื่อมีโรคระบาดตามฤดูกาล ความรู้เรื่องโรคเอดส์ ความรู้ในเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัย นอกจากนั้น สถานประกอบการได้สนับสนุนให้พนักงาน/ลูกจ้าง จัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อช่วยรับมือกับบางเรื่อง โดยเฉพาะ ซึ่งไม่ใช่เป็นเรื่องการทำงาน แต่เป็นเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน ได้แก่ กลุ่มรับมือกับด้านอาหาร กลุ่มกีฬาและนันทนาการ กลุ่มกิจกรรมเฉพาะกิจ เช่น กลุ่มจัดงานวันแรงงานประจำปี งานทอดผ้าป่าทอดกฐิน

การมีกลุ่มลักษณะนี้ทำให้พนักงาน/ลูกจ้างได้ฝึกคิดเอง ทำเอง แก้ปัญหากันเองเป็นการสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอิสระในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมองในภาพรวมของกระบวนการทำงานในสถานประกอบการ ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าความเข้มแข็งของชุมชนในองค์กรส่วนหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญนั้นมาจากการที่สถานประกอบการมุ่งเน้นเรื่องวินัย โดยเริ่มจากวินัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการในที่สุดกระบวนการเหล่านี้ได้ช่วยให้พนักงาน/ลูกจ้างเป็นผู้มีวินัยในการดำเนินชีวิต

การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยนั้น สถานประกอบการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป) ประจำสถานที่ทำงาน ซึ่งมีหน้าที่จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ในการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง นอกจากนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านการป้องกันสุขภาพ โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมาดำเนินการให้ ในสถานประกอบการก็เป็นอีกทางหนึ่งในการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง และการที่สถานประกอบการได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) บางอย่างเพื่อเอื้อ (Enabling) ให้พนักงาน/ลูกจ้างแสดงพฤติกรรมป้องกันและส่งเสริมสุขภาพก็นับว่าเป็นหนทางในการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างได้อีกทางหนึ่ง ปัจจุบันเชื่อกันได้ว่าได้แก่การจัดให้มีสนามกีฬาภายในหอพักของทางบริษัทฯ จัดอุปกรณ์กีฬา ให้ยืม มีกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้างปฏิบัติโดยเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อโดยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในหอพักของบริษัทฯ ซึ่งนอกจากจะมีการเรียนในสายสามัญแล้วยังมีการรวมกลุ่มกันของพนักงานในการฝึกอาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจ เช่น การทำอาหาร การประดิษฐ์ดอกไม้

เป็นต้น รวมทั้งนำหลักการทำงาน 5 ส. มาใช้เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ อีกทั้งการนำองค์กรเข้าสู่ระบบการตรวจสอบมาตรฐาน ISO 14000 ของบริษัทฯ นั้นก็นับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานที่มุ่งเน้นสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ในด้านการเสริมสร้างทักษะทั้งในด้านทักษะการทำงานและทักษะในการดำเนินชีวิตมีองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกภาครัฐบาลเข้ามามีบทบาทดังนี้

ภาครัฐบาล

1. สำนักงานประกันสังคม

- ออกหน่วยในการให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบการร่วมกับสถานพยาบาลคู่สัญญาประกันสังคม

- ส่งเสริมการกีฬาในส่วนผู้ใช้แรงงาน โดยหากทางสถานประกอบการหรือกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีโครงการทางด้านการกีฬาเสนอไป สำนักงานประกันสังคมก็จะสนับสนุนงบประมาณบางส่วนมาให้

- ลดการจ่ายเงินสมทบของพนักงานในสถานประกอบการลงมาในปีถัดไป กรณีในปีที่ผ่านมาพนักงานเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาพยาบาลน้อย

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- ให้ความร่วมมือในการอบรม/บรรยาย/ให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบการเมื่อโรงงานได้ร้องขอความร่วมมือเข้ามา

- จัด Intervention Program เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานในสถานประกอบการในเรื่องต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การขับชี่ยานพาหนะปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในสถานที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงาน รวมถึงโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคคล เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ ฯลฯ

- เข้าตรวจสอบสถานที่ทำงานตาม พระราชบัญญัติสาธารณสุขในสถานประกอบการที่มีปัญหาหรือได้รับการร้องเรียน

ภาคเอกชน

1. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- ทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานนโยบายอุตสาหกรรมระหว่างภาครัฐบาลกับสถานประกอบการภายใต้แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยที่สภาอุตสาหกรรมมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาอุตสาหกรรมจากแนวคิดมุ่งที่ผลผลิตโดยใช้คนเป็นเครื่องมือในกระบวนการผลิตเหมือนอย่างเช่นเครื่องจักร มาเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในทุกด้าน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานเหล่านั้นด้วย

2. องค์การเอกชนภายในท้องถิ่นอื่น ๆ

- มูลนิธิรักษไทย (Raks Thai Foundation) ด้วยการสนับสนุนจากองค์การแคร์ เพื่อสานต่อเจตนารมย์ในการช่วยเหลือมนุษยชนในประเทศไทย มูลนิธิรักษไทยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2540 เพื่อเป็นองค์กรเอกชนท้องถิ่นที่เข้าใจปัญหาและใกล้ชิดกับเหตุการณ์มากขึ้น สามารถที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม มูลนิธิรักษไทยยังได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากองค์การแคร์ ในด้านความรู้ เทคโนโลยีและเครือข่ายของการติดต่อในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้มูลนิธิรักษไทย ยังคงยึดมั่นในเจตนารมย์ ที่จะช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทั้งในชุมชนเมืองและชนบท บรรเทาความทุกข์ยากของเขเหล่านั้นโดยมิใช่เพียงการนำเงินทองหรือวัตถุสิ่งของไปมอบให้ หากแต่นำความรู้ เทคโนโลยีและแนวคิดในการพัฒนา เพื่อการพึ่งตนเองเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีโอกาสและทางเลือกในการตัดสินใจมากขึ้นในรูปแบบประชาธิปไตยมากที่สุด “เรายึดมั่นในการพัฒนาแบบยั่งยืน”

