

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในปัจจุบันของบริษัทฯ มุมมองของผู้บริหารในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ รูปแบบที่เกิดจากการดำเนินงานดังกล่าว และจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลเชิงสถิติเป็นข้อมูลประกอบ ศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) อันประกอบด้วย ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ประธานกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานในแผนกต่าง ๆ ของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 306 คน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกต โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานและผู้บริหารของบริษัทฯ

ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการเข้าไปศึกษาตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบข้อมูล แยกประเภทข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามขอบเขตที่ทำการศึกษาและประมวลข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อประกอบในการตีความหมายและสังเคราะห์เป็นภาพรวมของพื้นที่ที่ศึกษาและนำมาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชน : กรณีศึกษาบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีข้อมูลเชิงสถิติเป็นข้อมูลประกอบ พบว่าสถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของบริษัทฯ มีดังนี้

ด้านบริบทของสถานประกอบการ

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน เป็นหนึ่งในสี่ของสาขาบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และอีก 3 สาขา ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมืองเชียงใหม่ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน และที่ เกาะฮ่องกง โดยสาขา ของบริษัทฯ ในจังหวัดลำพูน ตั้งอยู่ภายในเขตอุตสาหกรรมส่งออกของ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน บนเนื้อที่ 24.5 ไร่ ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2525-2529) โดยมีพนักงานแรกเริ่มเพียง 800 คน ทำการประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เช่น แผงวงจรที่ใช้ในเครื่องมือสื่อสาร บัตรอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อส่งออก ไปยังประเทศในแถบภาคพื้น ยุโรป ภายในสถานประกอบการมีการแบ่งแยกพื้นที่เป็นสัดส่วนสำหรับการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ภายในอาคารมีการเปิดเครื่องปรับอากาศได้ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

ลักษณะทางประชากร ปัจจุบัน (ข้อมูลถึงเดือนมีนาคม 2542) มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,500 คน ประกอบด้วยพนักงานชาย 183 คน หญิง 1,317 คน แยกเป็นแผนกต่าง ๆ ได้ 6 แผนกเปิดทำการ ตลอด 24 ชั่วโมง ผลัดเปลี่ยนพนักงานออกเป็น 2 กะ และจะสับเปลี่ยนกะเวลาทำงานของพนักงาน ทุก ๆ 2 สัปดาห์ โดยกะเช้าเริ่มปฏิบัติงานเวลา 07.00-16.00 น. และกะดึกจะเริ่มปฏิบัติงานเวลา 21.00-06.00 น. พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในระหว่าง 21-25 ปีประมาณร้อยละ 59.5 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 85.0 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าเป็นส่วนมากคือ คิดเป็นร้อยละ 51.3 ภูมิลำเนาของพนักงานโดยส่วนมากจะเป็นคนแถบภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 86.3 และบางส่วนมาจากภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกและภาคใต้ ซึ่งพนักงานที่มา จากภาคอื่น ๆ นอกจากภาคเหนือส่วนมากจะเป็นพนักงานที่อยู่กับบริษัทฯ นี้นานเป็นเวลานานแล้ว ด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน มาก่อน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และบางส่วนเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วแต่เป็นในลักษณะ งานที่แตกต่างกับงานในบริษัทฯ แห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 33.0 ด้านสถานภาพการทำงานพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน ร้อยละ 92.5 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปี ถึงร้อยละ 35.9 และโดยส่วนใหญ่พนักงานจะไม่ทำงานล่วงเวลา คือมีร้อยละ 65.4

บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน ผู้บริหารมีแนวคิดและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานของพนักงาน และมีความยืดหยุ่นในระบบบริหารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานซึ่งเปรียบได้ว่าเป็นครอบครัวเดียวกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ระบบการบริหารงานจึงเป็นไปในลักษณะแนวราบ คือเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาร่วมกันอันเกิดจากการทำงาน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครรับเลือกตั้งเข้ามา การประชุมทีมปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานประจำวันเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าทีมงาน การจัดทำโครงการข้อเสนอแนะดีเด่นเพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการทำงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังไม่ละทิ้งการบริหารงานในลักษณะแนวตั้ง อันเป็นการสั่งการจากผู้บริหารสูงสุดลงสู่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นแต่มีลักษณะยืดหยุ่นไม่เข้มงวดในบางสิ่งบางประเด็นที่ไม่สำคัญ

สถานการณ์ทางด้านสังคมและวัฒนธรรมขององค์กร

สืบเนื่องมาจากการที่องค์กรมีระบบการบริหารงานในแบบที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อีกทั้งการปลูกฝังและถ่ายทอดแนวคิดการเป็นบริษัทฯ ของคนไทยที่ดำเนินงานในทุกระดับโดยคนไทย รวมถึงการที่พนักงานส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นประชากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชนบทซึ่งมีสภาพทางด้านสังคมและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ กล่าวคือยังการเป็นอยู่แบบพึ่งพาอาศัย ให้ความเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ ในอันที่จะช่วยเหลือ ส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเป็นการช่วยประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และก่อให้เกิดความรักความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในพนักงาน

