

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ มุมมองและแนวคิดของผู้บริหารและพนักงานในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการส่งเสริมสุขภาพและจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด ซึ่งทำการศึกษา โดยวิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน และพนักงาน จำนวน 6 คน ทำการสนทนากลุ่ม ๆ ละ 10 คน จำนวน 2 ครั้ง ทำการสนทนากลุ่ม ๆ ละ 3 คน จำนวน 1 ครั้ง ให้นักงานตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 ชุด และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ได้ผลการศึกษาวิจัยโดยแบ่งเป็น 7 ด้านคือ

1. บริบทองค์กร
2. พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน
4. การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ
5. การสร้างเสริมความเข้มแข็งในองค์กร
6. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
7. การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ
8. จุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ซึ่งรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. บริบทองค์กร

บริบทขององค์กรที่น่าเสนอเป็นข้อมูลเชิงบรรยายซึ่งกล่าวถึงบริบททางกายภาพและลักษณะทางประชากรในโรงงานวาโก้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงงาน วาโก้ลำพูนฯ การนำเสนอข้อมูลแบ่งออกได้ดังนี้คือ

1.1 ลักษณะทางกายภาพของโรงงาน ซึ่งกล่าวถึงที่ตั้ง ขนาดของพื้นที่ การจัดแบ่งพื้นที่ในการทำงาน

1.2 ลักษณะทางประชากร ได้กล่าวถึงจำนวนคนงานโครงสร้างอายุ ภูมิฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน

1.3 โครงสร้างการบริหารองค์กร กล่าวถึงระบบบริหารงาน การจัดลำดับตำแหน่งหน้าที่ ระบบการจ้างงาน

1.4 ผลผลิตและกระบวนการผลิต กล่าวถึง รูปแบบผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ในการผลิต กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ

1.5 ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมการทำงาน กล่าวถึง ระบบการทำงาน วิถีชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการนำเสนอข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะทางกายภาพของโรงงาน

บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด ปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 6 ปี ได้ตั้งอยู่ในโครงการสวนอุตสาหกรรมเครือบริษัทสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ลำพูน ซึ่งเป็นโครงการที่มีมาตรฐานและได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการแล้วดังนี้

โครงการสวนอุตสาหกรรมเครือบริษัทสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ลำพูน เป็นหนึ่งในจำนวน 4 แห่ง ของบริษัทที่ตั้งขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของโรงงานในเครือสหพัฒนา ออกรัฐภูมิภาคทั่วประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะใช้ทรัพยากร บุคคลากรและส่งเสริมรายได้ในท้องถิ่นให้มากที่สุด สวนอุตสาหกรรมเครือบริษัทสหพัฒนา ลำพูน เป็นเขตอุตสาหกรรมเอกชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2532 ได้รับอนุมัติการพิจารณาการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม จากสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2537 และได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุน เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2537 ซึ่งโครงการตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5, 12 และ 15 ต. ป่าสัก อ.เมือง จ.ลำพูน มีพื้นที่ทั้งหมด 1,200 ไร่ พื้นที่ประกอบการอุตสาหกรรม 650 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภค, นันทนาการ และอื่นๆ 550 ไร่ โครงการนี้ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการลงทุน ภายในโครงการมีสาธารณูปโภค ดังนี้ มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก กว้าง 16 เมตร มีไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มาตั้งสถานีอยู่ในโครงการ น้ำอุปโภคและบริโภคได้จากบ่อน้ำบาดาลลึก 200 เมตร จำนวน 3 บ่อ มีโทรศัพท์ขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีตู้ ATM ของธนาคารศรีนคร 1 เครื่อง มีสนามบิณพาทนย์ ขนาด

ทางวิ่ง 1,100 เมตร ได้ก่อสร้างบ่อน้ำบำบัดน้ำเสีย โดยใช้ระบบ AERATED LAGOON ขนาด 6,500 ลบ.ม./วัน ทำการตรวจวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อมเสนอให้สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมทุก 6 เดือน ด้านความปลอดภัยได้เตรียมรถดับเพลิงพร้อมปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัท พิทักษ์กิจ จำกัด ตลอด 24 ชั่วโมง ภายในโครงการมีสถานประกอบการ 8 แห่ง บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด เป็นหนึ่งในสถานประกอบการนั้น

บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด ได้ก่อตั้งครั้งแรกตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2513 ที่กรุงเทพมหานคร ได้ขยายสาขาที่ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี และจ. ลำพูน ตามลำดับ เป็นโรงงานที่ประกอบการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอชั้นปลาย โดยการนำผลผลิตที่เกิดในอุตสาหกรรมสิ่งทอชั้นต้นและชั้นกลางมาดัดแปลงเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อการส่ง-จำหน่ายต่อไป

บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด เป็นสาขาหนึ่งของบริษัท ไทยวาโก้ฯ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2536 ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 5 ต.ป่าสัก อ.เมือง จ.ลำพูน มีเนื้อที่ 16 ไร่ ทุนจดทะเบียน 20 ล้านบาท เวลาดำเนินงาน 6 ปี ภายในโรงงานมีอาคารขนาดใหญ่ 2 ชั้น 2 อาคารมีโรงอาหาร 1 โรง มีห้องน้ำ และห้องปฐมพยาบาลอยู่ภายในอาคารเดียวกับโรงอาหาร อาคารด้านหน้า ส่วนด้านล่างชั้นหนึ่งดัดแปลงเป็นสำนักงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคล รวมถึงสถานที่ใช้ต้อนรับแขก ส่วนที่เหลือจัดให้เป็นที่พักปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต ส่วนอาคารที่ 2 อยู่ด้านหลัง เป็นอาคารใหม่ด้านล่างส่วนหนึ่งจัดให้เป็นฝ่ายตัดและเก็บวัสดุอุปกรณ์ (ส่วนที่ใช้เป็นที่ทำงานมีการติดตั้งระบบปรับอากาศให้ทั้งหมด) ชั้นที่สอง ดัดแปลงเป็นที่ออกกำลังกายชั่วคราว โดยมีทั้งเล่นวอลเลย์บอล แบดมินตัน ปิงปอง ฯลฯ รอบ ๆ อาคารมีการจัดสวนหย่อมไว้สวยงามมีการปลูกต้นไม้ยืนต้นบ้าง แต่ยังมีขนาดต้นไม้สูงมากนัก ได้รับการดูแลจากคนสวนสม่ำเสมอ มีม้านั่งจัดไว้รอบอาคารสำหรับนั่งเล่นและพักผ่อนในแก่พนักงาน มีศาลาบริเวณหน้าอาคารที่สองไว้สำหรับจัดงาน เช่น ทำพิธีรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ ส่วนด้านหน้าอาคารหนึ่งมีสระน้ำเล็ก ๆ อยู่ มีน้ำพุอยู่กลางสระ เปิด-ปิดเป็นเวลา จัดลานจอดรถพนักงานและผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอและเป็นระเบียบทั้งรถจักรยานยนต์และรถยนต์สำหรับภายในโรงงานมีถนนคอนกรีตเชื่อมโยงแต่ละอาคาร ได้จัดโรงอาหารให้พนักงานมีอาหารขายในราคาถูกลงกว่าราคาท้องตลาดเพราะทางโรงงานจัดสถานที่ให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายทั้งสถานที่ น้ำ และไฟฟ้าโดยขอความร่วมมือผู้ที่มาขายอาหารให้ขายอาหารในราคาที่ถูกให้พนักงานได้ซื้อรับประทาน ในโรงอาหารได้จัดโต๊ะและม้านั่งให้พนักงานมานั่งรับประทาน

แต่มีจำนวนไม่พอกับจำนวนพนักงาน ทั้งที่ทางบริษัท ฯ ได้ปล่อยให้พนักงานรับประทานอาหารสองรอบคือรอบ 11.45น. และ 12.00น พนักงานบางส่วนได้นำอาหารมารับประทานเองจะไปที่นั่งที่มานั่งตามที่ทางบริษัทจัดไว้ให้ บางกลุ่มไปนั่งใต้ต้นไม้ บางกลุ่มนั่งบริเวณศาลาที่อยู่หน้าอาคารที่สองโดยเตรียมเสื่อมาเองหลังจากรับประทานอาหารเสร็จ บ้างพูดคุยกัน บ้างปักครอสติช บ้างนอนพักผ่อน บ้างเล่นโป่งโป่งในอาคารสองชั้นสอง พนักงานบางคนรีบกลับไปซ่อมงาน สำหรับห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ แยก ชาย-หญิงมีบริการให้ไม่ค่อยเพียงพอกับจำนวนพนักงาน แต่ส่วนใหญ่ใช้บริการห้องน้ำเท่านั้น ส่วนห้องอาบน้ำไม่มีผู้ให้บริการเพราะบ้านของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ใกล้เลิกงานรีบกลับบ้านไปอาบน้ำที่บ้านมากกว่า

การจัดแบ่งพื้นที่การทำงานในโรงงานแบ่งตามหน่วย หน่วยตัดประกอบด้วยทีมตัดหน่วยเย็บประกอบด้วยทีมเย็บ หน่วยตรวจและบรรจุแบ่งเป็นทีมตรวจและทีมบรรจุซึ่งในโรงงานมีทีมเย็บมากกว่าทีมอื่น ๆ ทีมเย็บมีพนักงาน จำนวน 18-19 คน ในทีมของแต่ละทีมได้จัดตำแหน่งของพนักงานตามขั้นตอนของงาน การจัดแบ่งพื้นที่ทางกายภาพการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานคือ ทำให้พนักงานถูกกำหนดให้เป็นทั้งผู้เริ่มต้นกระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานอื่น ๆ ที่รับช่วงงานต่อไปและเป็นทั้งผู้รับงานจากพนักงานไลน์อื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้เสร็จได้ หากการทำงานเป็นกระบวนการที่ต้องที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการผลิตแต่ละชิ้นงานและมีผลต่อแบบแผนของการสื่อสาร เช่น การจัดพื้นที่การทำงานของพนักงานในสายการผลิตมีระยะห่างกันและอยู่ประจำที่ตลอดวัน พนักงานมีการสื่อสารกันบ้างแต่เป็นส่วนน้อยเพราะถ้าพูดคุยกันทำให้งานเกิดการผิดพลาดและล่าช้าไม่ได้ตามเป้าหมาย มีหัวหน้าทีมเดินไปมาเพื่อพูดคุยและให้คำแนะนำแก่ลูกทีมได้ หัวหน้าทีมเป็นผู้รับข่าวสารจากหัวหน้าหน่วยจากนั้นหัวหน้าทีม จากนั้นนำข้อมูลมาบอกลูกทีมอีกที

การจัดแบ่งพื้นที่ทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อการรวมกลุ่มทางสังคมของพนักงาน นั่นคือ การจำกัดพื้นที่ทางสังคมของพนักงาน โดยทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอยู่ในวงจำกัด โดยพนักงานมีกลุ่มเพื่อนที่สนิทสนมกันเป็นกลุ่ม ๆ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่พักหอพักเดียวกัน มาจากหมู่บ้านเดียวกันหรือสนิทกับพนักงานในทีมเดียวกันเนื่องจากต้องประจำอยู่ในพื้นที่ ที่มีจำกัด ขาดอิสระในการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างตำแหน่งการทำงานอื่นในทีมที่อยู่ไกลออกไป พนักงานเคยเห็นหน้าแต่ไม่เคยพูดคุยหรือรู้จักกันเลย

อีกทั้งพนักงานมีจำนวนมากเข้าออกที่ ทำงานในเวลาเดียวกันจึงยากแก่การรู้จักกัน การรวมกลุ่มทางสังคมจึงเกิดขึ้นเฉพาะในพื้นที่เดียวกันหรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน เมื่อมีการรวมกลุ่ม เช่น มังงานสังสรรค์หรืองานบุญที่ทางบริษัทฯ จัดขึ้นแต่รวมเป็นกลุ่ม ๆ ที่สนิทกันมากกว่า ดังพนักงานหญิงคนหนึ่งเล่าว่า

“เวลาทำงานก็ปได้คู่กัน ถ้าคู่กันพนักงานก็ปเสร็จแล้วงานก็ผดบอยจะฟังก่าเพลง แล้วก็คู่กับหัวหน้าทีมเมื่อมีป่นหา เวลาทำงานจะอยู่เป็นตั่วจักรจะอยู่ห่างกัน เวลาจะคู่ก็จะต้องเอนกันเอา จะได้คู่กันดี ๆ ก็ต่อนเล็กกันข้าวกับเล็งาน จะสนิทกับคนในทีมเดียวกันเพราะหันหน้ากันตั้งวัน เวลาจะนัดกันแะจะนัดกันก่าคนสนิทถ้าโงงานจัดงานเลี้ยง อย่างปีใหม่ไทย ปีใหม่เมือง ก็จะเป็นหมู่ได้หมู่มัน กับคนในทีมอื่นเวลาหันหน้ากันก็จะรู้ว่าอยู่ทีมไหนก็จะยิ้มฮือ บางคนยังปู้จักเลยว้าจ้อย่ง”

1.2 ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากรของพนักงาน เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้ ทำให้มีความเข้าใจในภูมิหลังและลักษณะของพนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างไปจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ดังนี้คือ ในปัจจุบันบริษัท ไทยวาโก้ฯ มีจำนวนพนักงานทั่วประเทศ 3,965 คน สำหรับบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด (ณ เดือนธันวาคม 2541) มีจำนวนพนักงาน จำนวน 729 คน มีพนักงานชาย 35 คน พนักงานหญิง 649 คน เป็นพนักงานรายวัน 679 คน พนักงานประจำรายเดือน 50 คน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 18 -35 ปี การรับพนักงานตัดเย็บเป็นผู้หญิงเข้าทำงานรับตั้งแต่การศึกษา ป.6 ขึ้นไป อายุ 18-30 ปี ส่วนเจ้าหน้าที่บัญชีมีทั้งชาย-หญิงอายุไม่เกิน 27 ปี ซึ่งมีวุฒิปริญญาตรี พนักงานบัญชีโรงงานรับพนักงานหญิงอายุไม่เกิน 27 ปี มีวุฒิการศึกษาปวช.-ปวส.ทางการบัญชี ช่างซ่อมบำรุงเป็นผู้ชายอายุไม่เกิน 27 ปี วุฒิปวส. ช่างกลโรงงาน สำหรับวิศวกรโรงงานรับ ชาย-หญิงจบการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมอุตสาหกรรม การรับพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้หญิงอายุน้อยเนื่องจากงานเป็นงานละเอียดงานที่ต้องใช้ฝีมือผู้หญิงสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ชาย ผู้ที่ทำงานต้องมีความคล่องแคล่ว และสายตาที่ดีพอสมควร ซึ่งผู้บริหารของโรงงานได้ให้เหตุผลไว้ดังนี้

“การรับพนักงานหญิงจะรับตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป และจะรับอายุไม่เกิน 30 ปี เพราะส่วนใหญ่จะเป็นงานตัดและเย็บซึ่งเป็นงานของผู้หญิงอยู่แล้ว การรับพนักงานจะรับที่เคยเย็บมาบ้าง จากนั้นมาฝึกวิธีการเย็บจักรโรงงานจะมีการทดลองงาน 6 เดือน เมื่อผ่านการทดลองงานแล้วก็ได้เป็นพนักงานรายวัน พนักงานที่มีอายุน้อยบางคนก็จะทำงานได้นาน แต่บางคนเมื่อเพื่อนมาชวนไปในนิคมฯ ที่มีค่าจ้างแพงกว่าก็จะทำได้ไม่นาน อีกอย่างพนักงานบางคนบอกงานตัดเย็บเป็นงานน่าเบื่อก็จะอยู่ไม่นาน ถ้าพนักงานที่มาจากศูนย์ฝึกอาชีพสตรีภาคเหนืออยู่ที่จังหวัดลำปาง เราจะรับหมดเพราะจะผ่านการฝึกมาแล้วจะง่ายในการมาฝึกงาน ในปัจจุบันพนักงานบางคนจะอยู่นาน 6 ปี คือตั้งแต่โรงงานเปิด บางคนก็อยู่ 1-2 ปีก็มี เราจะไม่มียุทธศาสตร์คัดคนออก ช่วงภาวะเศรษฐกิจยุค โอลิมปิก งานก็ลดลง แต่ถ้ามีคนลาออก เราจะไม่รับเพิ่ม ลดโอที ช่วงนี้เศรษฐกิจเริ่มกระเตื้องขึ้นมีออเดอร์จากบริษัท ไทยวาโก้ เข้ามามากก็เลยมีโอทีที่ต้องรับทีมเย็บเพิ่ม”

จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 280 ชุดพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงอายุประมาณ 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.3 และยังมีสถานภาพเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 60.4 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 1 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 132) อายุการทำงานเกิน 2 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 53.2 ส่วนใหญ่เคยทำงานล่วงเวลาคิดเป็นร้อยละ 97.1 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 4 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 135) ช่วงที่ประเทศพบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทางบริษัทฯ ได้งดการทำงานล่วงเวลา พนักงานรู้สึกเสียรายได้ลดลง พนักงานหญิงคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า

“อยากซื้อของงานมีโอทีเพราะแค่เงินเดือนจะได้ปันัก ถ้ามีโอทีจะได้เงินเพิ่ม ก็จะมีเงินเหลือเก็บบ้าง”

ในด้านภูมิสำเนาของพนักงานจากการให้ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 ชุด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 มีภูมิสำเนาอยู่ในเขตภาคเหนือตอนบน (รายละเอียดอยู่ในตาราง 2 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 133) ซึ่งเป็นจังหวัดลำพูน ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย และน่าน เป็นต้น นอกจากนั้นพนักงานมีภูมิสำเนาจากเขตภาคเหนือตอนล่าง ภาคอีสาน ภาคกลาง พนักงานที่มีภูมิสำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่พักอาศัยอยู่ในบ้านของตนเอง ส่วนที่มีภูมิสำเนาอยู่ต่างจังหวัดพักอยู่บ้านญาติหรือเช่าหอพักในหมู่บ้านใกล้ ๆ กับโรงงาน

ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เมื่อเข้ามาทำงานทำในตำแหน่งลูกจ้างรายวันโดยถูกบรรจุในทีมต่าง ๆ ตามความถนัดหรือตามงานที่ขาด จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 98.9 และทำงานอยู่ในทีมเย็บ คิดเป็นร้อยละ 86.8 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 3 แสดงอยู่ในภาคผนวก ก หน้า 134) เมื่อทำงานเกิน 2 ปี มีผลการทำงานที่ดีมีความขยัน ถูกคัดเลือกให้เป็นพี่เลี้ยง จากนั้นสลับเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าทีมสามารถสอบแก้ตัวได้ เมื่อสอบผ่านทางบริษัทฯ เลื่อนให้เป็นพนักงานรายเดือนทันที ถ้ามีการขยายทีมต่าง ๆ ขึ้น พนักงานถูกเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีมได้ต่อไป แต่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85.0 เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.1 และมีพนักงานเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งเกิน 2 ครั้ง มีเพียงร้อยละ 2.9 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 23 แสดงอยู่ในภาคผนวก ก หน้า 162)

ด้านประสบการณ์การทำงานพบพนักงานส่วนใหญ่ ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนถึงร้อยละ 47.9 พนักงานเมื่อจบการศึกษามาสมัครงานเลย มีพนักงานที่เคยมีประสบการณ์การทำงานในโรงงานแต่ลักษณะงานต่างจากโรงงานนี้พบคิดเป็นร้อยละ 38.9 ซึ่งพนักงานบางคนเคยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาก่อน และพบพนักงานเพียงร้อยละ 13.2 เคยมีประสบการณ์การทำงานในโรงงานแต่ลักษณะงานเหมือนโรงงานแห่งนี้ (รายละเอียดอยู่ในตาราง 4 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 135) เมื่อเข้ามาทำงานพนักงานได้รับการอบรมชี้แจงในเรื่องของกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของโรงงาน ค่าตอบแทน ค่าชดเชย สวัสดิการต่าง ๆ และความปลอดภัยในการทำงานทุกคน

ส่วนใหญ่พนักงานเป็นคนในท้องถิ่นและท้องถิ่นใกล้เคียง ซึ่งมีความพึงพอใจในลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่าชดเชย กฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงงาน ระบบความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ โดยมีครอบครัวญาติ พี่น้อง เพื่อนสนิทยอมรับและให้การสนับสนุนให้เข้าทำงานในโรงงานแห่งนี้ จากการทำกลุ่มสนทนาพนักงานให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“ป๊อแม่ชื่อมาทำงานที่นี่”

“ไม่ชอบทำงานเป็นกะ อยู่ที่นี่เช้าเข้าออกเย็น”

“ฝั่งนิคมฯมีสารพิษเยอะ กลัวเจอสารพิษเลยมาทำงานที่ทางฝากสหพัฒน์ฯ”

“มีญาติพี่น้องดี ทำงานอยู่เป็นแนะนำให้มาทำ”

“เพื่อนที่ทำงานอยู่ที่นี่ไปชวนให้มาทำบอกว่าที่นี่รายได้มั่นคง”

พนักงานบางคนเคยเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น ๆ แต่ได้กลับมาทำโรงงานนี้ตามเดิม บางคนเคยทำงานที่โรงงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่าแต่ได้ย้ายมาทำงานที่นี่ โดยที่ลักษณะของงานมีโอกาสเสี่ยงในการสัมผัสสารพิษที่อันตรายต่อสุขภาพน้อยเมื่อเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ และพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าโรงงานมีความสัมพันธ์กับชุมชนในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกันถึงร้อยละ 79.7 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 27 แสดงอยู่ในภาคผนวก ก หน้า 166) ในปัจจุบันทางโรงงานจึงได้รับความไว้วางใจในการเข้ามาทำงานจากตัวพนักงาน ญาติพี่น้องของพนักงานและประชาชนในท้องถิ่นโดยรอบโรงงานและท้องถิ่นอื่น ๆ จากการส่งบุตรหลานเข้ามาทำงานโดยตลอด

1.3 โครงสร้างการบริหารองค์กร

บริษัท วาโก้ลำพูนฯ ได้รับระบบการบริหารงานโดยตรงจากบริษัท ไทยวาโก้ฯ ซึ่งมีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริษัท มีประธานกรรมการดำเนินนโยบาย และมีกรรมการผู้จัดการดูแล บริษัท วาโก้ลำพูนฯ รับนโยบายมาบริหารงานและได้แบ่งออกการทำงานเป็นฝ่ายสำนักงานและฝ่ายโรงงาน ทางฝ่ายสำนักงานเป็นส่วนบริหารกลางมีการดำเนินงานเป็นแผนบริหารกลางแบ่งออกเป็นหน่วยบัญชีและการเงินและหน่วยบุคคลและธุรการ ส่วนฝ่ายโรงงานเป็นส่วนผลิตแบ่งออกเป็น 3 แผนกคือ

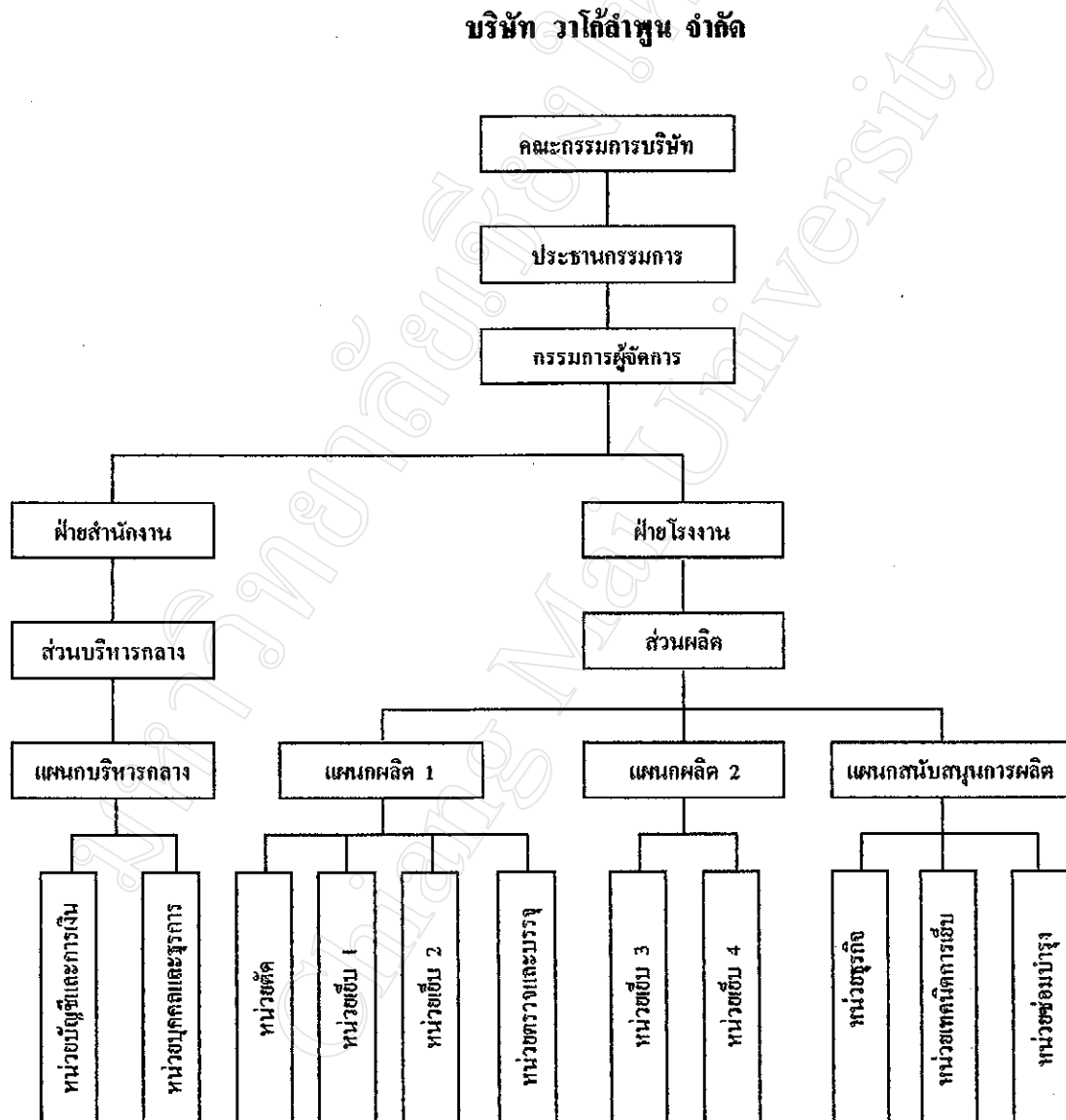
1. แผนกผลิต 1 แบ่งออกเป็น 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยตัด หน่วยเย็บ 1 หน่วยเย็บ 2 และหน่วยตรวจและบรรจุ

2. แผนการผลิต 2 แบ่งออกเป็น 2 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยเย็บ 3 หน่วยเย็บ 4

3. แผนกสนับสนุนการผลิต แบ่งออกเป็น 3 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยธุรกิจ หน่วย

เทคนิคการเย็บ หน่วยซ่อมบำรุง

ทางบริษัทมีแผนผังการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท วาโก้ ลำพูน จำกัด

การจัดลำดับชั้นทางสังคมมีลักษณะการจัดตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่ก้าวร้าวการทำงาน แบ่งได้ 4 กลุ่มคือ

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารกลาง และฝ่ายผลิต เป็นหัวหน้าแผนก มีผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกจะเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารจากบริษัทแม่คือบริษัท ไทยวาโก้ กรุงเทพฯ ทุกเดือนและนำมาให้แต่ละฝ่ายรับนโยบายโดยการประชุมชี้แจงให้หัวหน้าหน่วยและนำไปประชุมให้หัวหน้าทีมอีกที

2. กลุ่มเจ้าหน้าที่หรือพนักงานออฟฟิศ เป็นเจ้าหน้าที่ทำงานด้านธุรการของแต่ละแผนก ซึ่งทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการแผนก ได้แก่ เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ มีความสนิทสนมกันภายในหน่วยงานแต่กับพนักงานทั่วไปไม่มีความสนิทสนม ส่วนใหญ่พูดคุยแบบเป็นทางการมากกว่า

3. กลุ่มหัวหน้างาน ประกอบด้วย หัวหน้าทีม ผู้ช่วยหัวหน้าทีม เป็นผู้ควบคุมการทำงานในทีมทั้งหมด ตรวจสอบการทำงานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการผลิต ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสนิทสนมกันภายในกลุ่มในฐานะเพื่อนร่วมงาน

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรกเป็นพนักงานในทีมเย็บทีมตัด งานตรวจสอบสินค้า งานสนับสนุนการผลิต และประเภทที่สองคือช่างฝีมือ ได้แก่ ช่างกล ช่างไฟฟ้า มีหน้าที่อำนวยความสะดวกซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร พนักงานมีการรวมกลุ่มกันเฉพาะทีมของตนสำหรับทีมอื่นรู้จักผิวเผินเพราะไม่ค่อยมีเวลาคุยกัน

ระบบการจ้างงานของโรงงานมี 2 ลักษณะคือการจ้างงานเป็นรายเดือนและการจ้างงานเป็นรายวัน พนักงานรายวัน 679 คน พนักงานประจำรายเดือน 50 คน การว่าจ้างรายเดือนพนักงานได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ซึ่งแตกต่างจากการว่าจ้างรายวันพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน การหยุดงานในวันหยุดหรือวันหยุดพิเศษตามกำหนดโรงงาน พนักงานรายวันไม่ได้รับค่าจ้าง อัตราเงินค่าจ้างเริ่มต้นเท่ากับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดแล้วมีการปรับขึ้นเงินเดือนโดยคิดจากฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนปีละครั้ง นอกจากนี้พนักงานยังมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาคิดเป็น 1.5-2 เท่าของค่าจ้างปกติหรือแล้วแต่ฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนว่าได้ค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงเป็นเท่าไร ซึ่งพนักงานนิยมทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้ ส่วนรายได้จากการจูงใจของฝ่ายบริหารโดยจ่ายค่าเบี่ยชยันให้พนักงานที่มาทำงานครบจำนวนวันทำงานเป็นเงิน 150 บาทต่อเดือน เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมา

ทำงานครบโดยไม่ขาดไม่ลา หรือมาสาย ยกเว้นกรณีพนักงานลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ไม่ถูกหักเบี่ยงขยัน พนักงานทุกคนได้รับโบนัสหนึ่งครั้งต่อปี ซึ่งเงินโบนัสที่ได้รับคิดตามอัตราที่โรงงานกำหนดตามความเหมาะสมจากผลกำไรของบริษัทประกอบการประเมินผลการทำงาน และฐานเงินเดือนของพนักงาน และยังได้รับเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร งานบวช งานแต่งงาน พนักงานเสียชีวิต บิดามารดาหรือคู่สมรสของพนักงานเสียชีวิต นอกจากนี้พนักงานยังได้รับชุดทำงานฟรีจำนวน 2 ชุดต่อปี และการประกันสังคมเมื่อเข้าทำงานครบหนึ่งปี สำหรับสวัสดิการด้านสุขภาพ พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อเจ็บป่วยไม่สบายเล็กน้อย ๆ โรงงานมีห้องปฐมพยาบาลให้พนักงาน โดยมีบริการยาสามัญประจำบ้านและมีพยาบาลดูแลตลอด ส่วนสวัสดิการด้านนันทนาการมีคณะกรรมการสวัสดิการของโรงงานจัดสันนันทนาการต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงประจำปี จัดงานรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ ฯลฯ

โครงสร้างขององค์กรมีความเป็นระเบียบ ขั้นตอนที่เด่นชัด ก่อให้เกิดการจัดลำดับชั้นทางสังคมขึ้น ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในองค์กรมีลักษณะเป็นไปตามสายงานนั้น ๆ เกิดความสนิทสนมเฉพาะกลุ่ม ๆ เท่านั้น ลักษณะทางกายภาพของการทำงานในโรงงานได้จัดพื้นที่ทางกายภาพเพื่อกระบวนการผลิตที่มีความต่อเนื่องและสะดวก นอกจากนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของพื้นที่ทางกายภาพ พื้นที่ทางสังคม และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานตามโครงสร้างการบริหาร พบว่า พนักงานทำงานตามตำแหน่งของขั้นตอนการผลิต ถูกกำหนดขอบเขตของการทำงานและพื้นที่ในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้อย่างเหนียวแน่น เนื่องจากอยู่ตามพื้นที่ที่แบ่งไว้ขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานอื่นๆ จึงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้นการรวมกลุ่มเพื่อการต่อรองอำนาจกับนายจ้างไม่มีจึงอยู่ในสถานภาพที่ต้องรับนโยบายและปฏิบัติตามโดยผ่าน หัวหน้าหน่วยและหัวหน้าทีม โดยตลอด

1.4 ผลผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต

บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด เป็นอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมที่ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปชุดชั้นในของสุภาพสตรี ผลผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไทยวาโก้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ชุดชั้นใน เป็นสินค้าที่ช่วยเสริมส่วนขาดและลดส่วนเกินของรูปร่างสตรีแบ่งได้ 2 ชนิด

- ชุดชั้นในรัดรูป ได้แก่ ยกทรง สเตย์ บอดี้สูท

- ชุดชั้นในไม่รัดรูป ได้แก่ กางเกงใน บังทรง สลิป แพททิโค้ต และชุดนอน

2 ชุดชั้นนอก เป็นสินค้าแฟชั่นภายใต้เครื่องหมายการค้า เมโลดี้ ฮาร์โมนี วาโก้เบลล์ส ฟรีเวย์ ไฟว-ออฟ และลาเซ่

3. ชุดเด็ก เป็นสินค้าสำหรับเด็กหญิงและเด็กชาย มีทั้งเสื้อ กระโปรง กางเกง และของใช้สำหรับเด็ก ภายใต้เครื่องหมายการค้า ลิตเติ้ลวาโก้ อองฟองต์ ทอมโบน แนนดี้ ผลิตภัณฑ์ในการผลิตใช้วัตถุดิบ ได้แก่ ผ้า ไยสังเคราะห์ ลูกไม้ ยางยืด และตะขอ ซึ่งในงานระยะเริ่มแรกวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตส่วนใหญ่สั่งนำเข้าจากประเทศญี่ปุ่น แต่ในปัจจุบัน บริษัทได้หันมาใช้วัตถุดิบที่ผลิตขึ้นในประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนอุตสาหกรรมของไทย ตลอดจนช่วยลดดุลการค้ากับต่างประเทศให้น้อยลง

บริษัท วาโก้ลำพูนฯ รับการจัดสั่งเฉพาะชุดชั้นในและเสื้อยกทรงของสตรีเท่านั้น สำหรับการผลิตใช้วัสดุที่สำเร็จรูปเป็นส่วนใหญ่โดยได้รับจากบริษัท ไทยวาโก้ฯ จัดส่งมาให้อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการ ได้ใช้อุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูงทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วและให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน เช่น เครื่อง Computer Gradiation เครื่องตัดสายป้าอัตโนมัติ เครื่องตัด Band Knife จักรอัดโนมิติที่สามารถตัดเศษด้ายทันทีที่เย็บเสร็จ อุปกรณ์ช่วยเย็บต่าง ๆ ตลอดจนนำเครื่อง Computer มาใช้ในการบริหารการผลิต เมื่อได้รับการจัดสั่งงานทำชุดชั้นในและเสื้อยกทรงตามแบบและสีที่กำหนด โดยมีวัสดุที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จากนั้นเริ่มดำเนินการผลิตโดยส่งงานให้แผนกผลิตซึ่งมีหน่วยตัด แบ่งออกเป็นทีม ๆ แต่ละทีมทำการตัดชิ้นส่วนตามแบบ โดยส่งไปให้หน่วยเย็บซึ่งมีหลายหน่วยแต่ละหน่วยมีหลายทีมเย็บ แต่ละทีมมีเป้าหมายในการเย็บตามที่ทางบริษัทกำหนด โดยการเบิกวัสดุและอุปกรณ์จากแผนกสนับสนุนการผลิต เมื่อได้ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากหน่วยตรวจจนได้ตามมาตรฐาน จากนั้นผลิตภัณฑ์ถูกส่งให้ทีมบรรจุ จัดบรรจุ (การควบคุมคุณภาพใช้วิธีการควบคุมคุณภาพทั้งกระบวนการคือ ก่อนการผลิตโดยการตรวจสอบหรือควบคุมคุณภาพของวัสดุก่อนนำไปใช้อย่างเข้มงวดในระหว่างการผลิตและภายหลังการผลิตโดยระบบตรวจสอบ) กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ของโรงงานมีผลต่อสิ่งแวดล้อมน้อย จากความคิดเห็นของพนักงาน 280 คน พบว่า กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ของโรงงาน ไม่มีผลกระทบต่อสังคมร้อยละ 47.9 ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและ

ชุมชนบริเวณใกล้เคียง ร้อยละ 35.0 ผลผลิตภัณฑ์ของโรงงานเมื่อถูกนำไปใช้แล้วสามารถนำกลับมาใช้ทำประโยชน์ได้บางส่วนร้อยละ 52.8 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 27 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 166) เมื่อได้ผลผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ทางโรงงานจัดส่งผลผลิตภัณฑ์ไปบริษัท ไทยวาโก้ และทางบริษัท ไทยวาโก้ เป็นผู้ดำเนินการตลาด โดยจัดจำหน่ายสินค้าให้ตัวแทนจำหน่ายหรือตามที่มีการสั่งทำต่อไป

ผลผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไทยวาโก้ เป็นที่ยอมรับและนิยมกันมากในเด็ก สุภาพสตรี ทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ทางบริษัทฯ ผลิตสินค้าขึ้นมาได้จัดส่งสินค้าไปจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ไต้หวัน ฯลฯ ผลผลิตภัณฑ์ของทางบริษัทฯ มีราคาให้ผู้บริโภคสามารถหาซื้อได้ตามร้านค้าหรือห้างสรรพสินค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายทั่วไป

1.5 ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมในการทำงาน

ระบบการทำงานของพนักงานจะเข้าทำงาน 8.00-17.00 น. ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์ ระยะเวลาการทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ถ้าพนักงานทำงานล่วงเวลาต้องทำงานเพิ่มอีก 2 ชั่วโมง เวลาพักระหว่างการทำงานมีอยู่ช่วงเดียว คือ ช่วงพักเที่ยงเพื่อรับประทานอาหารกลางวันและพักผ่อน 1 ชั่วโมง มีการแบ่งพัก 2 ผลัด คือ ผลัดแรกเลิก 11.45 น. และผลัดที่สองเลิก 12.00 น. เพื่อให้พนักงานสับเปลี่ยนกันรับประทานอาหารที่โรงอาหารของโรงงาน

ในช่วงเช้าก่อนเริ่มทำงาน บรรยาการบริเวณด้านหน้าของโรงงานคึกคักและรับแรงพนักงานส่วนใหญ่มาถึงโรงงานก่อนเวลาทำงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่พักอยู่ที่บ้านในจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ต้องออกจากบ้านตั้งแต่เช้ามีด เพื่อนั่งรถรับจ้างรายเดือนออกมาจากหมู่บ้านร่วมกับเพื่อนคนอื่น ๆ ซึ่งมีทั้งคนที่ทำงานอยู่โรงงานเดียวกันและโรงงานอื่น พนักงานที่มีบ้านพักอยู่ใกล้เอารถส่วนตัว เช่น รถจักรยานยนต์ (มีจำนวนมาก) รถยนต์ ฯลฯ มาทำงานเองหรือมีคนมาส่ง พนักงานที่พักอยู่หอพักใกล้ที่ทำงานใช้จักรยานยนต์หรือเดินเท้า จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 280 ชุด ในด้านพฤติกรรมความปลอดภัย พนักงานใช้หมวกนิรภัยขณะขี่รถจักรยานยนต์เป็นบางครั้ง 41.1 ไม่เคยใส่มีถึงร้อยละ 14.6 ถามความรู้ถึงประโยชน์ของหมวกนิรภัยว่าสามารถป้องกันศีรษะถูกกระแทกกระเเทือนได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุพนักงานส่วนใหญ่ทราบว่าจริงร้อยละ 98.6 มีด้านทัศนคติที่ดีในการใส่หมวกนิรภัยขณะขี่รถจักรยานยนต์ ส่วนพนักงานที่นั่ง

หรือขัปรถยนต์พบว่า คาดเข็มขัดนิรภัยเป็นบางครั้งร้อยละ 37.1 ไม่เคยคาดเข็มขัดนิรภัยพบถึง 40.7 พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในการคาดเข็มขัดนิรภัยสามารถลดการกระแทกเมื่อเกิดอุบัติเหตุได้ถึงร้อยละ 98.2 ทั้งที่มีทัศนคติที่ดีในการคาดเข็มขัดนิรภัยขณะนั่งหรือขัปรถยนต์ เมื่อถามถึงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ขณะขับขีรถ พนักงานไม่เคยดื่มพบถึงร้อยละ 79.0 พนักงานมีความรู้ว่าการดื่มเครื่องดื่มที่เป็นแอลกอฮอล์ทำให้ความสามารถในการควบคุมตนเองลดลง ร้อยละ 75.0 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 10, 13, 14 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 141, 144-146, 147-148) พนักงานส่วนใหญ่ไม่ดื่มขณะขับขีรถ ทางฝ่ายบุคคลให้ข้อมูลว่าพบพนักงานเพียง 1 รายการเท่านั้นที่เกิดอุบัติเหตุจากการขีรถจักรยานยนต์ที่ต้องใช้เวลาในการรักษาตัวในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน เนื่องจากกระดุกขาหักแต่การเกิดอุบัติเหตุไม่ได้มีสาเหตุจากการดื่มสุรา แต่เป็นเพราะทัศนวิสัยของถนนไม่ดี

พนักงานทยอยเข้าตอกบัตรลงเวลาเก็บเครื่อง พนักงานบางส่วนที่ยังไม่ได้รับประทานอาหารเข้ามาก่อนจะซื้ออาหารจากโรงอาหารรับประทานก่อนเข้าทำงาน พนักงานเข้ามาทำงานที่เป็นระบบทำให้มีผลต่อพฤติกรรมในการรับประทานอาหาร จากการตอบแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าครบ 3 มื้อเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 82.9 แต่รับประทานอาหารเช้าตามเวลาเป็นประจำเพียงร้อยละ 51.8 รับประทานอาหารเช้าที่ปรุงเสร็จใหม่ ๆ เป็นประจำเพียงร้อยละ 37.1 รับประทานอาหารเช้าครบ 5 หมู่ในแต่ละมื้อบ่อยครั้งเพียงร้อยละ 30.3 พนักงานรับประทานอาหารเช้าที่มีไขมันสูงเป็นบางครั้งถึงร้อยละ 78.6 มีพนักงานรับประทานขนมหวานและของขบเคี้ยวเป็นบางครั้งร้อยละ 61.1 ทางด้านความเชื่อพบพนักงานบางคนมีความเชื่อในการรับประทานอาหารเช้าบางอย่าง เช่น อาหารที่มีไขมันมากจะทำให้ผิวพรรณดี รับประทานอาหารเช้าจำพวกเนื้อมาก ๆ จะทำให้แข็งแรง ฯลฯ (รายละเอียดอยู่ในตาราง 6, 13 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 137, 144-146) ในด้านความรู้ด้านประโยชน์และโทษของอาหารพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ทราบดี เช่น การรับประทานอาหารเช้าจำพวกผัก ผลไม้มาก ๆ ช่วยป้องกันอาการท้องผูกได้ การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ทำให้เกิดโรคพยาธิ การรับประทานอาหารที่มีไขมันมากทำให้เกิดโรคหลอดเลือดหัวใจอุดตัน และการรับประทานอาหารที่มีแป้ง ไขมัน ของหวานจำนวนมากทำให้อ้วนง่าย ฯลฯ (รายละเอียดอยู่ในตาราง 6, 13, 15 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 137, 144-146, 149) เมื่อถามถึงการได้รับคำแนะนำเรื่องคุณค่าทางอาหารจากคนใกล้ชิดพบว่าได้รับ

คำแนะนำถึงร้อยละ 84.3 (รายละเอียดอยู่ใน ตาราง 17 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 151) ส่วนพนักงานที่รับประทานอาหารเช้าจากบ้านจะเข้าไปตรวจเช็คจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ก่อน เมื่อมีสัญญาณเตือนครั้งแรก 07.55 น. ทางฝ่ายบุคคลทำการเปิดเสียงตามสายเป็นเพลงออกกายบริหาร ซึ่งเป็นเพลงที่ดัดแปลงมาจากโรงงานวอล์ก ในประเทศญี่ปุ่น มีพนักงานบางส่วนออกกำลัง บางส่วนไม่ออกกำลังเพราะพนักงานถือว่าทางโรงงานไม่ได้บังคับให้ออกกำลังกาย ทั้งที่พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่าการออกกำลังกายอยู่เสมอทำให้ร่างกายแข็งแรงถึงร้อยละ 99.2 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 13 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 144-146) จากการสัมภาษณ์พนักงานคนหนึ่งเล่าว่า

“การออกกายบริหารก่อนทำงานบางคนก็ทำบางคนก็ไม่ทำ เพลงมันซ้ำน่าเบื่อ ถ้าเปลี่ยนเพลงให้เป็นจังหวะเร็ว ๆ คงจะมีคนทำตามมากขึ้น”

หลังจากออกกายบริหาร 5 นาที มีสัญญาณออกทำงานดังขึ้นเวลา 08.00 น. พนักงานทุกคนเริ่มทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เวลาประมาณ 10.00 น. ทางฝ่ายบุคคลนำเทปเพลงที่จัดเตรียมไว้และบางส่วนได้จากพนักงานให้โดยนำมาเปิดฟังในเวลาทำงานมีสองช่วงคือ เวลา 10.00-12.00 น. และเวลา 15.00-17.00 น. พนักงานร้องคลอตามตลอด ขณะทำงาน พนักงานบางคนออกไปดื่มน้ำ หรือเข้าห้องน้ำเวียนกันเป็นช่วง ๆ เมื่อใกล้ถึงเวลาช่วงพักเที่ยง มีออกสัญญาณสองครั้งแบ่งเป็นช่วง 11.45 น. และ 12.00 น. เพื่อให้พนักงานสับเปลี่ยนกัน รับประทานอาหารเช้าที่โรงอาหาร บางคนเตรียมมาจากบ้านหรือซื้อเตรียมไว้ในตอนเช้า รวมกลุ่มกันเป็นกลุ่ม ๆ ตามม้านั่งรอบอาคาร ได้ร่มไม้ และที่ศาลาหน้าอาคารสอง พนักงานรับประทานอาหารเช้าอย่างรวดเร็ว เพื่อได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากรับประทานอาหารเสร็จแล้วโดยการนอนหลับ โดยบางคนนำเสื่อมาเอง หลายคนจับกลุ่มนั่งพูดคุยกันบางคนนั่งทำการฝีมือ เช่น ปักครอสติช บางกลุ่มไปเล่นออกกำลังกาย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย เช่น เล่นบิงปอ เล่นตริโก้อ ฯลฯ บางคนเข้าห้องสมุดที่ทางโรงงานมีให้โดยการอ่านหนังสือ บางคนรีบกลับไปซ่อมงานของตนเองเมื่อใกล้เวลาทำงานพนักงานเริ่มทยอยเข้าทำงานและเมื่อเสียงสัญญาณออกทำงานดังขึ้น พนักงานเริ่มทำงานต่อไปช่วงบ่ายพนักงานง่วนกันมาก บางคนออกไปเข้าห้องน้ำ ดื่มน้ำกันบ่อย ๆ เมื่อใกล้เวลาเลิกทำงานพนักงานเร่งทำงานอีกครั้งเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมาย พอเลิกงานพนักงานที่ไม่ได้ทำงานล่วงหน้ารีบมาเข้าแถวบริเวณทางออกของอาคารเพื่อตอกบัตรลงเวลาเลิกงานเพื่อกลับบ้าน ส่วน

พนักงานที่ทำงานล่วงเวลามีเวลาพัก 20 นาที เพื่อพักผ่อนและซื้ออาหารรับประทานก่อนเริ่มต้นทำงานล่วงเวลาอีกครั้ง

จากการศึกษาในครั้งนี้พบบริษัท วาโก้ลำพูนฯ มีบริบทองค์กรที่ดีโดยมีลักษณะทางกายภาพตั้งในโครงการสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์นาอินเตอร์ไฮลด์จังจำกัด (มหาชน) ลำพูน ซึ่งเป็นโครงการที่มีมาตรฐาน ภายในโครงการมีสาธารณูปโภคครบครัน ได้รับการดูแลในเรื่องความปลอดภัยตลอดเวลา ทางบริษัทฯ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีคือบริเวณรอบ ๆ อาคารกว้างขวาง สะอาด จัดสวนหย่อมดูสวยงาม มีห้องน้ำสะอาดให้บริการ พนักงานสามารถเลือกซื้ออาหารที่สะอาดถูกหลักอนามัยและมีราคาถูกภายในตัวอาคาร มีการแบ่งการทำงานเป็นสัดส่วนไม่แออัด มีเครื่องปรับอากาศเปิดตลอดเวลาทำงาน ลักษณะทางประชากร พนักงานมีอายุอยู่ในช่วง 15-35 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้หญิงซึ่งอยู่ในวัยเจริญพันธุ์พร้อมที่สร้างครอบครัวสร้างประชากรให้แก่ชาติได้ พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดรอบ ๆ พนักงานจึงไม่ค่อยมีปัญหาในการปรับตัวด้านภาษา อาหาร ความเป็นอยู่ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรแบ่งเป็นสัดส่วนชัดเจนกล่าวคือมีระบบการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผนมีหลักเกณฑ์มีข้อดีคือมีการกระจายงานให้พนักงานรับผิดชอบ มีการรับนโยบายจากบนลงล่าง เมื่อทางฝ่ายบริหารของบริษัทฯ มีแนวคิดที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีนโยบายขึ้นมาเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเป็นไปตามขั้นตอน ทางด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับทั้งพนักงานญาติพี่น้องและประชาชนในเขตบริเวณโดยรอบของโรงงานในการทำงานพนักงานไม่ต้องเสี่ยงสัมผัสกับสารเคมีที่มีอันตรายต่อสุขภาพ แต่พบลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่กล่าวถึง ระบบการทำงานและวิถีชีวิตในการทำงานของพนักงานได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ผลดีและผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน การเข้ามาทำงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับระบบที่ทางบริษัทฯ กำหนด การมีความรู้ ความเชื่อ ทศณคติที่ขาดความถูกต้อง ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทางที่ผิด เช่น พฤติกรรมในการดูแลตนเอง พฤติกรรมการรับประทานอาหาร การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและการจราจรของพนักงาน ฯลฯ ทำให้ส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารของบริษัทฯ จึงต้องนำการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพเข้ามาให้พนักงานได้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ถูกต้อง เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานต่อไป

2. พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม

พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจัดว่าเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่ทางสถานประกอบการในพื้นที่ที่กำหนดเป็นกรณีศึกษาครั้งนี้มีอยู่ก่อนแล้วและนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด เป็นองค์กรที่มีทุนทางสังคมด้านนี้เป็นจุดเริ่มต้นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ บริษัทฯ มีการบริหารกิจการภายใต้โครงสร้างของบริษัทแม่คือบริษัท ไทยวาโก้ กรุงเทพฯ ซึ่งกำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรในองค์กรเสมือนการบริหารคนในครอบครัว ผู้บริหารให้การดูแลพนักงานเหมือนญาติผู้ใหญ่ดูแลเด็ก มีความห่วงใยเอื้ออาทร และเอาใจใส่ ในสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร ดังมีข้อมูลที่เห็นดังนี้

"ฝีมือแรงงานในชนบทเป็นแรงงานฝีมือดีเทียบเท่ากับแรงงานในเขตเมืองหลวง น่าจะมีการสนับสนุนการลงทุนสู่ชนบทจะได้ไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปในเขตเมืองใหญ่ให้มากกว่านี้ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายอย่าง เช่น การจราจรติดขัด ปัญหาอาชญากรรม การลักขโมย ค่าครองชีพสูง ปัญหาที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ อีกทั้งเกิดปัญหาในครอบครัวจากการที่ พ่อแม่ ต้องเข้ามาทำงานในเมืองทิ้งลูกให้ญาติเลี้ยงดูเด็กขาดความอบอุ่น เติบโตมีปัญหาตามมา ฯลฯ ต้องมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดปลายเหตุ ทำไมไม่แก้ที่ต้นเหตุคือ ให้มีการพัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตเกษตรกรรม ใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นมากขึ้นแรงงานก็จะมั่งงานทำในท้องถิ่นมากขึ้นไม่มีการอพยพเคลื่อนย้ายเกิดขึ้นและค่าตอบแทนการทำงานในเขตเมืองและในท้องถิ่นไม่ควรแตกต่างกันมากนักเหมือนในปัจจุบัน ทั้งที่แรงงาน มีความรู้ ความสามารถ เท่าเทียมกัน ส่วนด้านของโรงงานก็ ควรมีการดูแลพนักงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันสร้างความรัก ความเข้าใจกัน ให้มีความสุขกับการทำงานดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพพนักงานและเอื้อต่อการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน มีการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานอยู่เสมอเพื่อพนักงานสามารถผลิตงานได้ตามมาตรฐานนำไปเป็นสินค้าส่งออกให้ต่างประเทศยอมรับทางโรงงานเองมีการ

รับพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง ปัญหาการขัดแย้ง จึงหมดไป เพราะฉะนั้นการส่งเสริมสุขภาพพนักงานเหมือนหนึ่งการดูแลญาติ พี่น้อง จึงเป็นแนวทางของบริษัทที่จะพัฒนา ต่อไป”