โครงการพัฒนาของมูลนิธิรักษไทย

1. ชุมชนกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เดิมชาวไทยภูเขาถูกทอดทิ้ง และถูกมองว่าเป็นต้นเหตุของการตัดไม้ทำลายป่าอันเป็นต้นน้ำของคนไทยทั้งชาติ มูลนิธิรักษไทย ร่วมกับชุมชนพัฒนาการทำการเกษตรเชิงอนุรักษ์ส่งเสริมอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ทำให้ชุมชนเหล่านั้นกลายเป็นผู้พิทักษ์ป่าต้นน้ำ ฝักระวังไฟฟ้า ป้องกันการลักลอบตัดไม้ และจัดการทรัพยากรในลุ่มน้ำได้อย่างเหมาะสม

2. เด็กในชนบทกับการศึกษา มูลนิธิรักษ์ไทยผลิตวารสารสูงนุกสูง ซึ่งเป็นวารสารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตระหนักถึงการรักษาสีเขียวแวดล้อม สุขภาพอนามัย ป้องกันตนเองจากยาเสพติด และโรคเอดส์ และที่สำคัญเป็นวารสารสำหรับเด็ก ๆ ในชนบทมีส่วนร่วมในการจัดทำด้วยตนเอง (เพื่อโรงเรียน ประถมศึกษา กว่า 31,300 แห่งทั่วประเทศ)

3. การเสริมสร้างรายได้ในครอบครัว มูลนิธิรักษ์ไทยส่งเสริมอาชีพในชนบทเพื่อต่อสู้กับสภาวะปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยการมีส่วนร่วมกับชุมชน ฝึกฝน พัฒนายกระดับ ทักษะ ฝีมือ แรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพและแนะนำกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพให้รู้จักตลาดใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและเพิ่มคุณค่าชีวิตให้กับครอบครัว (พื้นที่โครงการ อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ นุรีรัมย์ นครราชสีมา ยโสธร ศรีสะเกษ)

4. โรคเอดส์ ความหวังและกำลังใจ มูลนิธิรักษ์ไทย ให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่ชุมชนเรื่องโรคเอดส์ เพื่อป้องกัน ขจัดความกลัว การแบ่งแยกกีดกันทางสังคม ทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความหวังและกำลังใจแก่ผู้ติดเชื้อและครอบครัว เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีชีวิตตามปกติ นอกจากนี้ยังรณรงค์ให้ความรู้แก่เยาวชนและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานตามชุมชนต่าง ๆ อีกด้วย

มูลนิธิรักษ์ไทย ได้รับความช่วยเหลือบางส่วนจากภาครัฐบาลและองค์การระหว่างประเทศ

การดำเนินงานพัฒนาทักษะส่วนบุคคลดังกล่าว ก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

6.1 ด้านพฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน ส่วนมากที่ทำได้ไม่เห็นประโยชน์หลักในการส่งเสริมสุขภาพแต่ที่ทำได้เพราะมีสาเหตุใจอื่น ๆ มากมายแฝงอยู่ เช่น การไม่กินอาหารมัน อาหารหวานจัด ฯลฯ เพราะกลัวอ้วน ไม่ได้กลัวว่าจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ การรวมกลุ่มกันเล่นกีฬาหรือเดินแอโรบิคเดินขึ้น เพราะอยากมีสัดส่วนที่ดีเข้ารูป การเล่นกีฬาของพนักงานชาย เช่น ตะกร้อ ฟุตบอล ก็เล่นไม่สม่ำเสมอตลอดปี ส่วนหนึ่งจะเล่นเพื่อเตรียมตัวแข่งขันกีฬาสีของโรงเรียน และบางส่วนก็เล่นเพื่อความสนุกสนาน ตามเพื่อน ฯลฯ ซึ่งหากสามารถหาสาเหตุใจในด้านสุขภาพเข้ามาผนวกกับสาเหตุใจอื่น ๆ แล้วคาดว่าสุขภาพโดยรวมของพนักงานน่าจะดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ในด้านพฤติกรรมเสี่ยงพนักงานบางส่วนหนึ่งยอมรับว่าสภาพแวดล้อมภายในนิคมอุตสาหกรรมฯ มีทั้งร้านอาหาร ร้านขายสุรา หรือร้านอื่น ๆ ที่คิดว่าไม่น่าจะมีขึ้น แต่ก็มีเพื่อสามารถดึงเงินจากพนักงานที่ทำงานภายในนิคมฯแห่งนี้ให้ใช้จ่ายได้ครวระมาก ๆ ดังนั้นบางครั้งแม้ไม่ยอมมีพฤติกรรมเสี่ยงแต่ก็ต้องมี เพราะบางทีตามใจเพื่อน บางทีเพราะเหงา หรือเครียดบ้าง

พฤติกรรมสุขภาพในการทำงาน พนักงานโดยมากจะใช้อุปกรณ์ป้องกันฯ ทั้งนี้เพราะอุปกรณ์ดังกล่าวบางอย่างไม่ใช่เป็นอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเท่านั้น ยังเป็นอุปกรณ์ป้องกันความชื้นจากมือพนักงานไปสู่ชิ้นงานด้วย ซึ่งหากไม่ใช้จะทำให้ชิ้นงานเหล่านั้นของตนไม่ผ่านในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ และบางทีที่ใช้เพราะมีบทกำหนดโทษไว้ตั้งแต่ตักเตือน การออกไปเตือน ฯลฯ แต่ในความรู้สึกของพนักงานส่วนมากไม่อยากจะเมื่อใช้ไปนาน ๆ เข้าเลยกลายเป็นนิสัยขาดอุปกรณ์ป้องกันเหมือนขาดอะไรไปบางอย่างที่ทำให้รู้สึกไม่มั่นใจในการทำงาน

จากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า พฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.04 จากคะแนนเต็ม 3 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 อยู่ในระดับดีมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านสุขนิสัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับดีมาก ด้านการรับประทานอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 อยู่ในระดับดี ด้านการออกกำลังกายและการส่งเสริมสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24 อยู่ในระดับดี ด้านการควบคุมความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 อยู่ในระดับดี ด้านการพักผ่อนนอนหลับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 อยู่ในระดับดีมาก การงดเว้นสารเสพติด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 อยู่ในระดับดีมาก พฤติกรรมสุขภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 อยู่ในระดับดีมาก การดูแลสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 อยู่ในระดับดี และด้านพฤติกรรมสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 อยู่ในระดับดีมาก (ตาราง 12 ภาคผนวก ข หน้า 193)

จากการสนทนากลุ่มและการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทฯ พบว่า ข้อคิดเห็นต่อเรื่องสุขภาพของพนักงานและสภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานที่มีต่อเรื่องสุขภาพพนักงานมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวต่าง ๆ กันดังนี้

“คือความแข็งแรงร่างกาย”

“คือความแข็งแรงของร่างกาย จิตใจแจ่มใสร่างกาย”

“สุขภาพดีคือไม่มีสารเคมี สารพิษในร่างกาย”

“คือความแข็งแรง สมบูรณ์ของร่างกาย และความไม่มีโรค”

สรุปแล้วพนักงานมีความคิดเห็นต่อเรื่องสุขภาพคือ ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ไม่มีสารพิษ สารเคมีต่าง ๆ ที่เป็นอันตรายสะสมในร่างกาย นอกจากนี้ยังรวมถึงจิตใจที่ร่าเริง แจ่มใส ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานยังมองเรื่องสุขภาพเป็นเรื่องของการปราศจากโรคทั้งทางกายและทางจิตเท่านั้น จะมีอยู่บ้างในประเด็นที่กล่าวว่า

“คือความแข็งแรง สมบูรณ์ของร่างกายและความไม่มีโรค” แต่ก็ยังเอาเรื่องสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ดังกล่าวไปเกี่ยวเนื่องกับโรคด้วยทุกครั้ง

ส่วนการประเมินภาวะสุขภาพของตนเองในพนักงาน จากการใช้แบบสอบถามจะพบว่า อยู่ในระดับดีพอใช้ถึงในระดับดี และมองภาพในด้านรวมพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดีทั้งนี้เมื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณไปศึกษาต่อโดยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแล้วพบว่า ในด้านสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายพนักงานจะรู้สึกตัวตัวเองยังแข็งแรงอยู่มีพลังเหลือเฟือพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด ทั้งนี้เพราะงานภายในสายการผลิตเป็นงานที่ไม่หนักหนา เพียงแต่ต้องใช้สมาธิและความละเอียดมากกว่างานอื่น ๆ เท่านั้น บางคนบอกว่า

“อยากให้มีการทำไอที มากกว่า วันละ 2 ชั่วโมงด้วยซ้ำ”

“คิดว่าตัวเองทำได้ เพราะงานไม่หนักไม่หนาอะไรเลย”

ซึ่งเมื่อดูด้านสถานภาพทางอารมณ์ตามที่พนักงานได้กล่าวมาแล้วว่า

“เป็นงานที่ต้องใช้สมาธิและความละเอียดมากกว่างานอื่น ๆ เท่านั้น”

พบว่าพนักงานโดยส่วนมากมีสถานภาพทางอารมณ์จากข้อมูลเชิงปริมาณอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนมากมักจะมีสาเหตุความเครียดแตกต่างกันออกไปบ้างแต่ทุกคนล้วนแล้วแต่สามารถหาทางออกในการจัดการความเครียดเหล่านั้นได้ สาเหตุความเครียดของพนักงานที่พบเห็นส่วนมากจะเป็นความคิดถึงบ้าน คิดถึงครอบครัวเพราะโดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ใช่คนในพื้นที่จังหวัดลำพูน ถึงแม้จะเป็นคนภาคเหนือ แต่บางคนมาจาก เชียงราย ตาก พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ฯลฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่ห่างไกล ครอบครัว บางที่บ้านอยู่ในชนบทห่างไกลออกไปจากตัวเมืองพอมีวันหยุด 1-2 วันก็ไม่คุ้มที่จะเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้าน แต่โดยมากหากทนไม่ไหวจริง ๆ ครอบครัวก็จะพากันมาเยี่ยมหาตนเองที่หอพักในลำพูน

ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างบุคคลภายนอกพบว่า โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ดังเช่นคำกล่าวของพนักงานหลายคนที่กล่าวว่า

"อยู่ทำงานในบริษัทแห่งนี้มานานถึง 4 ปียังไม่เคยเห็นใครมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันรุนแรงเลย"

"จะมีบ้างที่ทะเลาะกันเพราะความไม่เข้าใจกัน แต่ก็สามารถปรับความเข้าใจกันในภายหลังได้"

"มีอะไรเราก็ปรึกษากันได้ เราก็ต่างบ้านต่างเมืองมาเหมือนกัน หัวอกเดียวกัน" "เราคิดว่าเรารักและผูกพันกับทีมงานของเรานะ บางทีกลับบ้านในช่วงวันหยุดยาว ๆ เรายังอยากกลับมาทำงานเร็ว ๆ เลย"

ด้านความคิดและความสามารถในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนหนึ่งได้บอกว่า

"เวลาเรามีปัญหาเรามีสิทธิ์ที่จะเสนอความคิดเห็นนั้นตอนประชุมตอนเช้า ก่อนเข้าทำงาน เช่น มีอยู่ครั้งหนึ่งเราต้องทำงานกับความร้อนในการอบชิ้นงานให้แห้ง ถู่มือเรามีไม่พอ เราเสนอขอเราก็ได้ถูงมือมาภายในวันถัดไป"