สถานการณ์ด้านนโยบาย

ในด้านการดำเนินนโยบายขององค์กร พบว่า องค์กรมีการดำเนินนโยบายตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้อย่างครอบคลุม แต่ในขณะเดียวกันองค์กรยังมีการกำหนดกฎระเบียบเพิ่มเติมในอันที่จะส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีวินัยในการทำงาน ซึ่งจะยังผลให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน เช่น การห้ามสูบบุหรี่ภายในอาคารปฏิบัติงาน หรือการห้ามดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติงาน นโยบายในอันที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เข้ามาดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงาน เช่น การเข้ามาให้ความรู้ การเข้ามาฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น ซึ่งนโยบาย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ เหล่านี้ มีการดำเนินการอย่างจริงจัง มีบทลงโทษ ตั้งแต่การตักเตือน ภาคทัณฑ์ การพักงานจนถึงการไล่ออก การกระตุ้นเตือนอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหาร ประกอบกับพื้นฐานความรู้ของพนักงานที่จัดว่าอยู่ในระดับกลาง ๆ ไม่ต่ำจนเกินไปทำให้พนักงานเกิดความตระหนักในด้านสุขภาพ เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น

นโยบายของบริษัทฯ โดยส่วนใหญ่แล้วจะให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน โดยจะเห็นได้ในรูปของการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน การจัดการด้านสภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย การสร้างและพัฒนาทักษะด้านสุขภาพ และการทำงานแก่พนักงาน การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ ดังนี้

1. การให้สวัสดิการต่างแก่พนักงาน

บริษัทฯ ได้มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานโดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดีของพนักงานที่จะส่งผลต่อกระบวนการผลิตของบริษัทฯ การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จาก

1.1 การจัดสวัสดิการห้องพักและรถรับส่งหรือค่าเชื้อเพลิง โดยเห็นความจำเป็นและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีที่อยู่ดีรวมกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นครอบครัวเดียวกัน และไม่เสี่ยงภัยจากการเดินทางไป-กลับจากที่ทำงานโดยเฉพาะการเข้ากะงานในเวลากลางคืน

1.2 การจัดสวัสดิการด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยจัดสร้างสนามกีฬาต่าง ๆ ไว้ภายในห้องพัก และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาแก่พนักงาน นอกจากนี้ยังเปิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภายในบริเวณห้องพักเพื่อให้พนักงานรวมกลุ่มกันศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือเพิ่มวิทยฐานะของตนเอง เช่น การเรียนต่อในสายสามัญ การรวมกลุ่มฝึกอาชีพเฉพาะอย่างตามที่กลุ่มสนใจ เช่น การประดิษฐ์ดอกไม้ การทำอาหาร เป็นต้น

1.3 การจัดสวัสดิการด้านโรงอาหาร โดยติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในโรงอาหาร มีมุ้งลวดเพื่อป้องกันแมลงนำโรคต่าง ๆ เข้าไปภายในโรงอาหาร

1.4 การจัดสวัสดิการห้องสมุดไว้สำหรับใช้ศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนการใช้เป็นที่พักผ่อนและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ของพนักงานโดยบริษัท รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จะจัดหาหนังสือประเภทต่าง ๆ มาให้บริการและมีผู้ดูแลประจำ เพื่อให้คำแนะนำในการใช้ประโยชน์จากห้องสมุด

สถานการณ์การสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร

ในด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าบริษัท สถานที่ตั้งของบริษัทฯ สะดวกสบายต่อการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานใกล้แหล่งชุมชน ภายในสถานประกอบการมีการจัดแต่งบริเวณภายนอกอาคารอย่างสวยงามมีการจัดสวนเป็นพื้นที่สีเขียวเพื่อให้พนักงานไว้เป็นที่พักผ่อน สายตา พักผ่อนหรือยามพักกะงานและเพื่อความสวยงามร่มรื่นของสถานที่ทำงานอันจะส่งผลต่อการมีจิตใจที่รู้สึกดีสบายในยามพักผ่อนของพนักงาน ภายในอาคารมีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ออกเป็นสัดส่วนมีการติดตั้งระบบระบายอากาศ ระบบฟอกอากาศ การจัดแยกห้องที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพพนักงานไว้ต่างหากจากอาคารที่ทำการผลิตการติดตั้งเครื่องกรองน้ำ ระบบรีเวอร์สออสโมซิส เพื่อให้พนักงานได้ดื่มน้ำที่สะอาดไม่ก่อให้เกิดโรคระบบทางเดินอาหาร เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของ สวัสดิการที่บริษัทฯ ได้มอบให้แก่พนักงาน นอกจากนี้การจัดสถานที่ออกกำลังกายไว้สำหรับพนักงานบางส่วนที่พักอาศัยอยู่ในหอพักที่บริษัทฯ ได้จัดสร้างขึ้น เช่น สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล แบดมินตัน และจัดหาอุปกรณ์กีฬาต่างๆ สนับสนุนให้กับพนักงานตามที่พนักงานได้ร้องขอ