จากแนวความคิดฝ่ายผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีความเอื้ออาทรและเอาใจใส่ ห่วงใยใน สภาพความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตของพนักงานโดยมีการนิเทศงานพร้อมกับสอบถามความเป็น อยู่พนักงานเสมอ มีการจัดที่พักอาศัยที่สะดวกและปลอดภัยใกล้โรงงานโดยจัดหอพักให้กับ พนักงานรายเดือนและพนักงานฝ่ายสำนักงานที่มาจากต่างจังหวัด ไม่คิดค่าใช้จ่าย ส่วนพนักงาน รายวันที่เข้าทำงานมาจากต่างจังหวัดทางฝ่ายบุคคลจะคอยแนะนำเรื่องที่พักที่ปลอดภัยสะดวกให้ ด้วย มีการกำหนดข้อห้ามเพื่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานด้วย เช่น ห้ามดื่มสุรา และ สูบบุหรี่ขณะทำงาน ฯลฯ เมื่อพนักงานเจ็บป่วยดูแลเรื่องการใช้สิทธิประกันสังคมให้ ผู้บริหารและ ฝ่ายบุคคลไปเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย ถ้าญาติสายตรงของพนักงานเสียชีวิต ทางบริษัท ช่วย ด้านการเงินและทางผู้บริหารและฝ่ายบุคคลเข้าร่วมงานศพด้วย เมื่อทางครอบครัวพนักงาน ประสบอุบัติเหตุ เช่น ถูกพายุพัดทำลายบ้านที่อยู่อาศัย ไฟไหม้บ้าน ฯลฯ ทางบริษัท เข้าไป ช่วยเหลือทุกครั้ง

ด้านพนักงาน ส่วนใหญ่เคยมีอาชีพเกษตรกรรมทำงานตามฤดูกาลต้องประสบกับ ปัญหาคือ การมีรายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงครอบครัว เมื่อมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมในยุคแรกมี การขยายในเมืองหลวงเป็นส่วนใหญ่ ได้มีการหลั่งไหลเข้าไปหางานทำในเมืองหลวง มีการ เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ประสบกับปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิต ค่าครองชีพที่สูงกว่าเดิม ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เกิดความห่างเหินกับ ครอบครัว ครอบครัวมีปัญหา การไปเยี่ยมครอบครัวในแต่ละครั้งต้องใช้เวลาในการรอคอยนาน ผลสุดท้ายต้องลาออกจากการกลับบ้านเพราะทนคิดถึงครอบครัวไม่ไหว มีพนักงานเล่าให้ฟังดังนี้

“ตอนอายุ 13 ปี ไปอยู่กับญาติที่เชียงรายเป็นทำร้านเสริมสวยทำได้บ่ามันมีคน มาชวนไปทำงานร้านซุเปอร์มาเกิดตีแฉวนบุรีก็ไปอยู่ได้ 3 เดือน เป็นป๊อ ติดต่อบ้านเลย จนป๊อแม่เป็นหวงแล้วมันมีทำทางป๊อไว้ใจหลายอย่าง กลัวเป็นเอาไปขายตัวก็เลยหนีกลับบ้าน อยู่บ้านลักลักก็บ่มีงานทำเลยไปฝึก

งานเย็บผ้าที่ศูนย์ฝึกอาชีพลำปางฝึก 6 เดือน ก็มาสมัครงานดี โง่งงานข้าง ๆ นี้อยู่สักพักก็ไปวนเลยไปบ้านแห่ม แล้วก็เลยมาสมัครดีโง่งงานนี้อยู่มาจนถึง ปาเดียนี่”

มีพนักงานอีกคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า

“ช่วงเรียนจบป.6ใหม่ ๆ ก็ไปทำงานที่กรุงเทพฯ ญาติชวนไปทำโรงงานทำรองเท้า ทำได้สัก 2 ปีก็ลาออก อยู่ไม่ไหวค่าใช้จ่ายสูง ที่อยู่ก็อึดอัด คิดถึงบ้านมาก พอมีคนบอกว่าเข้าตังนิคมอุตสาหกรรมที่ใกล้บ้านก็เลยไปสมัครทำงาน อยู่ได้สักพัก แต่งงานแฟนบอกให้ย้ายที่กลัวถูกสารเคมีเลยมาทำงานที่โรงงานแห่งนี้”

พนักงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในโรงงานแห่งนี้เป็นคนในท้องถิ่น ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานร้อยละ 80.0 โดยที่ไม่ต้องเสี่ยงสัมผัสกับสารพิษ ไม่ต้องโยกย้ายไปทำงานทำในเมืองใหญ่ ไม่ต้องจากครอบครัวไปไกล (รายละเอียดอยู่ในตาราง 21 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 159-160) มีพนักงานทำงานมาตั้งแต่โรงงานที่ลำพูนเปิดจนถึงปัจจุบันและได้เลื่อนเป็นหัวหน้าทีมได้ เล่าให้ฟังว่า

“เดิมทีบ้านอยู่ที่สุโขทัย ที่บ้านมีอาชีพทำนาเราก็ไม่ยากทำนาพอดีมีพัฒนาการ ที่หมู่บ้านเขามอบอกว่า มีการฝึกอาชีพที่ศูนย์ฝึกอาชีพลำปางเรียนฟรีถ้าสนใจ เขาจะส่งไป เลยตั้งใจว่าถ้าเรียนเย็บผ้าเมื่อจบจะกลับมาทำงานเปิดร้านที่บ้าน พอเรียนจบ ทางบริษัทไทยวาโก้ มาติดต่อที่ศูนย์เขาจะเปิดโครงการที่ลำพูน ฝึกงาน 2 ปีอาจารย์เลยถามว่าสนใจทำที่โรงงานมั๊ย ก็คิดว่าไปอยู่ที่โรงงาน สักพักเป็นการเรียนรู้ งามทางบ้านแล้วไม่ว่าอะไร พอมีเพื่อนรุ่นน้องที่ไปเรียน ด้วยมาจากบ้านเดียวกันเขาก็จะไป ก็เลยตัดสินใจไป ตอนแรกไปฝึกงานอยู่ที่ วาโก้กรุงเทพฯ 2 ปี มีที่พักให้ ต้องปรับตัวกันตอนใหม่ ๆ พอสักพักก็สนุกดี เมื่อทางโรงงานที่ลำพูนเปิดเขาก็ส่งมาทำงานที่นี่ใกล้บ้านอีกหน่อย มีที่พักให้ ทำงานสักพักก็เลื่อนเป็นพี่เลี้ยง 2 ปี ได้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าทีมแล้วสอบเลื่อนเป็น

หัวหน้าทีมได้ เดียวนี้ก็เป็นหัวหน้าทีม ช่วงทำงานอยู่ที่นี้ก็เรียนหนังสือเพิ่มเติม
 กคน.จนจบมัธยม ตอนนั้นก็เรียน มสธ.ทางโรงงานก็ไม่ว่าอะไรเขาก็สนับสนุนให้
 เรียน”

พนักงานอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นเพื่อนบ้านรุ่นน้องของพนักงานคนที่ให้สัมภาษณ์ข้างบน
 พนักงานมีครอบครัวอยู่สุโขทัย พนักงานคนนั้นเมื่อไปเรียนที่ศูนย์ฝึกอาชีพอายุประมาณ 14 ปี
 ปัจจุบันอายุ 23 ปีขณะนี้ได้เป็นหัวหน้าทีมที่มีอายุน้อยที่สุดในโรงงานได้เล่าให้ฟังว่า

“ตอนไปฝึกงานพี่เขามาชวนไปเรียนด้วยอยู่เลย ๆ พอดีก็เลยตามพี่เขาไป พอเรียน
 จบก็เลยเข้าโครงการฝึกงานของวาโก้ ๆ ไปกับพี่เขาก็เลยไม่กลัว ไปอยู่ที่กรุงเทพฯ
 ก็ได้อยู่ที่พักที่ทางบริษัทฯ จัดให้น้ำไฟฟ้าที่พักก็ไม่ต้องเสีย แต่ค่าอาหารต้องออก
 เอง อยู่ใหม่ ๆ ก็คิดถึงบ้าน พออยู่ ๆ ไปก็สนุกดีได้เจอเพื่อนร่วมงาน การทำงาน
 ที่เป็นระบบได้ประสบการณ์มากอยู่ 2 ปี แล้วทางบริษัทก็ส่งมาทำงานที่โรงงาน
 วาโก้ลำพูนฯ ทำงานที่นี้มาได้ 6 ปี ก็ได้เป็นหัวหน้าทีมก็ลำบากใจเหมือนกัน
 เพราะลูกทีมมีอายุมากกว่าก็มี งานไม่มีปัญหา มีปัญหาที่ผู้ร่วมงานแต่ก็ทำได้”

มีพนักงานคนหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ ทำงานมานานประมาณ 23 ปี ทำตั้งแต่
 บริษัทไทยวาโก้ฯ เดิมก็เป็นพนักงานรายวันต่อมาก็ปรับเป็นพนักงานรายเดือน พอมีโครงการวาโก้
 ลำพูนก็สมัครมาแล้วว่า

“เข้ามาทำงานครั้งแรกปี 2519 เป็นพนักงานรายวันฝึกเย็บแต่เย็บแล้วโดนเข็มตำ
 เมื่อก่อนไม่มีตัวกันการเย็บก็เลยถูกเปลี่ยนในอยู่ทีมสนับสนุนในการเบิกจ่ายวัสดุ
 อุปกรณ์ พอทำไปเห็นเพื่อนที่อยู่ทีมเย็บได้เบี่ยเลี้ยงก็เลยหัดฝึกเย็บเองมีเพื่อน
 แนะนำบ้างก็เย็บได้เลย ได้เข้าทีมเย็บใหม่ พอทำงานอยากเปลี่ยนสถานที่บ้าง
 อีกทั้งไม่มีการอะไร (บิดา มารดา เสียชีวิตแล้ว) ทางบริษัทมีโครงการที่ลำพูน
 พอดี เลยสมัครมา เขาคัดเลือกมา 3 คนมาอยู่ที่นี่ เขามีที่พักให้ฟรีเขาจะให้อยู่
 2 คน แต่เพื่ออยากอยู่คนเดียวเลยต้องเสียเงินเพิ่มอีกเดือนละ 1,000 บาท พอมา

ทำงานที่ลำพูนก็ได้เลื่อนหน้าที่เรื่อย ๆ จนเป็นหัวหน้าทีมปัจจุบันได้รับเบี้ยเลี้ยงจากกรุงเทพฯ ได้สวัสดิการหมดแต่ไม่ได้เบี้ยขยัน ทำงานอยู่ที่นี่ไม่คิดจะย้ายงานเลย เพราะคิดเสมอว่าวาโก้เป็นเหมือนบ้านของตนเอง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี กับผู้บริหารก็คุ้นเคยดี รู้จักพนักงานและสนิทกันหลายคน คิดว่าจะทำงานไปเรื่อยๆ”

สถานภาพทางสังคมและวัฒนธรรม

เดิมพื้นฐานสังคมและวัฒนธรรมไทยเป็นวัฒนธรรมแบบช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร เมื่อมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมมากขึ้นมีการขยายอุตสาหกรรมต่างไปสู่ต่างจังหวัด เกิดการสร้างงานให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นอย่างมากมีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น บริษัท วาโก้ลำพูนฯ ได้ซื้อลิขสิทธิ์การผลิตและจำหน่ายมาจากประเทศญี่ปุ่น แต่มีผู้บริหารเป็นคนไทยทั้งหมด ผู้บริหารจึงมีแนวคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญดังนี้ ควรมีการพัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูป ผลผลิตเกษตรกรรม ในต่างจังหวัดมากขึ้น มีการใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นกันมากขึ้น แรงงานท้องถิ่นมีงานทำมากขึ้นไม่ต้องเกิดการอพยพเคลื่อนย้ายมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นและได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม มีการดูแลพนักงานเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สร้างความรัก ความเข้าใจกันให้มีความสุขกับการทำงาน ดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพพนักงานและเอื้อต่อการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน แนวคิดของผู้บริหารแบบเกื้อกูลเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญเป็นพื้นฐานหลักที่ทำให้ผู้บริหารคิดหาหนทางในการสร้างเสริมสายใยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การปรับปรุงคุณภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ พบด้านพนักงานมีความรักและรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่มีพนักงานบางส่วนที่มาจากต่างพื้นที่มีขนบธรรมเนียมที่ต่างไปพบมีปัญหาในการปรับตัวในและอยู่ห่างไกลครอบครัว

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่พบคือ การมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำงานในองค์กรมานานโดยไม่คิดที่เปลี่ยนงาน

3. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน

พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารมีแนวความคิดพื้นฐานที่เอื้อต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนทำงานและทางด้านการกฎหมายกำหนด จึงมีการกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพคนทำงาน และสอดคล้องกับนโยบายที่ทางบริษัท ไทยวาโก้ กำหนดไว้ใน การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวแต่ละครั้งต้องมีการประชุมชี้แจงให้คณะกรรมการเห็นชอบและอนุมัติ การศึกษาครั้งนี้พบว่าบริษัท วาโก้ได้มีนโยบายในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพพนักงานดังนี้

นโยบายของบริษัทฯ ที่ทำตามกฎหมาย

1. บริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานเป็นอันดับแรก
 2. เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการผลิต บริษัทฯ ดำเนินการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ตลอดจนดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัยอยู่เสมอ
 3. บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเหมาะสม กับการทำงานของพนักงาน
 4. บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย กับพนักงานเพื่อสร้างจิตสำนึกและปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ได้อย่างถูกต้อง
- บริษัทฯ จึงได้กำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้
1. พนักงานต้องเลือกใช้เครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และปฏิบัติตามคู่มือการใช้งานอย่างเคร่งครัด
 2. พนักงานต้องตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ
 3. พนักงานต้องรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้หัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ของบริษัทฯ ทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข

4. พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านการจราจรของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
5. พนักงานต้องช่วยกันรักษาความสะอาดทั่วทั้งบริเวณบริษัทฯ เพื่อความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อย
6. พนักงานต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตามที่บริษัทฯ จัดหาให้
7. พนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ตามข้อ 1-6 ของบริษัทจะได้รับโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ

ด้านอาชีวอนามัยในโรงงาน

ในด้านอาชีวอนามัยทางบริษัทได้ยึดแนวของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจตามข้อ 2(7) และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงได้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยด้านบริหารคือผู้จัดการของบริษัทฯ 1 คน มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยด้านวิชาชีพ (จป.) 4 คน ซึ่งได้รับการอบรมเรียบร้อยแล้วมี จป.วิชาชีพ เพียง 1 คนที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามกฎหมายกำหนดและมีพนักงานที่เป็นหัวหน้างานทุกงานได้เข้ารับการอบรมความปลอดภัยในการทำงานแล้วจำนวน 30 คน สำหรับ จป. วิชาชีพของบริษัทฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน สอบสวน และรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นประจำทุก 6 เดือน และมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ และงานด้านความปลอดภัยและเพื่อประสานงานกับองค์กรภายนอกขึ้นด้วย

ในด้านการป้องกันภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

ความร้อน อุณหภูมิบริเวณที่ลูกจ้างทำงานไม่สูงกว่า 45 องศาเซลเซียส บริเวณที่พนักงานทำงานจะมีเครื่องปรับอากาศเปิดตลอดเวลา แต่ถ้าเครื่องขัดข้องจะมีพัดลมเปิดให้ด้วย

แสงสว่าง กำหนดให้มีแสงสว่างไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ ภายในโรงงานใช้ไฟฟ้า 23 โวลต์ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดลำพูนได้มาวัดความสว่างให้ เป็นแสงสว่างที่เพียงพอตามมาตรฐานงานที่ไม่ต้องการความละเอียด 50 ลักซ์

เสียง ที่เกิดจากการใช้จักรเย็บ และเครื่องตัดไฟฟ้าทางศูนย์ความปลอดภัยจังหวัดลำพูน ได้มาวัดพบว่ายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แต่ทางบริษัทฯ ได้จัดที่อุดหูให้พนักงานใส่ป้องกันขณะทำงานไว้ด้วย

5.2 ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ในด้านสารเคมีที่เป็นอันตรายในการขั้นตอนการผลิตไม่มี แต่มีกลิ่นของสารเคมีที่ใช้สำหรับย้อมผ้าที่ติดมากับผ้าที่ใช้เย็บ ซึ่งได้ให้พนักงานใส่ผ้าปิดจมูกตลอดเวลาการทำงานและให้คำแนะนำและกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งหรือมาตรการต่าง ๆ พนักงานต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ให้ และได้จัดให้มีห้องปฐมพยาบาลไว้ในโรงงานรองรับอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วยที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อให้มีการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ก่อนนำส่งโรงพยาบาลในรายที่เกินความสามารถของการรักษาได้ มีการตรวจร่างกายประจำปีมีการเฝ้าระวังปอด ส่งผลการรายงานให้ทางบริษัทฯ ต่อไป

5.3 ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

เมื่อพบหรือได้รับแจ้งว่ามีการชำรุดเสียหายของเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อความปลอดภัยในการใช้งานจะต้องหยุดใช้อุปกรณ์นั้นทันที จนกว่าจะได้มีการแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยเสียก่อนไม่ใช้อุปกรณ์ที่อยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัยในการใช้งานมีป้ายปิดประกาศไว้ ณ บริเวณติดตั้งหรือซ่อมแซมทุกครั้ง จป. คอยดูแลพนักงานที่ต้องทำงานกับเครื่องจักร ในด้านการแต่งตัว ในการใช้เครื่องป้องกันเพื่อป้องกันอันตรายตามสภาพและลักษณะของงานดูแลในด้านการแต่งตัวให้รัดกุม และมีให้ลูกจ้างซึ่งมีผมยาวเกินสมควร ต้องรวบหรือทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้ปลอดภัย จัดให้มีตรวจทดสอบ และรับรองความปลอดภัยในการใช้งานของอุปกรณ์ เครื่องจักร อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยวิศวกรผู้ควบคุม และที่สำคัญเพื่อการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการชี้แจงข้อห้ามหน้าที่วิธีการปฏิบัติงานและวิธีป้องกันอันตราย ควบคุมดูแลให้พนักงานใช้และตรวจป้องกันอุปกรณ์ความปลอดภัยที่ใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่ใช้งานได้