"เราเคยเสนอความคิดเห็นในการช่วยโรงงานประหยัดพลังงานไฟฟ้า ข้อเสนอของเราได้รับการแก้ไข เราดีใจมาก"

ซึ่งจะพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงงานไปสู่แผนกอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ค่อนข้างยากกว่างานเดิม พนักงานส่วนมากจะบอกว่าสามารถเรียนรู้ได้ไม่ยาก ภายในเวลา 1-2 สัปดาห์ ก็สามารถปฏิบัติงานเข้ากับทีมงานเดิมได้ดี

ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจพนักงานส่วนใหญ่ตอบว่าดีขึ้นกว่าแต่ก่อนเล็กน้อย เมื่อก่อนต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด พอทำงานในโรงงานแห่งนี้แล้วมีรายได้เสริมเข้ามาอยู่ตลอดเวลา เช่น การทำโอที ที่ บางทีวันหยุด วันอาทิตย์โรงงานมีงานที่สั่งเข้ามา (order) โรงงานก็จะจัดให้ทำโอที ซึ่งพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ไกล ๆ ขอบ เพราะเป็นการผ่อนคลายความเครียด ความเหงาไปในตัว โดยไม่ต้องเสียเงินไปเที่ยว และยังได้เงินอีกด้วย

"เคยคิดว่าจะอยู่ทำงานไปสักระยะหนึ่งพอมีสิ่งต่าง ๆ ที่อยากได้แล้วก็จะลาออกไปอยู่บ้านประกอบอาชีพอื่น แต่พอได้อย่างหนึ่งแล้วยังขาดอีกสิ่งหนึ่ง เลยต้องผ่อนชำระไปไม่มีสิ้นสุด ตามความต้องการของคนซึ่งไม่รู้จักสิ้นสุด"

"รู้สึกมีหลายอย่างที่อยากมี รู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถหาเงินช่วยเหลือครอบครัว ให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง"

"สบายกว่าแต่ก่อน อยากได้ อยากซื้ออะไรก็ได้"

"เงินก็พอใช้จ่ายและพอเหลือเก็บบ้าง คนที่บอกเงินไม่พอใช้ส่วนมากก็จะเป็นคนเที่ยวเก่งตามร้านอาหารแถว ๆ ในนิคมฯนี้แหละ ถ้าไม่กินไม่เที่ยวบ่อยเกินไป"

เงินคงเหลือเก็บทุกคนนะแหละ" พนักงานหลายคนกล่าวไปในแนวทางเดียวกันนี้

ด้านการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง พนักงานมักจะคำนึงถึงสุขภาพตัวเองบ้างเมื่อมีเวลาว่าง และคิดหาวิธีแตกต่างกันออกไป เช่น การเล่นตะกร้อของพนักงานชายภายในหอพัก การรวมกลุ่มกันระหว่างพนักงานชายกับวัยรุ่นแถว ๆ การนิคมฯ เพื่อไปทำการแข่งขันฟุตบอลในหมู่บ้านต่าง ๆ การรวมตัวกันเพื่อเดินแอโรบิคเดินซึกของพนักงานหญิงซึ่งภายหลังได้ยุติไปอันเนื่องมาจากการที่จะต้องเปลี่ยนกะเวลาทำงานบ่อยๆ ทุก 2 สัปดาห์ทำให้พนักงานบางส่วนปรับตัวไม่ทันเลยไม่มีเวลามาร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่าการประเมินภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 จากคะแนนเต็ม 7 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีการรับรู้สภาวะสุขภาพรายด้านของพนักงานพบว่าในด้านการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานภาพทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 อยู่ระดับค่อนข้างดี ด้านความคิดและความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 อยู่ในระดับค่อนข้างดี ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.21 มีระดับค่อนข้างดี และด้านการรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 5.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 อยู่ระดับดี ซึ่งจะพบว่าการรับรู้สภาวะสุขภาพโดยรวมและการรับรู้สุขภาพรายด้านใน

ทุกด้านของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเกินค่ากึ่งกลางและอยู่ในระดับปานกลางถึงดี (ตาราง 5 ภาคผนวก ข หน้า 178) ส่วนการใส่ใจหรือสังเกตสุขภาพหรือสิ่งผิดปกติในร่างกายของตนเองพนักงานบางส่วนกล่าวว่าไม่ค่อยมีเวลาสนใจ แต่เมื่อครบปีทางโรงงานให้ไปตรวจสุขภาพก็ไปตรวจผลการตรวจแจ้งมาก็เห็นเป็นปกติดี

ด้านความคิดเห็นของคนในชุมชนต่อโรงงานต่าง ๆ ในการนิคมฯ ชาวบ้านในชุมชนให้ความเห็นว่าการเกิดโรงงานต่าง ๆ ขึ้นในการนิคมฯ มีทั้งแง่ดีและไม่ดี เท่าที่ทราบก็จะเป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ตามมาจากระบวนการผลิตของโรงงาน เช่น การเน่าเสียของแม่น้ำกวง อากาศเป็นพิษต่าง ๆ เพราะเชื่อว่ามาตรฐานในการผลิตของแต่ละโรงงานไม่เท่ากันน่าจะมีบ้างบางโรงงานที่จะเป็นตัวก่อให้เกิดมลภาวะกับสิ่งแวดล้อม ส่วนในด้านการเป็นอยู่และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชาวบ้านบางคนบอกว่า เกิดปัญหาอย่างมาก มีการจี้ปล้น ลักเล็กขโมยน้อยเป็นประจำ ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นคนงานในการนิคมฯ เพราะมีมากหน้าหลายตา หลายคนบอกว่าขายของชำ มีเงินหมุนเวียนเป็นประจำ พอเย็นมาต้องรีบปิดประตูร้านเพราะกลัวถูกปล้น และที่เห็นเด่นชัดอีกอย่างหนึ่งก็คือเกิดร้านอาหาร บาร์ ขายเหล้า ซึ่งส่วนมากก็จะมีคนงานในการนิคมฯ ที่เป็นวัยรุ่นไปใช้บริการเป็นประจำ บางทีก็มีเรื่องทะเลาะวิวาทกัน วิถีชีวิตวัฒนธรรมของการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป การเอื้ออาทรต่อกันมีน้อย ในด้านส่วนที่ดีก็มีคือลดการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานในชุมชนไปสู่ต่างถิ่น สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาและความเจริญให้กับชุมชนใกล้เคียง ซึ่งจะเห็นว่าการเกิดขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในการนิคมฯ มีทั้งข้อดีและข้อเสียมากมาย