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร การอยู่ร่วมกันแบบสังคมไทยที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นอย่างดี ความใส่ใจเอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าการอยู่ร่วมกันแบบนายจ้างกับลูกจ้างการอยู่ร่วมกันและช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน หรือพนักงานรายวันทำให้บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยดี และเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เป็นทุนทางสังคมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพกายและจิตของพนักงาน

สถานการณ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร

มีการดำเนินงานที่จัดเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรโดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีรูปแบบการดำเนินงานที่ให้โอกาสพนักงานสมัครรับเลือกตั้งเข้ามาเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของพนักงานจะอยู่ภายใต้การประชุมทีมปฏิบัติงานซึ่งจะมีการประชุมทีมก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยผ่านทางหัวหน้าทีมปฏิบัติงาน และอีกส่วนหนึ่งเป็นการเสนอแนะโดยผ่านมาทางผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงภายใต้การดำเนินงานตามโครงการข้อเสนอแนะดีเด่น โดยทางบริษัท มีการสร้างแรงจูงใจเป็นรางวัลต่าง ๆ เช่น เงินสดหรือบัตรทองแก่พนักงานที่เสนอแนะข้อเสนอแนะที่ดีแก่บริษัท การดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าว ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับบริษัท ในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง แต่ในบางส่วนของพนักงานยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการต่าง ๆ ยังมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ซับซ้อนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย และพนักงานบางส่วนยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

สถานการณ์ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

การสร้างและพัฒนาทักษะด้านสุขภาพและการทำงาน พบว่าบริษัท มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวตั้งแต่ขั้นตอนการรับพนักงานใหม่เข้ามา โดยจะให้มีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ในระยะ 1-4 สัปดาห์แรกของการเข้าทำงานที่เน้นทั้งการสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมในสายการผลิต และติดตามผลการฝึกอบรมปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในระหว่างเวลาการทำงานหากแผนกไหนไม่มีงานทำทางฝ่ายบุคคลก็จะจัดการอบรมพนักงานในด้านการทำงานความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยนอกงานโดยจ่ายค่าแรงเต็มวันเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีตลอดจนสร้างความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมของพนักงาน

ในด้านการพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิต พบว่าสถานประกอบการโดยผู้บริหารตระหนัก และให้ความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพของบุคคลากรในองค์กรโดยจัดให้มีการพัฒนาทักษะให้แก่ พนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการเปิดโอกาสให้แก่องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เข้ามา ดำเนินการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลภายในองค์กร โดยการให้ความรู้ เผยแพร่ฝึกอบรมให้แก่พนักงาน โดยจัดเวลาให้พนักงานได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรเหล่านั้นจัดขึ้นภายในสถานประกอบการ

สถานการณ์ด้านการจัดบริการสุขภาพ

ในด้านการจัดบริการสุขภาพของสถานประกอบการปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ ถึงแม้บริษัท จะไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากนักในเรื่องการจัดบริการสุขภาพแบบเชิงรุก เพื่อปรับเปลี่ยนบริการแบบเดิมซึ่งตั้งรับเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพของบุคคลากร มาเป็นการสร้างเสริม สุขภาพให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพไม่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น แต่ก็สามารถ จะเห็นได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนบริการเพื่อสุขภาพแทรกอยู่ในหลายกิจกรรม หลายโครงการของ บริษัท เช่น การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านสุขภาพของผู้รับผิดชอบได้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย แพทย์ หรือพยาบาลประจำห้องพยาบาล การจัดสร้างสนามกีฬาและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่พนักงาน การจัดสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety week) ตลอดจนการให้ความร่วมมือแก่กลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนต่าง ๆ ที่เข้ามาให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่พนักงาน และการให้ความร่วมมือในการเข้ามา ตรวจสอบหาอันตรายความเสี่ยงอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การตรวจสอบสารตะกั่วใน เลือด เป็นต้น

มุมมองและแนวคิดของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ

แนวคิดของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมี พัฒนาการมาจากการที่ผู้บริหารมีแนวคิดที่จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่รัฐกำหนดขึ้นให้สถาน ประกอบการในระดับต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และแนวคิดในอีกอันที่จะให้องค์กรอยู่ได้ภายใต้การแข่งขันทางธุรกิจซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2525-2529) ซึ่งเป็นปีที่เริ่มต้น ก่อตั้งบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ลำพูน รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการ

ลงทุนและขยายการลงทุนไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ประกอบกับอุตสาหกรรมการส่งออกต้องมีการแข่งขันกันในตลาดโลกมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและคงอยู่ได้ในตลาดโลก บริษัทฯ จึงมีการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายอย่างจริงจังและนำองค์กรเข้าสู่ระบบการตรวจสอบมาตรฐานสากล หรือ ISO ดังนั้นมุมมองและนโยบายของผู้บริหารในช่วงเริ่มแรกจึงเป็นแนวคิดที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานในแง่ของการแข่งขันในเชิงธุรกิจ แต่ผลในระยะยาวพบว่าการดำเนินงานดังกล่าว เช่น งานด้านอาชีวอนามัย งานด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านสวัสดิการที่องค์กรให้กับพนักงานก่อให้เกิดความช่วยเหลือ ความผูกพัน ผสมกับความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานซึ่งมีอยู่เป็นปกติในสังคมไทย ทำให้มุมมองที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานในแง่ของลูกจ้างกับนายจ้างเปลี่ยนเป็นแนวคิดที่มองพนักงานเปรียบเสมือนหนึ่งคนในครอบครัว โดยที่ผู้บริหารซึ่งเปรียบเสมือนญาติผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองคนในครอบครัวที่จะต้องให้ความใส่ใจดูแลสุขทุกข์ของบุคคลภายในครอบครัวของตนเอง คอยเอาใจใส่อุดหนุนจนเจือกันตามแต่ความสามารถของผู้ใหญ่ในครอบครัว ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยที่มีความเอื้ออาทร ระหว่างกันทั้งระหว่างผู้ใหญกับผู้เยาว์ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ ความเข้าอกเข้าใจกัน ผู้ใหญ่ไม่ได้มองพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของกระบวนการผลิตเท่านั้นแต่มองพนักงานเหมือนเพื่อนร่วมงาน เหมือนคนในครอบครัว จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันของคนภายในองค์กรเป็นไปด้วยดี ดังจะเห็นได้จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มพนักงานที่ว่ามีพนักงานบางส่วนย้ายไปทำงานในสถานประกอบการแห่งอื่นแล้วภายหลังย้ายกลับมาในสถานประกอบการแห่งนี้ เนื่องจากรู้สึกมีความอบอุ่นและสบายใจเมื่ออยู่ในบริษัทแห่งนี้ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนภายในองค์กร พนักงานจึงให้ความร่วมมืออย่างดีกับองค์กรในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจอย่างสูงสุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีความยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

รูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ พบได้จากบริบทของสถานประกอบการซึ่งมีที่ตั้งตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่ดี มีความสะดวกสบายในด้านการเดินทางไปมา ประกอบกับมีห้องพักสำหรับพนักงานซึ่งอยู่ไม่ไกลจากสถานที่ทำงานมากนัก มีรถรับ-ส่ง

ระหว่างสถานที่ทำงานกับหอพัก ซึ่งภายในหอพักพนักงานนอกจากจะมีประโยชน์ในด้านการใช้เป็นที่พักอาศัยของพนักงานแล้ว ยังมีประโยชน์ในด้านการใช้เป็นที่สถานที่ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน หรือ พนักงานกับผู้บริหาร ภายในบริเวณหอพักยังจัดให้มีสถานที่สำหรับผ่อนคลายความตึงเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เช่น การจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีหนังสือไว้คอยบริการทั้งเพื่อความบันเทิงและเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความชำนาญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน อีกทั้งระบบการเรียนการสอนซึ่งเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน สอนให้ผู้เรียนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบกลุ่มตามแบบที่ตนเองและกลุ่มสนใจร่วมกัน เช่น การเรียนรู้การประดิษฐ์ดอกไม้ การเรียนรู้การทำอาหาร ฯลฯ นอกจากนี้หอพักยังจัดให้มีสนามกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาไว้คอยให้บริการแก่พนักงานไว้ได้เพิ่มความแข็งแรงของร่างกายและผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินภารกิจในชีวิตประจำวัน ในด้านความห่วงใยต่อสภาพแวดล้อมบริษัทฯ ได้มีการจัดการด้านต่างในอันที่จะทำให้กระบวนการในการผลิตไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มีการติดตั้งเครื่องดูดหรือเครื่องฟอกอากาศ ระบบการจัดการกับน้ำเสียให้ได้ค่ามาตรฐานน้ำทิ้งก่อนส่งเข้าสู่ระบบกำจัดน้ำเสียรวมของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน ความห่วงใยต่อสังคม บริษัทฯ ได้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสังคม ต่อชุมชนโดยการร่วมบริจาคทั้งในด้านเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุปกรณ์การเรียนการสอนแก่ชุมชน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่เป็นไปในลักษณะของคนในครอบครัวเดียวกัน หรือแบบเพื่อนร่วมงาน ที่ไม่ใช่เป็นแบบนายจ้างกับลูกจ้าง การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในกิจการต่าง ๆ ของบริษัทฯ การเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน พบอุบัติเหตุจากการทำงานน้อย

จากการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสังคมของสถานประกอบการ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีเวลาเหลือพอที่จะใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว หรือประกอบกิจกรรมส่วนตัว มีความห่วงใยในสภาวะสุขภาพของตนเอง รับรู้และประเมินสภาวะสุขภาพของตนเองอยู่ในระดับดี ถึงแม้ว่าการดำเนินการปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพของสถานประกอบการจะยังไม่ค่อยมีความชัดเจนมากนักในแง่ของการบริการเชิงรุก โดยจะมีรูปแบบในแง่ของการตั้งรับกับปัญหาสุขภาพแบบเดิม ๆ อยู่ก็ตาม

จุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ ได้มีจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานจากการที่สถานประกอบการต้องดำเนินงานภายใต้กฎหมายที่รัฐได้กำหนดไว้ให้สถานประกอบการต้องดำเนินการ เพื่อประโยชน์และความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานในทุกด้าน ผู้บริหารที่มีแนวคิดหรือมุมมองต่อพนักงานในแง่ของการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ไม่ได้มองเป็นเพียงปัจจัยในการผลิตเท่านั้น การอยู่ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้อาวุโสกว่าคือ (ผู้บริหาร) ที่มีต่อผู้น้อย (คือพนักงาน) การเคารพนับถือยำเกรงเชื่อฟังของผู้น้อยที่มีต่อผู้ที่อาวุโสกว่า ซึ่งเป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันประดุจเครือญาติ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อปกป้องและพิทักษ์ผลประโยชน์ภายในองค์กรตนเองโดยไม่ทิ้งความรับผิดชอบทางสังคม ภายใต้แรงจูงใจที่องค์กรได้มอบให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลในด้านที่เป็นวัตถุดิบหรือความภาคภูมิใจและการยอมรับทางสังคม การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานขององค์กรสามารถเริ่มต้นได้และดำเนินงานต่อไปได้ด้วยดี

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ดังได้แสดงไว้ในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้นำมาอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

จากข้อมูลที่ได้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าในด้านผู้บริหารมีมุมมองต่อพนักงาน โดยไม่ได้มองพนักงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต แต่มองพนักงานว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า ผู้บริหารจึงมีความเอื้ออาทร ความรัก ความเมตตา ความใส่ใจ ห่วงใยพนักงานประหนึ่งเครือญาติเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงใช้หลักในการจัดการ การบริหารงานที่สอดคล้องสัมพันธ์และ ยึดหยุ่น และเห็นว่าพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนเครือญาติ ดังจะสะท้อนให้เห็นในการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานจนพนักงานมีความพึงพอใจระดับหนึ่งและมีความรักความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีการกลับเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งหลังจากออกไปปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง และมีพนักงานบางส่วนที่อยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานและไม่คิดจะย้ายไปปฏิบัติ

งานที่อื่น จากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่ามียอดร้อยละ 35.9 ที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มานานเกิน 2 ปี แล้ว นอกจากนี้ผู้บริหารยังเน้นการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ก่อให้เกิดการรวมตัวกันในแนวนอน ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของคนในสังคมซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน นำไปสู่การมีจิตสำนึก (Civic consciousness) ร่วมกันมารวมตัวกันในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งก็คือความเป็นชุมชนหรือประชาคม (Civic Tradition) ตามทฤษฎีของ ประเวศ วะสี (2541, หน้า 6-13) ซึ่งกล่าวว่าเวลาเรามองดูความเป็นชุมชนเกิดขึ้นนั้น จะพบเห็นภายในชุมชนมีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น คือ 1) ความสุขของคนที่ได้มาร่วมกันเพราะมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยกัน สนับสนุนซึ่งกัน และกัน 2) มีประสิทธิภาพที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ทำอะไรสำเร็จได้ง่ายแก้ปัญหาได้รวดเร็ว เพราะมีการเรียนรู้ร่วมกันในระบบ 3) มีการจัดการ ซึ่งการจัดการเป็นปัญญาชนิดหนึ่งซึ่งทรงพลังมาก สามารถทำเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ และจากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามาเป็น คณะกรรมการความปลอดภัยโดยการเลือกตั้ง การจัดทำโครงการข้อเสนอแนะดีเด่นเพื่อให้พนักงาน เสนอข้อคิดเห็นต่อการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ ซึ่งหลักการบริหารงานดังกล่าวก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางผู้บริหารได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งธงชัย สันติวงศ์ (2530) ได้กล่าวว่า การจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น บุคคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจในงาน มีมูลเหตุส่งเสริมจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพิชิต สุขเจริญพงษ์ ได้กล่าวว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานเท่านั้น แต่เป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ทั้งหมด (พิชิต สุขเจริญธรรม อ้างใน กาบจันทร์ สุวรรณะ, 2539, หน้า 10) ประกอบกับพื้นฐานทาง สังคมและวัฒนธรรมของคนไทยซึ่งมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความรักความ ผูกพันและความเคารพยำเกรงที่มีต่อกันระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ ก่อให้เกิดทุนทางสังคม (Social capital) ที่ไม่อาจลงทุนได้ด้วยตัวเงิน เกิดการเริ่มต้นในการดำเนินงานด้านสุขภาพและเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากการเลื่อมใส ศรัทธาที่พนักงานมีต่อผู้บริหาร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพราะในหลักการบริหารงานแล้วพบว่า แม้ผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม หากขาดความเข้าใจเรื่องของคน ไม่ใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์แล้วก็ไม่สามารถจูงใจหรือสร้างความนิยม เลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นผลให้งานพบกับความล้มเหลว (วิจิตร อาวะกุล อ้างใน กาบจันทร์ สุวรรณะ, 2539, หน้า 10)