5.4 การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ

เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง จึงจัดให้มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการซ้อมแผนปีละ 2 ครั้ง มีการฝึกอบรมในด้าน การตรวจตรา การดับเพลิง การอพยพหนีไฟ โดยขอความร่วมมือจากเทศบาลเมืองลำพูนได้ส่งวิทยากรของหน่วยงานดับเพลิงมาอบรม และให้คำแนะนำพร้อมทั้งประเมินผลการซ้อมแผนฯ และเก็บผลการประเมินไว้ ณ ที่ทำงานพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบ จัดให้มีพนักงานเพื่อทำหน้าที่ดับเพลิงโดยเฉพาะประจำตลอดเวลาที่มีการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุ เช่น ไฟไหม้พบว่าตอบว่ามีการฝึก 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีการฝึก 2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 21 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 160) เมื่อสอบถามทางฝ่ายบุคคลได้รับคำตอบว่ามีการฝึก 2 ครั้งต่อปี แต่ในปีที่ผ่านมาได้มีการฝึกเพียงครั้งเดียว เนื่องจากทางโรงงานมีการเตรียมการนำ ISO 9002 มาใช้จึงได้มีการวางแผนและการอบรมพนักงานจึงทำให้การฝึกล่าช้า

ระเบียบ/ข้อบังคับของทางบริษัทฯ

นอกเหนือจากนโยบายที่มีตามกฎหมาย ทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานโดยการออกระเบียบ/ข้อบังคับที่ทางบริษัทฯ มีขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ถ้าพนักงานไม่ปฏิบัติตามจะถูกตักเตือนหรือปรับเป็นเงิน ภาคทัณฑ์ลงโทษและถ้ายังคงกระทำอยู่จะพิจารณาให้ออกจากงาน ระเบียบดังกล่าวได้แก่

1. ระเบียบ/ข้อบังคับ ห้ามสูบบุหรี่ ภายในตัวอาคาร
2. ระเบียบ/ข้อบังคับ ห้ามดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ขณะทำงาน ยกเว้นกรณีเมื่อมีงานเลี้ยงรื่นเริงตามเทศกาลภายในโรงงาน
3. ระเบียบ/ข้อบังคับ ห้าม นำอาหาร ขนม เข้าไปรับประทานขณะทำงาน
4. ระเบียบ/ข้อบังคับ ให้พนักงานใช้อุปกรณ์ป้องกันขณะทำงานเช่นผ้าปิดจมูก ที่กันเวลาเย็บ ที่อุดหู ฯลฯ
5. ระเบียบ ให้พนักงานมีการออกกำลังกายก่อนเข้าทำงานตอนเช้า ประมาณ 5 นาที
6. ระเบียบ/ข้อบังคับ พนักงานต้องแต่งกายสะอาด ล้างมือก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง

7. ระเบียบ/ข้อบังคับ ให้พนักงานมีการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงานและมีการตรวจร่างกายพนักงานทุกปี

8. ระเบียบ/ข้อบังคับ ให้พนักงานสวมรองเท้าผ้าใบในขณะที่ทำงาน

นโยบายของบริษัทฯ ที่กล่าวมา ทางบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพนักงานที่เข้ามาทำงานด้วย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในด้านสุขภาพร่างกายของพนักงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้มีนโยบาย ระเบียบ/ข้อบังคับขึ้นมา ทั้งภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายและของทางบริษัทฯ เอง เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเพราะลักษณะของระบบการทำงานไม่เอื้อให้พนักงานสามารถทำอะไรตามใจชอบได้ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอนมีระบบระเบียบที่ชัดเจน มีการบริหารงานจากฝ่ายบริหารลงมาแต่พนักงานยังคงให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานน้อย จากการตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานใช้ผ้าปิดจมูก ขณะตัดเย็บผ้าเป็นบางครั้งร้อยละ 39.3 มีการใช้เป็นประจำร้อยละ 36.4 พนักงานใช้ที่กันเย็บเมื่อใช้จักรเย็บผ้าเป็นประจำร้อยละ 53.2 แต่พบพนักงานที่ไม่เคยใช้ที่กันเย็บเลยร้อยละ 24.3 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 10 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 141) เมื่อถามพนักงานว่าไม่กลัวฝุ่นละอองเข้าจมูกเวลาทำงานหรือพนักงานตอบว่า

“ก็กลัวเหมือนกันจะใส่ ๆ ถอด ๆ เวลาไม่นาน ๆ จะร้อนเหงื่อออก ถ้าเจอฝุ่นผ้ามาก ๆ จะจามก็ใส่ แต่ถ้าเวลาไปเอ็กซ์เรย์ปอดเขาก็บอกปกติทุกครั้ง”

ทางด้านการใช้ที่กันเย็บพนักงานบางคนเห็นว่าเกะกะทำให้เย็บช้า จากการสอบถามฝ่ายบุคคลถึงการเกิดอุบัติเหตุเข็มเย็บตำขณะเย็บได้คำตอบว่า

“มีเกิดอุบัติเหตุเข็มตำบ้างเฉลี่ยปีละ 1-2 ราย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ ถ้ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจะเห็นพนักงานใช้ที่กันเย็บกันมาก พอนาน ๆ ไปก็เริ่มไม่ค่อยใช้”

สถานการณ์ด้านนโยบาย

สถานการณ์ด้านนโยบายในปัจจุบันของบริษัทฯ ผู้บริหารนอกจากได้คำนึงถึงความสำคัญของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ด้านอาชีวอนามัย ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายกำหนดแล้ว ผู้บริหารได้ตระหนักถึงด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า จึงได้มีนโยบายของทางบริษัทฯ ขึ้นมาเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของผู้บริหารซึ่งไม่ได้คำนึงถึงผลผลิตและผลกำไรที่ได้แต่เพียงอย่างเดียว ได้เห็นความสำคัญของพนักงานซึ่งเป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานให้แก่บริษัทฯ ด้วย พนักงานให้ความสำคัญต่อกฎระเบียบ/ข้อบังคับ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การใช้ผ้าปิดจมูกขณะทำงาน เพื่อป้องกันละอองฝุ่นของเศษผ้า การใช้ที่กันเย็บเพื่อป้องกันอุบัติเหตุเข็มเย็บผ้าตำมือ ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ขณะทำงาน ฯลฯ

ปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญคือ ความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานเอง จากการสัมภาษณ์พนักงาน ฝ่ายบุคคลและจากข้อสังเกตพบการใช้ที่กันเย็บมากขึ้นเมื่อพบพนักงานเกิดการบาดเจ็บจากเข็มตำ นอกจากนี้การมีกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เคร่งครัด มีการลงโทษที่จริงจัง และการกระตุ้นเตือนสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของกฎระเบียบ/ข้อบังคับ

นอกจากนี้ได้พบสิ่งที่เป็นปัญหาคือพนักงานชายที่ทำงานบางคนไม่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ ยังคงหาโอกาสไปสูบบุหรี่เวลาพักงานในห้องน้ำ ทั้งที่พนักงานมีความรู้ในโทษหรือผลเสียของบุหรี่ ส่วนทางผู้บริหารไม่สามารถห้ามให้เลิกสูบบุหรี่ได้เพราะพนักงานไม่สูบบุหรี่ในเวลาปฏิบัติงาน เมื่อสอบถามส่วนพนักงานหญิง พบอยากให้พนักงานชายเลิกสูบบุหรี่เพราะมีกลิ่นบุหรี่ปกวนเวลาเข้าห้องน้ำแต่ต้องทนไม่ทราบจะทำอย่างไร

นอกจากนี้พบการที่มีกฎระเบียบ/ข้อบังคับ ในเรื่องความปลอดภัยขึ้นมาพบมีอุบัติเหตุในการทำงานน้อยเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อยเท่านั้น ด้านสุขภาพของพนักงานไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยจากผลของการทำงาน มีเพียงเจ็บป่วยเล็กน้อย ๆ เช่น ไข้หวัด ปวดศีรษะ ฯลฯ

4. การสร้างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ

ในการทำงานในแต่ละวัน สิ่งแวดล้อมโดยรอบทั้งทางกายภาพและทางสังคมขององค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยสร้างสรรสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพคนทำงานทั้งในด้านกายภาพและสังคมในองค์กรเอง ตลอดจนสังคมภายนอก ดังมีข้อมูลแสดงให้เห็นต่อไปนี้

ด้านกายภาพภายในโรงงาน

ทางโรงงานมีการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยดูแลสิ่งรอบ ๆ ตัวพนักงานและสิ่งจำเป็นในการทำกิจกรรมประจำวันของพนักงาน ให้มีความสะอาด สะดวกสบาย มีรายละเอียดดังนี้

- ภายในโรงงานบริเวณรอบ ๆ อาคารและบริเวณสนามมีการจัดสวนหย่อมโดยปลูกทั้งไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับและกุสวยาม และให้พนักงานได้นั่งเล่นเพื่อการพักผ่อน

- มีการดูแลรักษาความสะอาดและสวยงามอยู่เสมอ
- มีการเปิดเพลงขณะทำงานตั้งแต่ เวลา 10.00 -17.00 น. เป็นเพลงที่พนักงานชอบ
- ภายในโรงงานมีระบบปรับอากาศ
- การกำจัดขยะ มีการคัดแยกขยะก่อนที่เทศบาลจะนำไปกำจัดทุกครั้ง
- การกำจัดน้ำที่ใช้แล้วโดยมีระบบส่งเข้าที่บำบัดน้ำเสียของโครงการสหพัฒน์ฯ
- แสงไฟที่มีมาตรฐานใช้ในตัวอาคาร
- มีห้องน้ำที่สะอาดแยกชาย-หญิง อย่างเพียงพอ และมีห้องอาบน้ำสะอาดแยก ชาย-หญิง

หญิง

- มีโรงอาหารที่สะอาด มีอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย ราคาพอเหมาะให้บริการ
- มีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ผ้าปิดจมูก ที่อุดหู ที่กันเวลาเย็บ ฯลฯ ให้พนักงานอย่างเพียงพอ
- มีห้องรักษาพยาบาลโดยมีพยาบาลปฏิบัติงานช่วงเวลา 8.30-17.00น. และมีแพทย์

ตรวจรักษาในวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 8.30 -12.00 น.

- มีที่พักสำหรับพนักงานรายเดือนที่โอนย้ายมาจากบริษัทฯ เดิม โดยที่บริษัทฯ ได้เช่าที่พักให้และให้พนักงานอยู่โดยไม่จ่ายค่าที่พัก

- เมื่อพนักงานมีปัญหาเรื่องเงิน สามารถปรึกษาฝ่ายบุคคลและขอยืมเงินสวัสดิการได้
- ทุกสิ้นเดือนคณะกรรมการสวัสดิการจัดซื้อของที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวันมาขายให้พนักงานในราคาถูกและสามารถจ่ายเดือนต่อไปได้

ด้านสังคมภายในโรงงาน

ทางบริษัทฯ ได้สร้างบรรยากาศแบบพี่แบบน้อง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือทั้งพนักงาน ญาติมิตรของพนักงาน ประชาชนในหมู่บ้านใกล้เคียง โรงงานมีการร่วมมือกับบริษัทในเครือสหพัฒน์ฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

- ผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน มีสวัสดิการและร่วมงานศพญาติของพนักงาน
- ผู้บริหารฝ่ายบุคคลหัวหน้างาน ร่วมงานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานปอยหลวง งานทำบุญ ทานก๋วยสลาก ของพนักงานเสมอ
- มีการจัดงานสังสรรค์ตามเทศกาลเช่น วันขึ้นปีใหม่ รดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์
- มีสวัสดิการให้พนักงานที่ประสบกับภัยธรรมชาติ เช่น บ้านพังเพราะพายุลูกเห็บตก ไฟไหม้บ้าน เป็นต้น
- บริษัท วาโก้ลำพูนฯ มีกิจกรรมร่วมกับบริษัทในเครือสหพัฒน์ฯ อื่น ๆ ดังนี้
 1. การส่งเสริมด้านสุขภาพและเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานในเครือ มีการจัดสนามกีฬาให้กับพนักงานมาเล่นร่วมกัน มีการจัดการแข่งขันวิ่งไมโครระหว่างพนักงานปีละ 1 ครั้ง เริ่มมีการแข่งขันกีฬาในเครือตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2542 เป็นต้นไป โดยจะมีการแข่งขันตระกร้อ ก่อน ส่วนกีฬาเปตอง วอลเลย์บอล และฟุตบอลจะมีการแข่งขันตามลำดับ
 2. การส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมไทย โดยจัดให้มีการทำบุญตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ทุกปี ได้ใช้ถนนในโครงการเป็นสถานที่ทำบุญ มีพนักงานของแต่ละบริษัทให้พนักงานเข้าร่วมด้วย อีกทั้งมีการถวายเทียนเข้าพรรษาและทอดผ้าป่าให้แก่วัดในชุมชนใกล้เคียงทุกปี แต่ละครั้งมีตัวแทนพนักงานของแต่ละบริษัทมาร่วมงานเสมอ
 3. มีการทำประโยชน์ต่อชุมชนโดยการบริจาคเสื้อผ้า และเครื่องนุ่งห่มแก่หมู่บ้านที่ยังขาดแคลนทุกปี
 4. เข้าร่วมและสนับสนุนงานวันเด็กในโรงเรียนใกล้เคียงชุมชน

ด้านสังคมภายนอกโรงงาน

ทางบริษัทฯ ได้ติดต่อประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ที่มีบทบาททั้งโดยทางตรงและทางอ้อมในการให้ความช่วยเหลือพนักงานและทางบริษัทฯ ในเรื่อง สุขภาพ ค่าตอบแทน การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ มีบทบาทดังนี้

องค์กรของรัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ได้มีบทบาทในการดูแลสถานประกอบการเอกชนโดยตรงซึ่งมีนโยบายหลักดังนี้

1. ส่งเสริม แรงจูงใจ ดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จัดตั้งองค์กรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่หน่วยงานในระบบราชการเพื่อความคล่องตัวในการให้บริการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมบริหารงานและยกย่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ตรวจตราการใช้แรงงานเด็กให้ทั่วถึง มิให้มีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ดำเนินการโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายางงานเด็ก โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานเด็กในสถานประกอบการ
3. ส่งเสริมให้สตรีได้รับโอกาสและการปฏิบัติเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
4. แรงจูงใจการตรวจแรงงานให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมาย โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้าง รวมทั้งขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานไปถึงภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกระบบ
5. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ป้องกันและแก้ไขปัญหาคัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ พัฒนาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น ยกย่องและผลักดันพระราชบัญญัติสัมพันธ์ให้มีผลบังคับใช้
6. ส่งเสริมให้สภาองค์กรนายจ้างและสภาองค์กรลูกจ้างให้มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสร้างวินัยและจิตสำนึกให้นายจ้างลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานแรงงาน

7. เเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรแรงงานโดยขยายการฝึกอบรมลูกจ้าง นายจ้าง และผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

8. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน ในเรื่องที่พักอาศัย การจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ ให้บริการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง สหกรณ์ออมทรัพย์ ขยายบริการของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้ทั่วถึง จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างด้านต่าง ๆ ยก่างกฎหมายสวัสดิการแรงงาน

9. พัฒนาระบบข้อมูล ให้มีระบบข้อมูลที่สมบูรณ์ ทันสมัย เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถเชื่อมโยงสู่หน่วยงานทุกระดับ และพร้อมให้บริการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ให้ความรู้เพื่อป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดในหมู่ผู้ใช้แรงงานและการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน ซึ่งป่วยเป็นโรคเอดส์

โดยมีสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดลำพูน ดูแลสถานประกอบการภายในจังหวัดลำพูน ทางสำนักงานเข้าไปดูแลสวนอุตสาหกรรม เครือสหพัฒน์ฯ ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน และได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานขึ้นในปี 2541 มีการนำร่องโครงการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานแบบยั่งยืน โดยบริษัทในเครือได้ขอเข้าร่วมโครงการแล้ว สำหรับบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด ทางสำนักงานฯ ร่วมกับศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เข้าไปตรวจสอบสภาพแวดล้อมและดูการใช้เครื่องป้องกันพบว่าทางพนักงานยังมีการใช้อุปกรณ์ป้องกันเป็นบางส่วนได้ให้คำแนะนำความรู้ทางบริษัท วาโก้ลำพูนฯ นำไปปฏิบัติต่อไป

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลำพูน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สำรวจ และเฝ้าระวังเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในพื้นที่เขต 4 จังหวัดภาคเหนือคือ ลำพูน เชียงใหม่ ลำปางและแม่ฮ่องสอน

2. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพของแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่เขต 4 จังหวัดภาคเหนือ

3. ควบคุมและพัฒนาระบบป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยร้ายแรงและโรคซึ่งเกิดขึ้นหรือเกี่ยวกับการทำงาน

4. ตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในการทำงานและตัวอย่างทางชีวภาพ

5. ให้บริการทางด้านวิชาการแก่สถานประกอบการในเขต 4 จังหวัดภาคเหนือ

6. เป็นศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพแรงงานในเขตจังหวัดภาคเหนือ

7. ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

8. สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

สำหรับทางศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลำพูน เข้าไปในบริษัทวาก้า ร่วมกับสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานในด้านแสง เสียง การฟุ้งกระจายของฝุ่นฝ้าย ตรวจสอบการใช้เครื่องอุปกรณ์ป้องกันขณะทำงาน ผูกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างานรวมจำนวน 21 คน เข้าร่วมกับสาธารณสุขจังหวัดลำพูนตรวจร่างกาย เอ็กซเรย์ปอดประจำปี เป็นหน่วยงานด้านวิชาการสนับสนุน ส่งเสริมความรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับบริษัท วาก้าลำพูนฯ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำพูน

ภารกิจหลักคือการบริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ตามกฎหมายเงินทดแทน

2. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม

3. เสนอนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนและกฎหมายประกันสังคม

6. ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม

7. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่พิการ สามารถเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม

8. ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

9. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม

10. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

สำหรับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำพูน มีบทบาทในบริษัทวากั๊ว เกี่ยวกับเรื่องเข้าไปตรวจสอบสุขภาพของพนักงานร่วมกับโรงพยาบาลที่พนักงานเข้าประกันตน ส่วนใหญ่แล้วพนักงานเข้าไปสำนักงานประกันสังคมฯ ในเรื่องการคลอดบุตร การเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น เข้มจักรตำ แต่ไม่มาก และไม่มีอันตรายถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต

สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

หน่วยงานของสาธารณสุขที่เข้ามาเกี่ยวข้องคืออาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมซึ่งเข้ามาเมื่อมีการระบาดของโรคต่าง ๆ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานร่วมกับศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลำพูน ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สาธารณสุขอำเภอ สถานีอนามัย ฯลฯ ไม่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในส่วนอุตสาหกรรม เครือสหพัฒนาฯ

โรงพยาบาลลำพูน

เป็นโรงพยาบาลที่มีพนักงานของบริษัทฯ ทำประกันตนอยู่เป็นจำนวนมาก ได้ให้บริการรักษาความเจ็บป่วยที่เกิดจากงานและไม่ใช่งาน มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี มีบริการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตรวจรักษาที่บริษัทฯ

เทศบาลเมือง ลำพูน

เข้ามามีบทบาทให้ความรู้และสนับสนุนในการซ้อมแผนอุบัติเหตุ การระงับอัคคีภัยในโรงงานวากั๊วทุกปี โดยที่ทางบริษัทขอความร่วมมือไป

อบต.ตำบล

เข้ามามีบทบาทในด้านการจัดเก็บภาษีป้ายและโรงเรือนในแต่ละปี มีการขอความร่วมมือในช่วยการแข่งขันกีฬา อบต. ป้องกันยาเสพติด ฯลฯ

องค์กรของเอกชนที่เกี่ยวข้อง

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและในจังหวัดลำพูน

มีวัตถุประสงค์ที่ได้รับความเห็นชอบจากภาคีรัฐบาล ดังปรากฏในพระราชบัญญัติ

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2530 ดังนี้

1. เป็นตัวแทนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคเอกชน ในการประสานนโยบายและการดำเนินงานเอกชน กับรัฐ
2. ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอุตสาหกรรม
3. ศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหามีเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย วิเคราะห์ ทดสอบ ทดลอง ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเผยแพร่วิชาการ
5. และเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมให้แก่สมาชิก หรืออาจจัดเป็นบริการสาธารณะก็ได้
6. ตรวจสอบสินค้า ออกใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้า หรือใบรับรองคุณภาพของสินค้า
7. ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศ
8. ส่งเสริมนักอุตสาหกรรมและเป็นแหล่งกลางสำหรับนักอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการอุตสาหกรรม
9. ควบคุมดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม ตลอดจนกิจการที่เกี่ยวข้อง เพื่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของวงการอุตสาหกรรม
10. ปฏิบัติกิจการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุ ให้เป็นหน้าที่ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือตามที่ทางราชการมอบหมาย

บทบาทของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีดังนี้

1. เข้าร่วมกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนกับภาคราชการ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ
2. เป็นตัวแทนภาคเอกชน ในการเสนอข้อมูลและปัญหาด้านต่าง ๆ ด้านอุตสาหกรรมต่อภาครัฐ โดยผ่านกระบวนการ กรอ.
3. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

4. สร้าง ส่งเสริม พัฒนากิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยความคิดริเริ่มจากสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรมจังหวัด
5. ให้ข้อเสนอแนะแก่ภาคราชการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ
6. ปกป้องสิทธิและความยุติธรรมอันพึงมีของสมาชิกและนักอุตสาหกรรม
7. ประสานความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ทั้งในอาเซียน ยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย
ในส่วนของภาคราชการ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ
8. ร่วมพิจารณากำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดได้
9. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก
10. ให้บริการแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ข่าวสาร ข้อมูล คำปรึกษาแนะนำในด้าน
ธุรกิจ

สำหรับสภาอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูนได้ตั้งขึ้นมาประมาณ 5 ปีมีสมาชิกผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมประมาณ 40 แห่ง ทางบริษัท วาโก้ลำพูนฯ สมัครเป็นสมาชิก ผู้จัดการได้เป็น
กรรมการของสภาอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูนด้วยส่วนใหญ่มิมีบทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
สมาชิก การแจ้งข่าวสาร ข้อมูลจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกันเสนอปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผ่านกระบวนการ กรอ. (คณะกรรมการภาครัฐและเอกชน โดยมีผู้ว่าราชการ
จังหวัดเป็นประธาน) โดยเสนอผ่าน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ส่วนในด้านการส่งเสริม
สุขภาพในสถานประกอบการยังไม่มี

บริษัทสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ลำพูน

สหกรุ๊ปหรือกลุ่มธุรกิจเครือสหพัฒน์เป็นกลุ่มธุรกิจการค้า ที่ก่อตั้งและบริหารงานโดย
คนไทยมีความเจริญเติบโตและมีขีดความสามารถไม่แพ้ธุรกิจข้ามชาติ ดร. เทียม โชควัฒนา "บิดา
แห่งสหกรุ๊ป" เป็นผู้ให้กำเนิด บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด ในปีพ.ศ. 2486 และได้ทุ่มเทกำลัง
ปัญญากำลังใจ กำลังกาย ตลอดจนความอุตสาหวิริยะอย่างเต็มที่ สร้างธุรกิจเล็ก ๆ ให้กลายเป็น
อาณาจักรของธุรกิจผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภค ที่ตอบสนองความเป็นอยู่ของคน
ไทยทุกระดับชั้นทั่วประเทศ จนปัจจุบันมีบริษัทในเครือดำเนินธุรกิจต่าง ๆ มากมาย

บริษัทสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ลำพูน เป็นหนึ่งในโครงการการกระจาย
อุตสาหกรรมเข้าสู่ภูมิภาค โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะใช้ทรัพยากร บุคคลากร และส่งเสริมรายได้
ในท้องถิ่นนั้นให้มากที่สุด และสนับสนุนให้บริษัทในเครือมีหุ้นส่วนร่วมด้วย และจัดตั้งชมรมบริหาร
บุคคลเครือสหพัฒนาฯ โดยขึ้นตรงกับชมรมกลางที่กรุงเทพฯ มีคณะกรรมการชมรม ซึ่งมีคุณชุมพล
สุวรรณรัตน์ เป็นประธานมีแต่ละบริษัทในเครือส่งตัวแทนบริษัทละ 2 คนเข้าร่วมโดยเสียค่าสมาชิก
ทุกปี มีรองประธาน เลขา เภรบุญญิก เป็นตัวแทนของแต่ละบริษัทที่ส่งเข้ามา คณะกรรมการเข้าร่วม
ประชุมทุกเดือนเพื่อปรึกษาปัญหาในการบริหารบุคคล ส่งเสริม อบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหาร
บุคคลและร่วมวางแผนงานประจำปี ในการทำประโยชน์ต่อพนักงานในเครือและชุมชนโดยรอบ ๆ
ดังนี้

1. การส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานในเครือฯ ได้จัดสนามกีฬาไว้ให้กับพนักงาน
มาเล่นร่วมกัน มีการจัดการแข่งขันวิ่งไมโครระหว่างพนักงานปีละ 1 ครั้ง จะเริ่มมีการแข่งขันกีฬา
ในเครือตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2542 เป็นต้นไป โดยจะมีการแข่งขัน ตระกร้อ ก่อนส่วนกีฬาฟุตบอล
วอลเลย์บอล และฟุตบอลจะมีการแข่งขันตามลำดับ

2. การส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมไทยโดยจัดให้มีการทำบุญตักบาตร ในวันขึ้นปีใหม่
ทุกปี ได้ใช้ถนนในโครงการเป็นสถานที่ทำบุญมีพนักงานของแต่ละบริษัทให้พนักงานเข้าร่วมด้วย
มีการถวายเทียนเข้าพรรษาและทอดผ้าป่าให้แก่วัดในชุมชนใกล้เคียงทุกปี แต่ละครั้งจะมีตัวแทน
พนักงานแต่ละบริษัทมาร่วมงานเสมอ

3. การทำประโยชน์ต่อชุมชน โดยการบริจาคเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มแก่มุสลิมบ้านที่
ขาดแคลน

4. เข้าร่วมและสนับสนุนงานวันเด็กในโรงเรียนใกล้เคียงชุมชน

5. ช่วยเหลือในแง่เศรษฐกิจของพนักงานและของชุมชน โดยการจัดงานสหพัฒนาฯ แฟร์
พบผู้บริโภค โดยจัดบริการขายสินค้าในเครือฯ ในราคาถูกกว่าท้องตลาดทุกปี

6. ส่งเสริมการออกกำลังกายในหมู่บ้าน โดยการเปิดสนามกีฬาภายในโครงการให้
ผู้สนใจเข้ามาฝึกซ้อมกีฬาทุก ๆ วัน ไม่มีการเก็บค่าบริการ

การจัดงานแต่ละครั้งสมาชิกช่วยกันรับผิดชอบตามงานที่ตนถนัดและเคยทำ เมื่อพบ
ปัญหาก็มาปรึกษาหาทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

ชมรมทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดลำพูน

ชมรมทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดลำพูน ขึ้นอยู่กับสมาคมบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย เป็นการร่วมตัวของฝ่ายบุคคลในแต่ละสถานประกอบการเพื่อส่งเสริม พัฒนาความรู้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เน้นการอบรม สัมมนา เช่น เชิญวิทยากรมาพูดเรื่อง "มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร" มีการจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก รวมทั้งพนักงานเข้าร่วมด้วย

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

ได้ดำเนินการรับรองระบบคุณภาพ ตั้งแต่ 2534 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ และได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐาน มอก. ISO 9000 ให้แก่ผู้ประกอบการต่าง ๆ เสมอมา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล จนได้รับการรับรอง

ทางบริษัท ไทยวาโก้ ซึ่งเป็นบริษัทแม่แบบได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 ไปแล้ว ทางบริษัท วาโก้ลำพูนฯ กำลังจะเริ่มโครงการ ISO 9002 โดยมีบริษัท ไทยวาโก้ จัดส่งผู้ชำนาญงานมาเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ เริ่มโครงการตั้งแต่ 2 มิ.ย. 2542 - 24 ก.พ. 2543 รวมใช้เวลา 9 เดือนขณะนี้กำลังอยู่ในขั้นตอนการอยู่

สถานการณ์การสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร

การสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร ในทางกายภาพได้พบว่าสถานที่ตั้งของโรงงานอยู่ในพื้นที่ที่มีการเดินทางไป-มาสะดวกและปลอดภัย พนักงานเห็นด้วยถึงร้อยละ 54.6 ทำให้พนักงานไม่ต้องโยกย้ายที่อยู่เพื่อที่มาทำงานร้อยละ 62.5 (รายละเอียดแสดงในตาราง 26 ในภาคผนวก ก หน้า 165) ตัวอาคารและบริเวณรอบ ๆ อาคาร ได้รับการตกแต่งสถานที่ให้สวยงามเพื่อภาพพจน์ที่ดีแก่ผู้พบเห็นและพนักงาน ทางด้านพนักงานยอมรับว่าทางบริษัทฯ ดูแลอย่างจริงจัง ร้อยละ 54.3 (รายละเอียดแสดงในตาราง 21 ในภาคผนวก ก หน้า 159-160)

สำหรับการที่นึ่งรับประทานอาหารเช้าและน้ำนึ่งสำหรับนึ่งผักผอนแต่เดิมมีไม่พอเพียงพอพนักงานทางบริษัทฯ จึงแบ่งพนักงานให้พักเที่ยงไม่ตรงกันโดยแบ่งเป็นสองผลัด แต่ยังไม่เพียงพอพนักงานจึงได้แสดงความคิดเห็นลงในกล่องรับความคิดเห็นของบริษัทฯ ขอให้ทางบริษัทฯ จัดน้ำนึ่งเพิ่มไว้รอบ ๆ อาคารและไต้ต้นไม้ ทางบริษัทฯ ยอมรับความคิดเห็นของพนักงานจึงจัดน้ำนึ่ง

ไว้รอบ ๆ อาคารและใต้ต้นไม้ ด้านสนามกีฬาภายในบริษัทฯ ไม่มี แต่มีสนามกีฬาของโครงการสหพัฒน์ฯ อยู่ติดด้านข้างของบริษัทฯ พนักงานไม่ค่อยไปใช้บริการมากนัก ส่วนใหญ่เล่นกีฬา เช่น ตระกร้อ ฟุตบอล แบดมินตัน ฯลฯ โดยใช้ลานคอนกรีตใกล้ที่จอดรถด้านข้างอาคาร 1 เป็นสนามเล่น ทางบริษัทฯ ได้ให้ว่าพนักงานสนใจในการเล่นกีฬาจึงดัดแปลงชั้นบนของอาคาร 2 เป็นสนามเล่นแบดมินตัน วอลเลย์บอล ตะกร้อ ปิงปอง ชั่วคราวและจัดอุปกรณ์กีฬาเพิ่มเติม มีพนักงานสนใจและเข้าใช้สนามนี้เป็นประจำ

ทางสังคมภายในองค์กรเป็นบรรยากาศแบบพี่แบบน้อง พนักงานเห็นว่ามีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันทำเป็นทีมและร่วมกับทีมอื่นร้อยละ 72.5 ทั้งหัวหน้างานและผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงาน โดยถือว่าพนักงานเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้บริษัทฯ มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งพนักงานออกความคิดเห็นในเรื่องนี้ร้อยละ 53.9 พนักงานมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยมีความสนิทสนมกันสามารถปรึกษาหารือเรื่องต่างได้เป็นอย่างดีร้อยละ 83.9 (รายละเอียดแสดงในตาราง 24 ในภาคผนวก ก หน้า 163)

ทางด้านสังคมนอกองค์กรทั้งที่เป็นองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนส่วนใหญ่มีบทบาทเข้ามาให้ความรู้ในงานและความรู้ในด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การเข้ามาเกี่ยวข้องถ้าเป็นองค์กรของรัฐเป็นลักษณะตามกฎหมายกำหนดมากกว่า ส่วนองค์กรเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนางานและบุคคลมากกว่าที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพพนักงานโดยรวม

บริษัทฯ ได้จัดสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ สังคมภายในและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งที่เอื้อต่อคุณภาพการทำงานและชีวิตการทำงานของพนักงาน นั่นคือพนักงานมีเวลาให้กับครอบครัวร้อยละ 61.8 และทำให้วิถีชีวิตของพนักงานเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ดีกว่าเดิมร้อยละ 61.1 (รายละเอียดแสดงในตาราง 26 ในภาคผนวก ก หน้า 165)

นอกจากนี้ได้พบปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน คือ การมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สะดวกทั้งในด้านการเดินทางมาทำงานและด้านการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หัวหน้างานและผู้บริหาร มีการช่วยเหลือแบบพี่แบบน้อง ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยรอบองค์กร ในด้านสังคมภายนอกมีองค์กรของรัฐหลายหน่วยงานคอยช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้องค์กรเอกชนได้เข้ามามีบทบาทให้ทั้งความรู้ใน

ด้านการทำงาน การฝึกทักษะการดำรงชีวิต องค์การเหล่านี้พร้อมที่จะเข้ามาดูแลเมื่อทางบริษัทฯ ขอความร่วมมือไป

ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการสร้างสิ่งแวดล้อมในด้านกายภาพที่พบคือภาวะเศรษฐกิจย่ำแย่ของประเทศส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ในด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อมาบำรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เช่น การสร้างห้องน้ำที่สะอาดให้เพียงพอแก่พนักงาน การขยายโรงอาหารและจัดโต๊ะ ม้านั่งเพิ่มในการรับประทานอาหาร ในด้านองค์กรภายนอก เช่น องค์กรของรัฐ ได้เข้ามาช่วยเหลือบางองค์กร ขาดความต่อเนื่อง ส่วนองค์กรเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนางานและบุคคลมากกว่าที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

สิ่งที่พบได้ในบริษัทฯ คือการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ สังคมภายในและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งที่เอื้อต่อคุณภาพการทำงานและชีวิตการทำงานของพนักงาน พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้นและทำให้วิถีชีวิตของพนักงานเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ดีกว่า เมื่อบริษัทฯ มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการคุณภาพการทำงาน การผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและสำเร็จตามเป้าหมายได้

5. การสร้างเสริมความเข้มแข็งในองค์กร

ทางบริษัทฯ ได้เล็งเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรงเพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้มแข็งให้องค์กรสามารถทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินได้อย่างมั่นคง และเข้มแข็ง โดยทางบริษัทฯ ได้ให้มีการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้นโดยให้มีการดำเนินงานดังนี้

1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ และงานด้านความปลอดภัยและเพื่อประสานงานกับองค์กรภายนอก

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

- ที่ปรึกษาคณะกรรมการ จำนวน 3 ท่านเป็นโดยตำแหน่ง
- ประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 ท่าน
- เลขานุการ จำนวน 1 ท่าน

- กรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา จำนวน 6 ท่าน
- กรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 ท่าน

คณะกรรมการฯ จะอยู่ในตำแหน่ง 2 ปี จากนั้นก็จะมีการเลือกตั้งขึ้นมาใหม่สำหรับพนักงานก็จะมีส่วนในการเลือกตั้ง กรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา กรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ มีการเลือกตั้งกรรมการความปลอดภัยเพิ่มปีละ 1 คน มีการเลือกตั้งในหมู่พนักงานขึ้นมาโดยการลงคะแนนเสียง และส่งเข้ารับการอบรมเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทุกปี

2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ บริษัท วาโก้ลำพูนจำกัด

วัตถุประสงค์การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมีดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านสวัสดิการ ในรูปแบบคณะกรรมการ

2.2 ส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน

2.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

2.4 ส่งเสริมความรู้และปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีให้แก่พนักงาน

2.5 ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.6 สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับบริษัทฯ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการสวัสดิการแบ่ง 4 ส่วนคือ

1. ส่วนกลาง

1.1 พิจารณาตรวจสอบ และอนุมัติการเบิกจ่ายสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบสวัสดิการ

1.2 ศึกษา ทบทวน และเสนอปรับปรุงแก้ไขระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสม

1.3 รับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในด้านสวัสดิการและอื่นๆ