6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามความหมาย "ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม" ในความเห็นของพนักงานก็คือ เพียงพอที่จะใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ พัดลม ตู้เย็น ฯลฯ และพอเหลือเก็บไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เช่น ยามเจ็บป่วย เป็นต้น พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าค่าตอบแทนน่าจะได้อีกมากกว่านี้ และในแต่ละปีน่าจะมีการขึ้นเงินเดือนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ มีบางส่วนที่ตอบว่าเพียงพอและยุติธรรมแล้ว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าทางบริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนขึ้นต่ำตามค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคือพื้นที่จังหวัดลำพูนวันละ 130 บาท นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มโอทีให้กับพนักงานในแผนกที่มีการเร่งผลิต และจ่ายเป็น

ค่าสถิติการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ เช่น ค่าอาหาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ฯลฯ จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเท่ากับ 1.03 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย พนักงานบางส่วนกล่าวว่าการจัดการความปลอดภัยของทางโรงงานดีอยู่แล้ว และสภาพการทำงานส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เสี่ยงอันตรายหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีเหมือนดังเช่น โรงงานอื่น ๆ ที่เคยทำมา เพราะสภาพของโรงงานมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในทุกส่วน ทุกแผนก ลักษณะงานเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและใช้สมาธิและสายตาเพ่งมองชิ้นงานติดต่อกันเป็นเวลานาน จะมีเครียดบ้างก็จากการใช้สายตาติดต่อกันเป็นเวลานาน นอกจากนี้ในการจัดการความปลอดภัยก็มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือ จป. รับผิดชอบโดยตรงอยู่และยังมีพนักงานบางส่วนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จะมีอยู่บ้างบางแผนกที่พนักงานกล่าวว่าคับแคบเกินไป ทำให้อึดอัด ในส่วนของผู้บริหารกล่าวว่า ในส่วนของการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯยังไม่เคยมีอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อาจจะมีอยู่บ้างที่พนักงานเจ็บป่วยอันมีผลมาจากการเปลี่ยนกะ เวลาการทำงานทุก 2 อาทิตย์ทำให้พนักงานบางคนปรับตัวไม่ได้ทั้งในด้านการรับประทานอาหาร การหลับนอน จึงเกิดความเครียดเกิดเป็นแผลในกระเพาะอาหาร ซึ่งจะพบโรคนี้มากในพนักงานในฝ่ายการผลิต พนักงานบางคนกล่าวว่า

" ตอนมาทำงานใหม่ ๆ ก็มีปัญหาเรื่องการปรับตัวไม่ทันจากการเปลี่ยนกะทำงาน แต่เดี๋ยวนี้ชินแล้ว ทำตัวเหมือนปกติได้แล้ว และไม่มีปัญหาการเกิดโรคอะไร"

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเท่ากับ 1.55 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับสูง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ผู้บริหารกล่าวว่า

“ทางโรงงานให้โอกาสพนักงานเสมอในการพัฒนาความสามารถของตนเอง
พนักงาน office บางคนได้เข้ามาจากพนักงานรายวัน”

จากการสังเกตพบว่า ทางโรงงานได้อนุญาตให้มีการเปิดศูนย์การเรียนรู้ของการศึกษา
นอกโรงเรียนในบริเวณหอพักของทางโรงงาน และเปิดห้องสมุดเพื่อให้พนักงานได้ใช้เป็นสถานที่ศึกษา
ค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่ศึกษาหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป รวมทั้งหาความบันเทิงต่าง ๆ จากหนังสือที่มีอยู่
ภายในห้องสมุดของทางโรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหอพักและห้องสมุดกล่าวว่า ตอนแรกไม่ตั้งใจที่จะเปิด
ให้มีห้องสมุดในบริเวณหอพัก แต่สังเกตเห็นพนักงานต้องไปค้นคว้าหาความรู้ในการจัดทำรายงานจาก
ที่ต่าง ๆ ทำให้เสียเวลาและบางคนเป็นคนต่างจังหวัดไม่ทราบพื้นที่ดี จึงมีแนวคิดที่จะรวบรวมหนังสือ
จากพนักงานในฝ่ายบริหาร/ธุรการ และขอบริจาคจากที่ต่าง ๆ ที่เขามีหนังสือที่ไม่ใช้รวมทั้งงบประมาณ
บางส่วนจากทางโรงงาน สนับสนุนในการจัดซื้อหนังสือและอุปกรณ์ที่จำเป็น จนปัจจุบันมีหนังสือเกือบ
ทุกประเภทที่จะให้พนักงานใช้ค้นคว้าหาความรู้โดยไม่ต้องเดือดร้อนไปหาที่อื่น และทางบริษัทฯ
ยังสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือให้ทุกเดือน ๆ ละประมาณ 1,500 – 2,000 บาท หากมี
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ค่าซ่อมหนังสือ ค่าซื้อชั้นวาง ฯลฯ ก็จะสามารถขอเบิกจากทางบริษัทฯ
ได้อีกต่างหาก ผู้บริหารกล่าวว่าทางบริษัทฯได้อนุญาตให้พนักงานไปสอบเพื่อประเมินผลจากการ
ศึกษาที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในวันที่ทำการของทางโรงงานได้โดยจ้างค่าจ้างให้เต็มวัน แต่เมื่อ
พนักงานจบการศึกษามาแล้วส่วนมากก็ไม่สามารถนำวุฒิที่ได้มาปรับหรือเลื่อนระดับในการทำงานได้
โดยตรง แต่โรงงานก็เปิดโอกาสให้โดยมีการประกาศรับสมัครและทำการสอบแข่งขันกับบุคคลทั่วไป
หากใครสอบได้ก็ได้รับการปรับคุณวุฒิหรือระดับในการทำงาน