นโยบายในด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพบว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินการเริ่มต้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติตามไม่ว่าจะเป็น กรอบของงานอาชีพอนามัย การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบเสริมที่บริษัทฯ ได้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดจากการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ดังกล่าว คือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับกฎหมาย การคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของพนักงาน ลดความสูญเสียอันอาจเกิดขึ้นกับสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านต้นทุนการผลิตที่จะต้องสูญเสียหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นกับพนักงานและสถานประกอบการ การต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่บ่อย ๆ หากพนักงานต้อง ป่วย ลา ขาดหรือย้ายงานเนื่องจากสุขภาพที่ไม่ดีจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจากการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพผลสะท้อนที่บริษัทฯ ได้รับคือการลงทุนทางสังคมที่ได้ผลตอบแทนมหาศาลที่ไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ นั่นคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรของพนักงาน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความต้องการทางด้านผลผลิตเพื่อการตลาดของลูกค้าของบริษัทฯ ที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การที่บริษัทฯ ได้มาดำเนินกิจการภายในนิคมฯ ลำพูน ความสะดวกสบายที่พนักงานได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ การจัดสร้างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารที่ทำการ เช่น การจัดสวนหย่อมหรือพื้นที่สีเขียวด้านหน้าอาคารทำการ ทั้งนี้ นอกจากเพื่อความสวยงามแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานด้วย การคำนึงถึงสุขภาพพนักงานโดยการจัดการด้านอาชีพอนามัย เช่น การติดตั้งเครื่องปรับอากาศ การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและแหล่งความรู้เพื่อความบันเทิงและศึกษาหาความรู้ของพนักงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมทางด้านสังคมภายในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานกับผู้บริหาร การร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น เช่น งานรื่นเริงประจำปี การแข่งขันกีฬาประเพณี ความห่วงใยเอื้ออาทรที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานและครอบครัวโดยการไปร่วมงานและช่วยเหลือทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานศพ งานแต่งงาน งานประเพณีของชุมชน การเยี่ยมเยียนช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ประสบเหตุเคราะห์กรรมหรือภัยธรรมชาติต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา นิยมชมชอบในตัวผู้บริหารของพนักงาน อันจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายนอกองค์กรกิจกรรมที่ทางองค์กรได้ร่วมกับองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชน ได้แก่ การร่วมมือปฏิบัติตามข้อกำหนด และให้ความร่วมมือในการเข้าตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ความร่วมมือในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาของนิคมอุตสาหกรรมฯ หรือทางชมรมผู้บริหารไทยจัดขึ้น การให้ความร่วมมือกับภาครัฐบาล องค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่เข้ามาเผยแพร่ความรู้สร้างความตระหนักรู้ด้านทักษะในการดำเนินชีวิต ความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการร่วมสร้างสรรค์สังคม โดยการร่วมบริจาคอุปกรณ์การเรียนและเครื่องนุ่งห่มแก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

การสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร พบได้จากการเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนะการดำเนินงานของบริษัท โดยการเสนอข้อคิดเห็นของตนเองผ่านหัวหน้างานไปยังผู้บริหารหรือเสนอโดยตรงไปยังผู้บริหาร การดำเนินงานตามโครงการข้อเสนอแนะดีเด่นโดยอาศัยแรงจูงใจเป็นรางวัลแก่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ การจัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การร่วมกลุ่มเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจคล้าย ๆ กัน ตามโครงการการศึกษาออกโรงเรียนที่บริษัท ได้จัดขึ้นภายในบริเวณหอพัก การมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของบริษัท โดยการเข้ามีส่วนร่วมนั้นเป็นการตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติด้วย ไม่ว่าจะเป็นการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรม การตัดสินใจและการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ นั้นด้วย (Cohen & Uphoff อ้างใน เสาวนีย์ สีสองสม, 2542, หน้า 12) การดำเนินงานดังกล่าวก่อให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำหรือหุ้นส่วน (Partnership) ของทุกส่วนในองค์กร เริ่มมีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ มากขึ้นซึ่งถือเป็นการขับเคลื่อนทางสังคม (Civic movement) ซึ่งก่อให้เกิดเป็นผลประโยชน์ที่กว้างแก่กลุ่มไม่ใช่ผลประโยชน์เฉพาะตัว (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2541, หน้า 42-43) นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร

การพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กร พบว่ามีการดำเนินงานตั้งแต่กระบวนการเลือกสรรพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเหล่านี้กล่าวคือมีการประเมินความรู้ในเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ควรทราบเหล่านี้เป็นต้น เมื่อผ่านกระบวนการเลือกสรรในเบื้องต้นแล้ว พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง เป็นเวลา 1 สัปดาห์ และในระหว่างการปฏิบัติงานก็จะมี การดำเนินการให้ความรู้สอดแทรกในระหว่างที่การปฏิบัติงาน ไม่เร่งรัดหรือไม่มีปริมาณงานที่มาก

จนเกินไปโดยการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบงานของบริษัทฯ นอกจากนี้ทางสถานประกอบการยังให้ความร่วมมือหรือขอความร่วมมือไปยังองค์กรภายนอกบริษัท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนให้เข้ามาช่วยเหลือให้ความรู้เสริมสร้างทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดมุมความรู้ด้านสุขภาพอนามัยไว้ในสถานประกอบการ การจัดสร้างห้องสมุดเพื่อไว้ใช้เพิ่มพูนทักษะความรู้ของพนักงาน การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้นภายในหอพัก ล้วนแต่เป็นกิจกรรมที่เป็นไปเพื่อการเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรภายในองค์กรทั้งสิ้น

การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ มีการดำเนินงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ และเป็นการดำเนินงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหลายประการ อาทิเช่น การจัดสร้างห้องปฐมพยาบาลไว้ให้บริการแก่พนักงาน การจัดมุมความรู้ด้านสุขภาพไว้ในอาคารโรงงาน การจัดสัปดาห์รณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุทั้งในและนอกงาน หรือ safety week ประมาณปีละ 1 ครั้ง เพื่อรณรงค์สร้างความตระหนักและการรับรู้ถึงพฤติกรรมเสี่ยง และประโยชน์ในการปฏิบัติตนต่อการป้องกันอุบัติเหตุดังกล่าว แต่การดำเนินงานในการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพดังกล่าวข้างต้นยังไม่ค่อยมีความชัดเจนมากนักในการของการปรับเปลี่ยนบริการจากการตั้งรับเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพไปเป็นการบริการเชิงรุกเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้และความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารยังไม่มี ความชัดเจน สอดคล้องกับ หทัย ชิดานนท์ (2539) ได้กล่าวว่า ตั้งแต่ในอดีตจวบจนปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่มี ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่เมื่อกล่าวถึง "สุขภาพ" จะมีแต่ผู้นึกถึงโรงพยาบาล แพทย์ ยาและการรักษา

มุมมองที่ผู้บริหารมีต่องานด้านการส่งเสริมสุขภาพ ดังได้กล่าวอธิบายมาแล้วข้างต้นว่า เกิดจากการมองพนักงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า ควรค่าแก่การพัฒนา ประกอบกับพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร ที่ผู้ใหญ่มีต่อผู้น้อย และความเคารพนับถือ ความยำเกรง นิยมชมชอบที่ผู้น้อยมีต่อผู้ใหญ่ ส่งผลให้ผู้บริหารมีการลงทุนทางด้านสังคมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่มอบแก่พนักงาน การจัดสิ่งแวดลอมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อสุขภาพของพนักงาน เหล่านี้เป็นต้น ก่อให้เกิดความรักความนิยมชมชอบในตัวผู้บริหารของพนักงาน ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติเพื่องค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเหล่านี้ล้วนเป็นทุนทางสังคม ที่เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ก่อให้เกิดความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ได้อย่างราบรื่น