1.4 ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ

1.5 เป็นตัวแทนของบริษัทฯ ในการเป็นจิตอาสางานสวดพระอภิธรรม บิณฑบาต หรือกุศลธรรมของพนักงานที่ถึงแก่กรรม

1.6 เป็นตัวแทนของพนักงาน ในการแสดงความเคารพต่อผู้บริหารในโอกาสต่างๆ

1.7 อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายอุปโภคบริโภค

2.1 จัดหาสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีคุณภาพและราคาประหยัด มาจำหน่ายให้แก่

พนักงาน

2.2 ดูแลปรับปรุงโรงอาหาร ความเป็นอยู่ด้านอุปโภคบริโภคของพนักงาน

3. ฝ่ายส่งเสริมความรู้และศีลธรรม

3.1 จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมความรู้และปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีให้แก่พนักงาน

4. ฝ่ายนันทนาการ

4.1 จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ พละนาามัย และให้ความบันเทิงแก่

พนักงาน

การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

มีคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ได้มีการกำหนดการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์

การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการดังนี้

1. ประเภทของคณะกรรมการสวัสดิการ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

- ประเภท 1 เป็นคณะกรรมการสวัสดิการโดยตำแหน่ง
- ประเภท 2 เป็นคณะกรรมการสวัสดิการโดยการคัดเลือก
- ประเภท 3 เป็นคณะกรรมการสวัสดิการโดยการเลือกตั้ง

2. คุณสมบัติทั่วไปของกรรมการสวัสดิการ

2.1 กรรมการสวัสดิการโดยตำแหน่ง

- ตำแหน่งเลขานุการ ต้องเป็นพนักงานในแผนกบุคคล
- ตำแหน่งทรัพย์สิน ต้องเป็นพนักงานในแผนกบัญชีและการเงิน

2.2 กรรมการสวัสดิการโดยการคัดเลือก ต้องเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา

หน่วยขึ้นไป

2.3 กรรมการสวัสดิการโดยการเลือกตั้ง ต้องเป็นพนักงานระดับทั่วไป

2.4 ต้องเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ และมีอายุ

การทำงานกับบริษัทไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.5 ต้องไม่เป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

3. วิธีการคัดเลือก/จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ

3.1 กรรมการประเภทที่ 1

- ตำแหน่งเลขานุการ ให้คัดเลือกโดยความเห็นชอบร่วมกันของผู้บังคับบัญชา
ในแผนกบุคคลจำนวน 1 คน

- ตำแหน่งเหรียญก ให้คัดเลือกโดยความเห็นชอบร่วมกันของผู้บังคับบัญชา
ในแผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 1 คน

3.2 กรรมการประเภทที่ 2 ให้คัดเลือกโดยความเห็นชอบร่วมกันของผู้บังคับบัญชา
ในแต่ละส่วนงานให้คัดเลือกจากผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยขึ้นไป ในแต่ละส่วนงานจำนวน 4 คน

3.3 กรรมการประเภทที่ 3 ให้คัดเลือกโดยวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกจากผู้สมัคร
แต่ละงานจำนวน 4 คน

4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการสวัสดิการดำรงตำแหน่งวาระละ 2 ปี แต่ถ้ากรรมการสวัสดิการ
ท่านใดได้รับการเลือกตั้งซ้ำอีก ให้มีสิทธิดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ในปีต่อไป กรณีที่ตำแหน่ง
กรรมการสวัสดิการว่างลงก่อนครบวาระ ให้พิจารณาคัดเลือกตามข้อ 3 และถ้าเป็นกรรมการ
ประเภทที่ 3 (ข้อ 3.3) ให้เลือกจากผู้สมัครที่มีคะแนนรองลงมา

สถานการณ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งในองค์กร

บริษัทฯ ได้จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน
การทำงานและคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมาตามกฎหมายกำหนดและได้ให้โอกาสพนักงานใน
การเข้ามามีบทบาทในการเป็นคณะกรรมการต่างดังกล่าว นอกจากนี้แล้วบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้
พนักงานออกความคิดเห็นผ่านทางหัวหน้างานเพื่อเสนอในที่ประชุมประจำเดือน จากการสอบถาม
พนักงานในเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานในแผนกมีเป็นบางครั้ง ร้อยละ
52.9 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 22 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 161) พบพนักงานสามารถแสดง
ความคิดเห็นผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นที่ทางบริษัทฯ เตรียมไว้ให้ พนักงานสามารถแสดง
ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ เช่น เสนอขออุปกรณ์กีฬาเพิ่ม เสนอขอมานั่งสำหรับนั่ง
พักผ่อน เสนอให้มีการจัดงานรื่นเริงตามประเพณีในวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ จากนั้นฝ่าย

บุคคลรวบรวมข้อมูลที่ได้เสนอผู้จัดการบริษัท ฝ่ายผู้จัดการเมื่อพิจารณาแล้วนำเสนอที่ประชุมกรรมการบริษัท ที่กรุงเทพฯ ถ้าผ่านการพิจารณาอนุมัติแล้วผู้จัดการบริษัท นำมาดำเนินการตามที่เสนอมา การที่บริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเล็ก ๆ น้อยๆ ในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วมเสมอ

สิ่งที่สนับสนุนสำคัญคือกฎหมายได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการเริ่มต้นในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรและทางผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรที่สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่ดีให้องค์กร จึงให้การยอมรับ เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้องค์กร ให้ความร่วมมือแก่คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีการจัดเวลาให้พนักงานออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนโดยใช้เวลาทำงาน พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อทางบริษัท มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร

นอกจากนี้พบสิ่งที่เป็นอุปสรรคคือในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานยังต้องผ่านหลายขั้นตอน ความคิดเห็นบางข้อไม่ได้รับการตอบสนองและการชี้แจง การดำเนินงานมีหลายขั้นตอนขาดความคล่องตัวและล่าช้า

การจัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างดี ได้และมีการติดรายชื่อแจ้งผู้เข้าสมัครเป็นคณะกรรมการ ให้พนักงานทุกคนได้ทราบผู้ลงแข่งขันเข้าเป็นคณะกรรมการทำการหาเสียงในหมู่พนักงานด้วยกัน เมื่อถึงวันเลือกตั้งทางบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมการลงคะแนนเลือกตั้งพนักงานได้ให้ความร่วมมือทุกครั้ง คณะกรรมการที่ได้จึงเป็นคณะกรรมการที่ทางพนักงานยอมรับ ทำให้คณะกรรมการต่าง ๆ สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละคณะกรรมการเพื่อก่อประโยชน์ต่อส่วนรวมได้

6. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางบริษัท ได้ตระหนักดีถึงความสำคัญ ได้มีการพัฒนาทักษะทั้งที่เป็นทักษะด้านความรู้ในการทำงาน และทักษะด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ได้มีการอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาทักษะด้านความรู้ในการทำงานดังนี้

- มีการฝึกพนักงานขั้นตอนการเย็บก่อนเข้าทำงาน 3 เดือน โดยหัวหน้าหน่วยเย็บ
- มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานทุกปีให้กับพนักงานทุกคน โดยจบ.

หัวหน้างาน

- มีการอบรมการใช้เทคนิคใหม่ในการทำงานแบบsupercomเป็นการทำงานเป็นทีม พนักงานแต่ละคนจะสามารถทำงานได้ทุกขบวนการและสามารถทำงานแทนพนักงานคนอื่นได้ โดยเข้ารับการฝึก 6 อาทิตย์ โดยมีทีมของบริษัท ที่ส่งไปฝึกเทคนิค จากบริษัทไทยวาโก้ กรุงเทพฯ

- มีการเริ่มฝึกอบรม ISO 9002 เป็นโครงการ ตั้งแต่ 2 มิ.ย. 2542 - 24 ก.พ. 2542 โดยมีทีมมาจากบริษัทไทยวาโก้ กรุงเทพฯ

- มีการส่งช่างเทคนิคไปฝึกอบรมเทคนิคใหม่ ๆ ที่บริษัท ไทยวาโก้ กรุงเทพฯ ทุกปี

- มีการส่งหัวหน้าหน่วยไปฝึกอบรม เทคนิคใหม่ ๆ ที่บริษัท ไทยวาโก้ กรุงเทพฯ ทุกปี

ทางด้านพนักงานแต่เดิมส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานโรงงานที่มีระบบระเบียบ กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ มาก่อน พนักงานก็ต้องมีการปรับตัวตั้งแต่เข้าทำงานเมื่อทางโรงงานมีการอบรม ให้ความรู้ในด้านการทำงานมีการจัดส่งพนักงานไปรับการอบรมจากบริษัท ไทยวาโก้ฯ กรุงเทพฯ ในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ พนักงานสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถขึ้นจากเดิม จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานส่วนใหญ่พบว่าได้รับการฝึกอบรมทุกคน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีโอกาสเรียนรู้งานบางแผนกคิดเป็นร้อยละ 67.1 มีส่วนร่วมบางครั้งในการวางแผนงานในการปฏิบัติงานในแผนกคิดเป็นร้อยละ 52.9 มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและโรงงานให้การสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 63.6 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 22 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 161) ในการประเมินในด้านความคิดและความสามารถในการทำงาน (ใช้ทฤษฎีการประเมินสภาวะสุขภาพของเกอร์นาโดและดูเชก,1988) โดยรวมแล้วพนักงานสามารถประเมินอยู่ที่คะแนน 4.44 อยู่ในเกณฑ์ดีพอใช้ (รายละเอียดอยู่ในตาราง 5 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 136) โดยพนักงานประเมินตามคำถาม ในด้านการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การคิดเพื่อพัฒนางานและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการสัมภาษณ์พนักงานในการได้รับความรู้ในการทำงานอย่างไรพนักงานได้กล่าวไว้ดังนี้

"เมื่อก่อนอยู่บ้านทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอนพอมาอยู่โรงงานก็ต้องทำงานเป็นเวลาแน่นอน เข้าสายกว่าเวลากำหนดก็ไม่ได้ ทางโรงงานก็มีการจัดอบรมความรู้ ในเรื่องการทำงานให้ตลอด ถ้ามีเครื่องมือหรือมีเทคนิคการเย็บแบบใหม่ ก็มีการฝึกตลอด ทำเป็นหลายอย่างแล้วเข้ามาทำงานที่นี่ก็อยากเรียนหนังสือเพิ่มเติมก็ไปเรียน ก.ศ.น. กับเพื่อ นตอนนี้อยู่ชั้นมัธยมแล้วทางโรงงานก็ไม่ว่าอะไร รู้สึกว่าได้ความรู้เพิ่มขึ้นมาก"

2. มีการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่พนักงานดังนี้

- ด้านสุขภาพอนามัยส่วนตัว พนักงานมีการดูแลความสะอาดของร่างกายก่อนและหลังเข้าทำงานซึ่งเดิมพนักงานไม่เคยสนใจในเรื่องความสะอาดของตนเอง ฝ่ายบุคคลปฐมนิเทศและให้คำแนะนำ ก่อนเข้าทำงานและมีการจัดนิทรรศการโรคเอสดี การรณรงค์ไม่สูบบุหรี่ การจัดบอร์ดและออกเสียงตามสายในเรื่องโรคที่มีการแพร่ระบาดและวิธีป้องกัน พนักงานรับฟังและปฏิบัติตาม พนักงานส่วนใหญ่มีการดูแลสุขภาพอนามัยส่วนตัว เช่น ทำความสะอาดร่างกายอยู่เสมอ แปรงฟันตอนเช้าและก่อนนอนเป็นประจำ ล้างมือให้สะอาดหลังการขับถ่ายเป็นประจำ ล้างมือให้สะอาดก่อนรับประทานอาหาร ฯลฯ (รายละเอียดอยู่ในตาราง 6 แสดงในภาคผนวก ก หน้า137) พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ที่ว่าการดูแลสุขภาพร่างกายให้สะอาดอยู่เสมอทำให้มีสุขภาพดี คิดเป็นร้อยละ 99.3 และการล้างมือให้สะอาดก่อนรับประทานอาหารช่วยป้องกันโรคระบบทางเดินอาหารได้ คิดเป็นร้อยละ 95.3 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 13 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 145-146) ทางด้านการรับรู้สถานะทางสุขภาพโดยรวมของพนักงานเฉลี่ย 4.57 โดยพนักงานประเมินตามคำถามในด้านสถานะสุขภาพเจ็บป่วย การส่งเสริมสุขภาพสำหรับพนักงาน การใส่ใจ/สังเกต สภาพแวดล้อมว่ามีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพ การปรับตัวในสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลง

- ด้านสังคม พนักงานมีทักษะในการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม พนักงานบางคนเรียนจบจะเข้ามาทำงานเลยไม่เคยมีประสบการณ์ในด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานมาก่อน เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวก็สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ โดยฝ่ายบุคคลปฐมนิเทศและให้คำแนะนำก่อนเข้าทำงาน บรรยากาศในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับกลุ่มอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 72.5 การปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานมี

ความคิดเห็นว่าพนักงานเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้โรงงานมีความเจริญก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 53.9 และพนักงานมีความคิดเห็นว่าการสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันสามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ได้คิดเป็นร้อยละ 83.9 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 24 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 163) พนักงานประเมินความสัมพันธ์ด้านสังคมเฉลี่ย 4.90 โดยพนักงานประเมินในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนในที่ทำงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมที่กลุ่มเพื่อนจัดขึ้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จากการทำกลุ่มสนทนาพนักงานให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

"พนักงานมีเยอะไม่ค่อยสนิทกันก็มีแต่ถ้าในทีมเดียวกันและทีมใกล้กันจะสนิทกันมาก"

"ในทีมเดียวกันก็จะสนิทกันไปนัดเที่ยวด้วยกัน กินข้าวกลางวันด้วยกัน"

"จะสนิทกันในทีมแต่ถ้าทีมที่อยู่ใกล้กันหรืออยู่ชั้นบนก็จะเคยเห็นหน้ากัน บางทีไม่รู้จกก็มีแต่ ก็ยิ้มทักทายกัน"

- ด้านเศรษฐกิจ พนักงานมีการบริหารจัดการในเงินค่าตอบแทนที่ได้รับให้เพียงพอในการใช้จ่ายส่วนตัวในแต่ละเดือน ซึ่งแต่เดิมพนักงานบางคนไม่เคยได้รับ/ได้รับเป็นงวด บางคนบอกรายได้ลดลงจากที่เคยได้ เมื่อก่อนก็ลดค่าใช้จ่ายลง จะจ่ายเฉพาะที่สำคัญ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ของใช้ส่วนตัว ส่วนเสื้อผ้า เครื่องประดับ ก็ลดค่าใช้จ่ายลงซึ่งทุกขณะนี้เป็นภาระเงินของตัวเอง พนักงานโดยรวมได้ประเมินสถานภาพทางเศรษฐกิจ เฉลี่ย 3.55 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 5 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 136) จากคำถามให้พนักงานประเมินในเรื่องความเพียงพอของรายได้ ความพอใจใน รายได้ที่เป็นอยู่ ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ และการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน จากการสอบถามพนักงานคนหนึ่งในเรื่องทำอย่างไรเมื่อมีรายได้ลดลงพนักงานตอบว่า

"ตอนเมื่อก่อนรายได้มีมากกว่านี้ก็ไปเที่ยวตลาดนัดที่จัดขึ้นที่ลานด้านหน้าข้างสำนักงานของสหพัฒน์ เขาจะจัดทุกอาทิตย์ มีของมาขายหลายอย่าง ก็จะซื้อเสื้อผ้า เครื่องประดับ ทุกครั้ง บางครั้งก็ไปที่เชียงใหม่ไปเที่ยวต่าง ๆ แต่ตอนนี้รายได้ลดลงก็จะลดการซื้อ การเที่ยวลงเหลือเดือนละครั้ง"

- ด้านสุขภาพจิต พนักงานมีการดูแลสุขภาพจิตของตัวเอง เช่น เวลาเกิดความเครียดในการทำงานมาก ๆ ก็จะลุกเข้าห้องน้ำล้างหน้า บางคนร้องเพลงคลอกับเสียงที่ทางโรงงานเปิดให้ฟัง พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อกลับไปที่พักก็จะดูโทรทัศน์ ฟังเพลง ฯลฯ อาการเครียดก็จะหายไป บางคนก็จะก้มหน้าเย็บไปเรื่อย ๆ ก็หายเครียด และทางบริษัทฯ จะมีฝ่ายบุคคลและพยาบาลคอยให้คำแนะนำในเรื่องการแก้ไขปัญหาวินัยและวิธีคลายเครียด การแก้ไขความเครียดของพนักงานและการชี้แนะทำให้เกิดทักษะการปรับตัวเผชิญกับความเครียดได้ พนักงานได้ประเมินสถานภาพทางอารมณ์โดยรวม เฉลี่ย 4.01 โดยให้พนักงานประเมินคำถามในด้านความคิดแก้ไขปัญหาวินัยในความเครียดในการทำงาน ด้านบุคลิกของตัวพนักงาน ลักษณะการทำงานของพนักงานและในด้านอารมณ์ของพนักงาน จากการทำกลุ่มสนทนาในพนักงานพนักงานได้ให้บอกถึงวิธีแก้ความเครียดที่เกิดจากงานและผู้ร่วมงานดังนี้

“เวลาได้แก่งานบ่อย ๆ จะเครียด ก็จะร้องเพลงตามเพลงที่ทางฝ่ายบุคคลเปิด ถ้าเพลงไม่สนุกไม่ถูกใจก็จะร้องเพลงที่ตัวเองชอบคนเดียว”

“ถ้ามีอาการหงุดหงิดจากงาน และเพื่อนมาก ๆ ก็จะไปเข้าห้องน้ำแล้วร้องไห้ในห้องน้ำ พอได้ร้องก็จะหายแล้วกลับมาทำงานได้”

“จะปรับทุกข์กับเพื่อนสนิทในทีมพูดระบายสักพักก็จะดีขึ้นเอง”