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านโอกาสพัฒนาความสามารถ
เท่ากับ 1.28 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
ผู้บริหารพบว่าสถานประกอบการไม่มีนโยบายในการลดอัตรากำลังหรือลดจำนวนพนักงานลง

“บริษัทฯ ไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออก” ผู้บริหารกล่าว

จากการสัมภาษณ์พนักงานกล่าวว่า ยังไม่เคยเห็นใครโดนปลดออกจากบริษัทฯ จะมีก็แต่ลาออกไปอยู่โรงงานอื่น ๆ พอซักพัก บางคนก็กลับมาสมัครทำงานใหม่ที่บริษัทฯ แห่งนี้ ซึ่งบริษัทฯ ก็รับเข้าทำงานเหมือนเดิม หรืออาจจะแตกต่างออกไปบ้างแล้วแต่แผนกไหนขาดคน หรือมีปริมาณงานมาก แต่ในด้านความก้าวหน้า พนักงานรู้สึกว่าลักษณะงานในโรงงานแห่งนี้จะมีลักษณะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันเป็นส่วนมาก หากจะมองถึงความก้าวหน้าก็คงจะต้องมองไปถึงพนักงานในแผนกธุรการหรือบริหารเลยแต่เท่าที่ผ่านมาก็มีน้อยคนที่สามารถไปถึงจุดนั้นได้ เมื่อถามว่าทางโรงงานเปิดโอกาสให้หรือไม่ในการเปิดสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับในการทำงาน พนักงานมีความเห็นว่า โรงงานก็เปิดโอกาสให้เหมือนกันในการสอบแข่งขันแต่โอกาสมีน้อย

“โรงงานน่าจะมีการเปิดโอกาสให้เลื่อนระดับได้เลยจากการคัดเลือก โดยไม่ต้องสอบแข่งขันกับบุคคลอื่นๆ”

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีความเฉลี่ยรายด้านในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเท่ากับ 0.92 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

5. การทำงานร่วมกัน พนักงานในระดับหัวหน้างานกับพนักงานในฝ่ายการผลิตมีความสนิทสนมกันดี การทำงานเป็นทีมก็ไม่เคยมีปัญหาในการทำงานทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะการทำงานในฝ่ายการผลิต ในแต่ละทีมพนักงานจะสามารถทำหน้าที่แทนกันได้โดยตลอด ปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งถึงขั้นรุนแรงยังไม่มีปรากฏให้เห็นส่วนมาก จะเป็นการต่อว่ากันหรือตักเตือนกันธรรมดา ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน หรือพนักงานกับพนักงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแผนกการผลิตกับพนักงานในฝ่ายธุรการหรือฝ่ายบริหาร จะมีในลักษณะเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือรู้จักกันเป็นการส่วนตัว ปกติในลักษณะงานจะไม่ค่อยเกี่ยวข้องกันอยู่แล้ว

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีความเฉลี่ยรายด้านในด้านการทำงานร่วมกันเท่ากับ 1.49 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

6. การคุ้มครองแรงงาน พนักงานบางส่วนทราบแต่เพียงว่าสิทธิประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับมีอะไรบ้าง ในด้านการเรียกร้องเพื่อสิทธิของตนเองพนักงานมีความเห็นว่า ไม่ทราบว่า จะเรียกร้องได้อย่างไร หากตนเองเสียเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมและบางส่วนบอกว่าไม่ทราบว่า จะสามารถไปต่อสู้กับทางโรงงานได้อย่างไร แต่อย่างไรก็ตามเท่าที่ผ่านมาพนักงานส่วนมากก็พึงพอใจการปฏิบัติของทางโรงงานต่อพนักงานแล้ว ในส่วนผู้บริหารกล่าวว่าส่วนมากเมื่อมีกฎหมายหรือนโยบายอะไรออกมาที่จะพึงเป็นสิทธิประโยชน์ที่ทางพนักงานควรจะได้รับทราบรับรู้ ทางโรงงานก็จะจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ไว้ให้ แต่เท่าที่สังเกตมีเพียงส่วนน้อยของพนักงานเท่านั้นที่สนใจจะไปอ่านหรือทำความเข้าใจ

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านการคุ้มครองแรงงานเท่ากับ 1.24 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน พนักงานทุกคนมีความเห็นว่ารู้สึกอิสระ ไม่มีความผูกมัดใด ๆ กับทางบริษัท บางคนสามารถมีเวลาที่จะพาครอบครัวไปเที่ยวในวันหยุดในจังหวัดใกล้เคียง เช่น เชียงใหม่ ลำปาง ฯลฯ มีบางครั้งเท่านั้นเมื่อมีการเร่งผลิตรายได้ให้ทันกับความต้องการของบริษัท พนักงานอาจจะต้องใช้เวลาส่วนมากกับการทำงาน แต่ไม่ค่อยบ่นเท่าไรนัก ผู้บริหารกล่าวว่า ทางโรงงานมีนโยบายในอันที่จะให้วิถีชีวิตการทำงานของพนักงานกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นมีความสอดคล้องไปด้วยกันได้ จึงกำหนดให้มีวันหยุดให้ตรงกับวันที่เป็นประเพณีของท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานสามารถไปร่วมงานได้ โดยไม่เสียหายกับการทำงาน เพราะเมื่อก่อนพนักงานบางคนมีความจำเป็นที่จะต้องไปร่วมงานในท้องถิ่นถ้าไม่ไปก็ถูกคนชุมชนของตนเองต่อว่า แต่ทางโรงงานก็ต้องเร่งการผลิตไม่สามารถให้ลาไปได้ บางคนก็ถึงกับลาออกจากงานไปเลยเพื่อไปร่วมงานท้องถิ่น เมื่อโรงงานมีนโยบายที่จะให้มีการผสมผสานวัฒนธรรมการทำงานกับวัฒนธรรมท้องถิ่นไปด้วยกันอย่างนี้ ก็สามารถทำให้เป็นที่พึงพอใจได้ในระดับหนึ่ง