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร คือด้านความสะอาดสวยงามในการปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ การมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่มีการเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเองอยู่ในระดับที่ดี เมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้ การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีรวมถึงมีความสามารถในการเข้าถึงความจำเป็นพื้นฐานที่มนุษย์พึงจะมีได้ตามที่ Maslow (อ้างใน เสาวนีย์ สีสองสม, 2542, หน้า 44-45) ได้กล่าวไว้และยอมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามส่วนหนึ่งที่มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ขึ้นมาของผู้บริหารนั้น ก็เป็นผลมาจากการนำองค์กรเข้าสู่ระบบตรวจสอบมาตรฐานสากล (ISO) ทั้ง ISO 9002 และ ISO 14000 และบางส่วนเป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ให้องค์กรต้องถือปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามผลในระยะยาวที่เกิดขึ้นแก่พนักงาน ก็สามารถทำให้พนักงานมีสภาวะสุขภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้ประกอบพบว่า การประเมินสภาวะสุขภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือยับยั้งการลงทุนทางด้านสุขภาพของทั้งองค์กรและพนักงาน กล่าวคือเมื่อประเทศประสบภาวะวิกฤติ ค่าครองชีพสูงบุคคลย่อมต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพก่อนที่จะคำนึงถึงสุขภาพซึ่งในความคิดเห็นของพนักงานก็คือการไม่เจ็บป่วยเท่านั้น ไม่ได้มองถึงการทำให้สุขภาพให้คงอยู่ในทางที่ดีและพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป องค์กรต้องลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป พนักงานซึ่งถือเป็นต้นทุนการผลิตจึงไม่ได้รับการลงทุนด้านสุขภาพตามไปด้วย สิ่งที่ค้นพบเหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานได้

จากข้อค้นพบปรากฏการณ์ด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในบริษัทฮานา-ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ดังได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้น จะพบได้ว่าการสอดประสานกันระหว่าง 3 องค์ประกอบก่อให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพภายในองค์กร 3 องค์ประกอบดังกล่าวนั้นก็คือ 1) กฎหมายหรือข้อกำหนดที่ได้กำหนดขึ้นโดยรัฐโดยมีพื้นฐานคือเพื่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนทำงาน ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

อนามัยของประชาชนทั่วไป ส่วนที่ 2) แนวคิดของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน ซึ่งอาศัยพื้นฐานทางวัฒนธรรมและสังคมไทยที่มีความห่วงใยเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อยเป็นตัวช่วยเสริมก่อให้เกิดส่วนที่ 3) คือความรักความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรของพนักงาน เมื่อเกิดความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้แล้วจึงเกิดจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพภายในสถานประกอบการและจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน หากยังคงมีการสอดประสานกันได้ด้วยดีของไตรภาคีดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ถึงแม้จะเป็นการดำเนินงานที่เริ่มต้นมาจากการที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายนโยบายของรัฐ รวมถึงการปฏิบัติเพื่อนำองค์กรเข้าสู่ระบบตรวจสอบมาตรฐานสากล ISO เพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจ แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานขององค์กรนี้คือ การผนวกนโยบายของผู้บริหารกับพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมไทยที่ผู้ใหญ่ให้ความเอื้ออาทรต่อผู้น้อยซึ่งเป็นทุนทางสังคมก่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างผลกำไรในแง่ธุรกิจกับสุขภาพที่ดีของพนักงานในระยะยาว ดังนั้นหากองค์กรใดที่มีแนวคิดจะดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในองค์กรของตนเองควรจะเริ่มต้นจากการมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพขององค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับควรสร้างจิตสำนึกที่ดี และให้คุณค่าต่อพนักงานทุกคนในองค์กรไม่มองพนักงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิต แต่เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า ควรแก่การส่งเสริมและพัฒนาให้มีสุขภาพดี นอกจากนี้นโยบายขององค์กรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพควรชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง จริงจัง ตลอดจนหาแนวทางในการปลูกจิตสำนึกที่ดีในด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดกับแนวราบด้วยความสมานฉันท์ก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ มีความเข้มแข็งและสามารถเริ่มต้นและดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานต่อไปด้วยดีและยั่งยืน

2. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ยังขาดกิจกรรมในเชิงรุกที่ชัดเจน ถึงแม้จะมีสวดแทรกอยู่บ้างในบางกิจกรรมของบริษัทฯ แต่ยังไม่ชัดเจนมากนักและยังไม่อาจสร้างความตระหนัก

และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรได้เท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในเชิงรุกเพื่อสร้างทัศนคติและความตระหนักและการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร อันจะยังผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในการป้องกันปัญหาสุขภาพและเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษา วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้และรูปแบบต่าง ๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพภายในสถานประกอบการที่มีบริบท (Context) แตกต่างกันไป เพื่อให้ได้ความหลากหลายของรูปแบบการดำเนินงานที่สามารถนำมาปรับใช้ได้บริบทที่แตกต่างออกไป
2. ศึกษาความคุ้มค่า (Cost Benefit) ของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเพื่อจะให้เห็นประโยชน์ของการดำเนินงานดังกล่าวที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สามารถจูงใจสถานประกอบการอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการให้หันมาทบทวนนโยบายและประโยชน์ของการดำเนินงานดังกล่าวในเชิงธุรกิจ