- ด้านการออกกำลังกายมีการออกกำลังกายร่วมกันในตอนเช้าก่อนเข้าทำงานประมาณ 5 นาที ซึ่งจากเดิมที่ไม่เคยทำมาก่อน บางคนก็นำท่าบริหารบางท่าไปใช้เมื่อจะออกกำลังกาย บางคนที่พักอยู่หอพักเดียวกันก็ชวนกันเล่นแบดมินตัน วอลเลย์บอล หน้าที่พักด้วยได้รับการกระตุ้นจากผู้ร่วมงานบ่อย ๆ ก็เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ พนักงานส่วนใหญ่ได้ประเมินสมรรถภาพทางกายเฉลี่ย 4.38 ให้พนักงานประเมินในด้านสมรรถภาพทางกาย ความสามารถในการออกกำลังกาย ด้านสภาพร่างกายในแต่ละวัน จากการทำกลุ่มสนทนาพนักงานได้พูดถึงการออกกำลังกายไว้ดังนี้

“มีเล่นแบดมินตันกับเพื่อนหน้าหอพักเป็นบางครั้ง”

“มาเล่นวอลเลย์บอลกันหลายคน ที่สนามข้างโรงงานเป็นนาน ๆ ครั้ง”

“เล่นแบดมินตันกับลูกที่บ้านตอนเย็นบ่อย ๆ”

“โรงงานน่าจะมียุอุปกรณ์ให้เล่นและจัดเวลาให้เล่นบ้าง ก็จะได้”

“อยากเดินแอโรบิกเหมือนกันแต่ไม่กล้ารู้สึกอาย แต่ถ้ามีครูฝึกมานำแล้วเพื่อนมาเดินเยอะ ๆ ก็จะเดินด้วย”

แต่พบพนักงานให้ความคิดเห็นที่ให้ความสำคัญต่อรายได้มากกว่าการดูแลสุขภาพ โดยในการสนทนากลุ่ม พนักงานแสดงความคิดเห็นดังนี้

“ออกกำลังกายแล้วเหนื่อย อยากทำโอที มากกว่า”

“ช่วงทำโอที ไม่ค่อยได้ออกกำลังจะไปออกกำลังก็เสียตยเงินค่าโอ ช่วงนี้ไม่ทำโอ ก็ไปออกกำลังบ้าง ”

“ไม่ชอบออกกำลังกาย ผอมอยู่แล้ว”

“ส่วนใหญ่ทำโอทีไม่ค่อยมีเวลาออกกำลัง นาน ๆ ถึงจะเล่นแบดฯ กับน้องที่บ้าน ครั้งหนึ่ง”

“เงินเดือนไม่พอสั่งทำโอทีถึงจะมีเงินเหลือจึงไม่ค่อยได้ออกกำลังอีกอย่างเวลาเลิกทำโอทีก็ค่ำแล้วต้องรีบกลับบ้านไปเล่นกีฬาไม่ได้แล้ว”

- ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีทักษะในการใช้เครื่องป้องกันในการทำงาน เช่น การใช้ผ้าปิดจมูก ใช้ที่กันเย็บ พนักงานที่มีความตระหนักก็จะระวังตัวเอง แต่ก็มีพนักงานบางคนก็ไม่ใช้เพราะไม่เห็นผลเสียเกิดขึ้นทันที พนักงานเรียนรู้จาก จป. หัวหน้างานฝึกอบรม และได้รับคำแนะนำ คำตักเตือนจากหัวหน้าหน่วยงานเสมอ อีกทั้งมีการออกเสียงตามสาย จดนิเทศการในวันสัปดาห์ความปลอดภัยอยู่เสมอ จากการตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานใช้ผ้าปิดจมูก ขณะตัดเย็บผ้าเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีการใช้เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.4 แต่เมื่อถามถึงการใส่ผ้าปิดจมูกทำให้อึดอัดและหายใจไม่ออกพนักงานก็ไม่เห็นด้วยถึงคิดเป็นร้อยละ 77.2 พนักงานใช้ที่กันเย็บเมื่อใช้จักรเย็บผ้าเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 53.2 แต่พบ

พนักงานที่ไม่เคยใช้ที่กันเย็บเลยคิดเป็นร้อยละ 24.3 (รายละเอียดอยู่ในตาราง 10, 13, 14 แสดงอยู่ในภาคผนวก ก หน้า 141, 144-148) เมื่อถามความคิดเห็นของพนักงานบางคนถึงการใส่ผ้าปิดจมูกขณะทำงานก็มีความคิดเห็นดังนี้

“เวลาเย็บผ้ามันก็จะพิเศษผ้าเล็กกระจ่ายก็จะใส่ผ้าปิดจมูกไว้พอไม่นาน ๆ ก็จะมีร้อนเหงื่อออก ถ้าไม่เอาออกหน้าก็จะเป็นสิวกก็เลยใส่ ๆ ถอด ๆ สลับกัน ก็กลัวเหมือนกันเวลาไปเอ็กซเรย์ปอด เขาก็ว่าปกติทุกครั้ง”

สถานการณ์ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

ทางบริษัทฯ ได้พัฒนาทักษะให้แก่พนักงานทั้งในด้านความรู้ในการทำงาน มีการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในเรื่องเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและความรู้ในด้านต่าง ๆ การพัฒนาทักษะในด้านกฎหมายไม่มีการบังคับเป็นความตระหนักของผู้บริหารที่เห็นถึงความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในองค์กรโดยการพัฒนาทักษะด้านพนักงานเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ พนักงานได้มีความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความเป็นอยู่ วิถีชีวิตทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ทางบริษัทฯ ได้จัดให้ฝ่ายบุคคลและพยาบาลคอยให้คำแนะนำ ประเมินและให้ความรู้โดยการจัดให้มีกิจกรรม นิทรรศการ การออกเสียงตามสาย การจัดบอร์ดที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันตัวเองจากโรคอันตรายที่สามารถป้องกันได้และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในด้านความรู้ในการทำงานและด้านสุขภาพควบคู่กันไป เพื่อเพิ่มศักยภาพให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองสามารถเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กรต่อไป

สิ่งสนับสนุนที่สำคัญคือบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพให้พนักงานโดยการสนับสนุนให้มีการเพิ่มทักษะความรู้ด้านการทำงานและด้านสุขภาพให้แก่พนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้พนักงานได้รับความรู้ทั้งในและนอกบริษัทฯ พนักงานได้พัฒนาความรู้ในการทำงานและความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นจากเดิม

พบพนักงานได้ให้ความสำคัญในเรื่องรายได้มาก่อนการดูแลสุขภาพทำให้พนักงานมีการออกกำลังกายน้อยให้ความสนใจในการทำงานนอกเวลามากกว่า

นอกจากนี้พนักงานประเมินสภาวะสุขภาพของตนเองในด้านสมรรถภาพของร่างกาย ด้านสถานภาพทางอารมณ์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความคิดและความสามารถในการทำงานและด้านการรู้สภาวะทางสุขภาพอยู่ในระดับดีพอใช้ ส่วนด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ย่อมแสดงว่าพนักงานมีการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีพอสมควร

7. การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ

การบริการด้านสุขภาพ ทางบริษัท วาโก้ลำพูนฯ ได้จัดให้มีห้องปฐมพยาบาลโดยมีพยาบาลคอยรักษาให้ คำแนะนำในความรู้ด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอยู่บ้างแต่ไม่มีกิจกรรมที่เด่นชัด ส่วนทางด้านแพทย์ทางบริษัทฯ จัดให้มีมาบริการให้คำแนะนำและรักษาทุกวัน เสาร์จากการสอบถามฝ่ายบุคคลของทางบริษัทฯ ในแต่ละเดือน พนักงานมีอัตราการเจ็บป่วยได้มาใช้บริการของห้องพยาบาลประมาณ 30-40 คน ค่าใช้จ่ายในงานพยาบาลเป็นค่ายาและเวชภัณฑ์เฉลี่ย 5,000 - 6,000 บาทต่อเดือน ข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานทางพยาบาลที่มาปฏิบัติงานได้จดบันทึกและจัดเก็บลงแฟ้มทุกครั้งและมีการส่งรายงานต่อผู้บริหารของบริษัทฯ ทุกเดือน นอกจากนี้พนักงานของบริษัทฯ ที่มารับบริการแล้วยังมีพนักงานของบริษัทฯ ทรูลักษณะ ซึ่งเป็นบริษัทที่ใกล้เคียง วาโก้ลำพูนฯ ไม่มีห้องพยาบาลให้บริการพนักงานทางบริษัท ทรูลักษณะ มีการได้ทำสัญญากับทางบริษัท วาโก้ลำพูนฯ ขอให้พนักงานมาใช้บริการของห้องปฐมพยาบาลตั้งแต่เริ่มดำเนินการมา ส่วนพนักงานส่วนใหญ่ทำประกันสังคมกับโรงพยาบาลในจังหวัดลำพูน การเข้าไปใช้บริการก็ต่อเมื่อพนักงานรับการรักษาที่ห้องปฐมพยาบาลแล้วอาการไม่ดีขึ้น ในรายที่มีความรุนแรงของโรคมากเกินขีดความสามารถ ในรายที่ต้องได้รับการผ่าตัดหรือได้รับอุบัติเหตุจากท้องถนน นอกจากนี้พบการให้บริการในด้านอื่น ๆ คือ ในด้านความปลอดภัยโดยการจัดสัปดาห์ความปลอดภัยโดยการจัดนิทรรศการ ออกเสียงตามสาย ฯลฯ ในเรื่องสุขภาพ เช่น จัดนิทรรศการโรคเอสดีรณรงค์ไม่สูบบุหรี่ ฯลฯ กระตุ้นเตือนโดยการ จัดบอร์ด เสียงตามสาย ในเหตุการณ์/โรคที่กำลังระบาด ฯลฯ มีรางวัลให้แก่พนักงานที่ไม่เคยป่วยหรือลา (นอกเหนือวันหยุด) โดยการให้เป็นเบี้ยขยัน นอกจากนี้บริษัทฯ ได้จัดให้มีบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่พนักงานในด้านอื่น ๆ โดยสอบถามฝ่ายบุคคลของบริษัทฯและพนักงานโดยการตอบแบบสอบถามพบว่า มีบริการเพื่อการออกกำลังกายภายในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 78.6 มีบริการเพื่อการคุมกำเนิด คิดเป็นร้อยละ 72.1 มีบริการเพื่อการป้องกันโรคเอดส์ คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีบริการเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย

ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 90.0 และมีบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 58.2 นอกจากนี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการในการได้รับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ บริการเพื่อการเลิกสูบบุหรี่ การลดน้ำหนัก การเสริมสร้างคุณค่าทางอาหาร การคลายเครียด การตรวจสุขภาพประจำปีทุก 6 เดือน การจัดศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อดูแลบุตรของพนักงาน และในด้านให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่าง ๆ (ดูรายละเอียดอยู่ในตาราง 18 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 152-153)

สถานการณ์ด้านการบริการสุขภาพ

บริการต่าง ๆ ที่ทางบริษัท จัดให้พนักงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นการให้บริการแบบเดิมคือ ตั้งรับโดยทางบริษัทได้เสียค่าใช้จ่ายทุก ๆ เดือน ในการดูแลพนักงานเมื่อเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือมีการระบาดของโรคเกิดขึ้นแล้วเท่านั้นซึ่งเป็นการให้บริการที่เกิดผลต่อพนักงานแบบชั่วคราว เมื่อพนักงานหายเจ็บป่วยอาจกลับไม่มีพฤติกรรมแบบเดิมอีก เป็นการตั้งรับที่ได้ประโยชน์น้อยเมื่อเทียบกับการที่ต้องสูญเสียทั้งกำลังคน กำลังทรัพย์ ในปัจจุบันได้มีการให้บริการแบบเชิงรุกเป็นบริการที่ทำก่อนที่มีการเจ็บป่วยหรือสูญเสีย สามารถทำให้ผู้ใช้บริการมีความรู้ ความตระหนักถึง ความร้ายแรงของโรค การป้องกัน การหลีกเลี่ยงให้ห่างไกลอีกทั้งสามารถนำไปถ่ายทอดให้คนในครอบครัวได้ปฏิบัติตามได้ สำหรับบริษัท ไม่มีการดำเนินงานในด้านบริการที่ปรับเปลี่ยนอย่างชัดเจนยังคงเน้นหนักไปในทางรักษามากกว่า

ส่วนในด้านการลงทุนในด้านการส่งเสริมสุขภาพทางบริษัท มีการลงทุนให้แก่พนักงานจากการสอบถามฝ่ายบุคคลและพนักงานตอบแบบสอบถามพบว่าทางบริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลด้านสุขภาพของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 75.3 มีการพัฒนาบุคลากร/จัดทีมงานด้านส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 50.4 ส่วนการลงทุนในด้านอื่นที่ทางพนักงานมองเห็นว่าบริษัท ไม่มีการลงทุนด้านการเงินให้มีพนักงานรับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพโดยตรง การจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้แก่พนักงาน การดูงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอื่น การลงทุนในด้านเวลาในการเพิ่มเวลาออกกำลังกายเป็น 30 นาที ซึ่งพนักงานมีความต้องการให้บริษัท เพิ่ม การลงทุนในด้านการส่งเสริมสุขภาพทั้งในด้านการเงินและเวลา (ดูรายละเอียดอยู่ในตาราง 28 แสดงในภาคผนวก ก หน้า 167)

การจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและด้านการลงทุนในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอ ทางบริษัทฯ มิได้เพิกเฉย จากการเข้าไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าได้มีการจัดหาอุปกรณ์กีฬาเพิ่ม เช่น ไม้และลูกปิงปองพร้อมโต๊ะปิงปอง ลูกวอลเลย์บอล ลูกตะกร้อ ไม้แบดมินตันพร้อมลูก ฯลฯ และได้ดัดแปลงอาคารสองชั้นบนเป็นสถานที่เล่นกีฬาไว้ชั่วคราว โดยตั้งโต๊ะปิงปอง ที่เสนวอลเลย์บอล แบดมินตัน ตะกร้อ ให้พนักงานได้มีโอกาสใช้บริการเพื่อการออกกำลังกายอยู่เสมอ สำหรับบริการและการลงทุนด้านอื่น ๆ ยังไม่มี บริษัทฯ คงต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนบริการและการลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานต่อไป

สิ่งที่พบคือกฎหมายและผู้บริหารเป็นสิ่งที่สนับสนุนที่สำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดให้มีการบริการด้านสุขภาพภายในบริษัท ส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในด้านการออกกำลังกายเพื่อการแข่งขันกับองค์กรอื่นและการดูแลสุขภาพเมื่อเกิดเจ็บป่วย

นอกจากนี้พบว่าในองค์กรขาดผู้ที่มีความรู้และรับผิดชอบในด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยตรง ด้านพยาบาลและแพทย์ที่มาให้บริการในโรงพยาบาลผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาทำงาน ขาดความต่อเนื่อง และส่วนใหญ่เน้นหนักไปในทางรักษามากกว่าทำให้การบริการด้านสุขภาพเป็นแบบตั้งรับ

พนักงานได้รับการบริการด้านสุขภาพในการออกกำลังกายเพิ่มขึ้นคือมีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายในร่ม ได้อุปกรณ์ในการเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น เช่น โต๊ะปิงปอง ลูกและไม้ปิงปอง ลูกตะกร้อ ลูกวอลเลย์บอล ฯลฯ พนักงานสามารถเข้าไปใช้บริการได้

8. จุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด มีการเริ่มต้นจากกฎหมายที่ทางรัฐกำหนดขึ้นมาซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนเลี้ยงชีพ และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานในทุกด้าน นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีนโยบายอาชีวอนามัยและนโยบายความปลอดภัยในการทำงานขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรและให้พนักงานปฏิบัติตาม การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา โดยมีการแต่งตั้งและเลือกตั้ง

คณะกรรมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จัดบริการด้านสุขภาพ โดยให้มีห้องปฐมพยาบาลมีแพทย์และพยาบาลดูแลในเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้การดูแลรักษาเบื้องต้น

นอกจากกฎหมายกำหนดแล้วแนวคิดของผู้บริหารของบริษัทฯ ที่มองเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนญาติพี่น้องคนในครอบครัวต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลแนวคิดนี้มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพเป็นอันมาก เพราะนอกจากผู้บริหารได้ทำตามนโยบายของทางรัฐกำหนดแล้ว ยังได้จัดให้มีนโยบายของทางบริษัทฯ ขึ้นมาเองนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด โดยส่งผลต่อในด้านสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น กฎระเบียบ/ข้อบังคับไม่ให้พนักงานดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ขณะทำงานและในบริเวณโรงงานนอกจากกรณีได้รับอนุญาตให้มีการดื่มเมื่อโรงงานจัดให้มีงานเลี้ยงสังสรรค์ กฎระเบียบ/ข้อบังคับไม่ให้พนักงานสูบบุหรี่ขณะทำงาน เพื่อสุขภาพพนักงานและความปลอดภัยในการทำงาน เพราะอาจเกิดอุบัติเหตุไฟไหม้ได้ กฎระเบียบ/ข้อบังคับให้พนักงานสวมรองเท้าผ้าใบหุ้มส้นเท้า เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขณะทำงาน เช่น เตะจักรเย็บผ้า เหยียบเข็มหรือเครื่องมือที่ทำหล่นไว้ ฯลฯ การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่สบายงามและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงาน การมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมทั้งในและนอกโรงงานที่ดีย่อมส่งผลในคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร นอกจากนี้การพัฒนาทักษะด้านความรู้ในการทำงานและด้านอาชีพอนามัยให้แก่พนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การส่งพนักงานเข้าอบรมวิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ จากบริษัท ไทยวาโก้ฯ ทุกปี การส่งพนักงานเข้าอบรมความรู้ในด้านการป้องกันอัคคีภัย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารของบริษัทฯ มีแนวคิดมองเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรแล้วในการดำเนินงานต่าง ๆ สามารถเริ่มต้นขึ้นได้

นอกจากนี้แนวคิดของบุคลากรในองค์กร พบว่า มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ได้มาทำงานเพียงเพื่อรายได้ที่ได้รับเท่านั้น พบว่าความรัก ความสนใจในการทำงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่ทางบริษัทฯ กำหนดขึ้น และกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้น โดยมีผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต่างมีความยอมรับซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสามารถเริ่มต้นและดำเนินงานต่อไปได้