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลเท่ากับ 0.97 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผู้บริหารกล่าวว่าทางโรงงานพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะทำให้งานที่ออกมาไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคม ดังจะเห็นได้จากการที่ทางโรงงานมีการลงทุนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เช่น การมุ่งสู่มาตรฐาน ISO14000 การลงทุนเพื่อติดตั้งเครื่องฟอก

อากาศ (Scrubber) และการไม่ใช้สาร CFC ในกระบวนการผลิตจนได้รับรางวัลสถานประกอบการปลอดสาร CFC จากธนาคารโลก (World Bank) ในส่วนของพนักงานมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นโรงงานไหน ๆ จะให้ปลอดภัยและงานมีคุณค่าต่อสังคมแต่เพียงฝ่ายเดียวคงเป็นไปได้ยาก แต่เชื่อว่าการทำความเดือดร้อนให้กับชุมชนในโรงงานแห่งนี้ที่เขาปฏิบัติงานอยู่ คงมีน้อยกว่าโรงงานอื่น ๆ บางคนบอกว่าเคยปฏิบัติงานในโรงงานอื่นแล้วเจ็บป่วยบ่อย ๆ จึงลาออก และเพื่อน ๆ แนะนำให้มาทำงานในโรงงานแห่งนี้ ถึงตอนนี้ก็ดีขึ้น

จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีความเสี่ยงรายด้านในด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมเท่ากับ 0.97 จากคะแนนเต็ม 2 และอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

และคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานจากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามีความเสี่ยง 1.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 21 ภาคผนวก ข หน้า 205)

7. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพในสถานประกอบการ

จากการศึกษาโดยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์การใช้แบบสอบถามและกลุ่มสัมพันธ์พบว่า บริษัทฯ ยังไม่มีกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพของพนักงานในเชิงรุกชัดเจนนัก โดยมากจะเป็นการให้บริการสุขภาพในเชิงรับมากกว่า จากการที่สถานประกอบการแห่งนี้จะมีห้องพยาบาลประจำโรงงานและมีพยาบาลอยู่ประจำห้องตลอด 24 ชั่วโมง และมีแพทย์มาประจำห้องพยาบาลสัปดาห์ละ 3 วัน คือในวันจันทร์ พุธ และศุกร์ หน้าห้องพยาบาลจะมีบอร์ดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ โดยพยาบาลประจำห้องพยาบาลจะเป็นผู้จัดไว้ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามฤดูกาลของการเกิดโรค นอกจากนี้สถานประกอบการยังตระหนักและเห็นความสำคัญของสุขภาพพนักงานโดยการให้ความร่วมมือกับองค์กร/กลุ่มต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐที่เข้ามาให้ความรู้กับพนักงานโดยเปิดโอกาสและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานในแผนกต่าง ๆ เข้าร่วมรับฟังทุกครั้ง แต่รูปแบบการจัดบริการเชิงรุกดังกล่าวยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจนนัก

นอกจากนี้ที่อาจจะจัดได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนการให้บริการเชิงรุกได้คือการจัดสร้างสนามกีฬาซึ่งมีทั้งสนามเบดมินตัน สนามฟุตบอล สนามตะกร้อ เป็นต้น ให้กับพนักงานไว้ที่หอพักของบริษัทฯ และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่พนักงานที่ต้องการเล่นกีฬา โดยถือเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งที่จะให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายที่ดีและไม่ป่วย ลา หรือขาดงานบ่อย อันเนื่องมาจาก

การเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ มีการจัดสัปดาห์ความปลอดภัยหรือ Safety week ในราว ๆ ปลายปีทุกปี ซึ่งจะมีทั้งการจัดนิทรรศการโดยผู้รับผิดชอบของบริษัทฯ หรือบางส่วนก็มาจากพนักงานมีการให้ความรู้ สร้างและกระตุ้นพนักงานให้มีความตระหนักทั้งในด้านความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยนอกงานในการดำเนินชีวิตประจำวัน

8. มุมมองผู้บริหารและจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัท พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ไม่ได้เป็นการดำเนินงานภายใต้นโยบายของบริษัทฯ ในอันที่จะส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโดยตรง แต่เป็นการเริ่มต้นจากการที่บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้สถานประกอบการต้องปฏิบัติหรือดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นไปตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและการดำเนินงานส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากการนำองค์กรเข้าสู่ระบบการตรวจสอบมาตรฐานสากล หรือ ISO ซึ่งก่อให้เกิดนโยบายและการดำเนินงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ดังจะเห็นได้จากการที่บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการเลือกตั้งและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้างาน ระดับบริหารและระดับวิชาชีพ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยไว้ให้แก่พนักงานทุกคน โดยจัดให้มีห้องปฐมพยาบาลและมีพยาบาลประจำการตลอดระยะเวลาปฏิบัติงานและมีแพทย์สับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงานทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์

จากการดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายบัญญัติไว้แล้ว บริษัทฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานทุกคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของบริษัทฯ และให้ความสำคัญในเรื่องนี้ทัดเทียมกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่าอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน เป็นเรื่องป้องกันได้และเห็นสมควรจะให้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยควบคู่ไปกับการทำงานในหน้าที่ประจำของพนักงาน เพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีทัศนคติที่ดีในเรื่องความ

ปลอดภัยและอาชีวอนามัย และเห็นว่าความปลอดภัยเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตามหรือไม่กระทำในสิ่งที่มีข้อห้ามไว้อย่างเคร่งครัดโดยไม่มีข้อยกเว้น ดังจะพบได้จากเป้าหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรของบริษัทฯ ที่กล่าวว่า อุบัติเหตุเป็นศูนย์ ของเสียเป็นศูนย์ (zero accident zero defect) ทางบริษัทฯ จึงได้จัดทำคู่มือความปลอดภัย (Safety Manual) ของบริษัทฯ ขึ้นเพื่อใช้ในการอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ทุกคนและเป็นคู่มือในการปฏิบัติตนที่ถูกต้องเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการแห่งนี้ เพื่อให้เป้าหมายดังกล่าวประสบผลสำเร็จดังที่บริษัทฯ ได้กำหนดเอาไว้

นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดแล้ว แนวคิดของผู้บริหารที่ไม่ได้มองพนักงานเป็นแต่เพียงปัจจัยการผลิต แต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และมองว่าพนักงานทุกคนเป็นเสมือนเครือญาติ หรือครอบครัวเดียวกันซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งต่อมาแนวคิดนี้ได้เป็นตัวจักรสำคัญในการผลักดันให้เกิดการดำเนินการด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น การจัดทำนโยบายของบริษัทฯ ขึ้นมาเพื่อสุขภาพของพนักงานและเพื่อผลผลิตของบริษัทฯ ซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้สถานประกอบการต้องปฏิบัติตาม ซึ่งต่อมานโยบายเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ช่วยเกื้อกูลหรือส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีในระยะยาว นโยบายดังกล่าว เช่น นโยบายการห้ามสูบบุหรี่ภายในอาคารโรงงานโดยเด็ดขาด นโยบายการห้ามดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติงาน นโยบายต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของบริษัทฯ เช่น การจัดสวัสดิการหอพักราคาถูก ให้บริการแก่พนักงาน บนเนื้อที่ประมาณ 10 ไร่ มีห้องพัก 400 ยูนิต ตลอดจนจัดสร้างสนามกีฬาพร้อมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาทุกประเภทแก่พนักงานภายในบริเวณหอพัก สวัสดิการน้ำดื่มระบบ revers osmosis สวัสดิการด้านการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงงานเพื่อใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจยามว่างหรือเวลาพักงาน นอกจากนี้ยังเป็นไปเพื่อความสวยงามของตัวอาคารสถานประกอบการด้วย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน สวัสดิการด้านการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้นภายในบริเวณหอพัก การจัดตั้งห้องสมุดและสนับสนุนเงินส่วนหนึ่งในการจัดหาหนังสือที่มีความทันสมัยในการศึกษาหาความรู้ เพื่อใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ การรวมกลุ่มของพนักงานในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ กฎระเบียบให้พนักงานต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานทั้งเพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคล และเพื่อชิ้นงานหรือ

ผลผลิตที่มีคุณภาพ นโยบายการพัฒนาคุณภาพพนักงานทั้งในด้านการดำเนินงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยการจัดอบรม จัดให้ความรู้ในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมปฐมนิเทศพนักงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยก่อนเข้าทำงาน และขณะปฏิบัติงาน (on the job training) ตลอดจนการจัดให้มีการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือจากทางสถานประกอบการเอง การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ในอันที่จะส่งเสริมสภาวะสุขภาพของพนักงานและป้องกันอันตรายหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“พนักงานต้องดูแลตนเองโดยธรรมชาติ พนักงานเป็นคนหนุ่มสาวที่มีความแข็งแรงอยู่แล้ว วินัยในเรื่องการดูแลสุขภาพเป็นเรื่องของพนักงาน เขาต้องฝึกหัดเอง บริษัทฯ สามารถช่วยได้โดยการจูงใจ เพื่อส่งเสริมวินัยในการดูแลสุขภาพ”

นอกจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ตามที่กล่าวมา ซึ่งส่งผลต่อตัวพนักงานโดยตรงแล้ว บริษัทฯ ยังได้ห่วงใยใส่ใจในสภาวะสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการช่วยเหลือสังคมทั้งภายในและนอกจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ เช่น การไม่ใช้สาร ซีเอฟซี ในกระบวนการผลิตมาเป็นเวลานานประมาณ 5 ปีแล้ว การติดตั้งเครื่องดูดและฟอกอากาศการบริจาคลังของช่วยเหลือสังคม เป็นต้น ซึ่งต่อมาการดำเนินงานต่าง ๆ ดังกล่าวส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลสถานประกอบการสวัสดิการดีเด่น รางวัลสถานประกอบการปลอดสาร ซีเอฟซี ได้รับเงินสนับสนุนจากธนาคารโลก (World Bank) รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงการดำเนินนโยบายภายใต้กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งนโยบายเหล่านี้ได้ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

การดำเนินงานดังกล่าวถึงแม้ไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายการส่งเสริมสุขภาพพนักงานโดยตรง แต่สิ่งที่พบจากการดำเนินงานดังกล่าวคือความร่วมมือ ร่วมใจของพนักงานในการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือกฎระเบียบของสถานประกอบการที่กำหนดขึ้น การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลของสถานประกอบการ โดยผู้บริหารและพนักงานต่างให้การยอมรับและมีความเข้าใจตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง บุคคลากรในระดับต่าง ๆ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานในทุกระดับ การเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ภายใต้แรงจูงใจคือการให้รางวัลตามโครงการข้อเสนอแนะดีเด่นของบริษัทฯ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทฯ เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีและส่งเสริมให้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ ของสถานประกอบการเป็นไปด้วยดี และสามารถดำเนินงานได้ต่อไปอย่างยั่งยืน