

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาแบบเจาะจง โดยเลือก บริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์และขบวนการในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน/ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป พร้อมทั้งศึกษาผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับพนักงาน/ลูกจ้าง การวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัย ใช้เวลาทั้งสิ้น 11 เดือน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานในบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด ได้พบสถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

บริบทองค์กร

บริษัทฯ มีบริบทองค์กรที่ดี โดยมีลักษณะทางกายภาพตั้งในโครงการสวนอุตสาหกรรมเครื่องสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ลำพูน ซึ่งเป็นโครงการที่มีมาตรฐาน ทางบริษัทฯ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน ภายในตัวอาคารมีการแบ่งการทำงานเป็นสัดส่วนไม่แออัด มีเครื่องปรับอากาศเปิดตลอดเวลาทำงาน ลักษณะทางประชากร พนักงานมีอายุอยู่ในช่วง 15-35 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้หญิงมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดรอบ ๆ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรแบ่งเป็นสัดส่วน มีระบบการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผนมีหลักเกณฑ์ มีการรับนโยบายจากบนลงล่าง ทางด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต ของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับทั้งพนักงาน ญาติพี่น้องและประชาชนในเขตบริเวณโดยรอบของโรงงาน พบระบบการทำงานและวิถีชีวิตในการทำงานของพนักงานได้มีการเปลี่ยนแปลง การมีความรู้ ความเชื่อ ทศณคติที่ขาดความถูกต้อง ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ส่งผลต่อเสียต่อสุขภาพของพนักงาน

สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม

พื้นฐานสังคมและวัฒนธรรมไทยเป็นวัฒนธรรมแบบช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมมากขึ้นมีการขยายอุตสาหกรรมต่างไปสู่ต่างจังหวัด เกิดการสร้างงานให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นอันมากมีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น พบผู้บริหารของบริษัทวาโก้ลำพูนฯ มีแนวคิดแบบเกื้อกูล เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนเครือญาติคนในครอบครัวเดียวกันเป็นพื้นฐานสำคัญ จึงทำให้ผู้บริหารคิดหาหนทางในการสร้างเสริมสายใยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การปรับปรุงคุณภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและรักในองค์กร

สถานการณ์ด้านนโยบาย

ผู้บริหารของบริษัทฯ นอกจากให้ความสำคัญต่อสิ่งที่กฎหมายกำหนดแล้ว ผู้บริหารได้ตระหนักถึงเห็นความสำคัญของพนักงาน ในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่มากกว่า จึงได้มีนโยบายของทางบริษัทฯ ขึ้นมาเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม พบสิ่งที่สนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพคือ ความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานเอง และการมีกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เคร่งครัด มีการลงโทษที่จริงจังและการกระตุ้นเตือนสม่ำเสมอ สามารถทำให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของกฎระเบียบ/ข้อบังคับมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่พบคือพนักงานชายยังสูบบุหรี่หลังจากพักงานโดยสูบในห้องน้ำหรือนอกอาคาร ซึ่งไม่ผิดกฎระเบียบ/ข้อบังคับ แต่ก่อให้เกิดความรำคาญในเรื่องกลิ่นรบกวนต่อพนักงานหญิง

สถานการณ์การสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร

การสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร ในทางกายภาพได้พบว่าสถานที่ตั้งของโรงงานอยู่ในพื้นที่ที่มีการเดินทางไป-มาสะดวกและปลอดภัย ตัวอาคารและบริเวณรอบ ๆ อาคารได้รับการตกแต่งสถานที่ให้สวยงามและได้รับการดูแลอย่างจริงจัง ได้ดัดแปลงชั้นบนของอาคาร 2 ให้เป็นสนามเล่น ปิงปอง แบดมินตัน วอลเลย์บอล ตระกร้อ ชั่วคราวและจัดอุปกรณ์กีฬาเพิ่มเติมมีพนักงานสนใจและเข้าใช้สนามนี้เป็นประจำ

ทางสังคมภายในองค์กรเป็นบรรยากาศแบบที่แบบน้อง ทั้งหัวหน้างานและผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยถือว่าพนักงานเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้บริษัทฯ มีความเจริญก้าวหน้า พนักงานมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยมีความสนิทสนมกันสามารถปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทางด้านสังคมภายนอกองค์กร มีองค์กรของรัฐได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับเป็นลักษณะตามกฎหมายกำหนดมากกว่า โดยเข้ามาให้ความช่วยเหลือตามกฎหมาย ส่วนองค์กรเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนางานและบุคคล ส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกับทางเครือข่ายพัฒนาฯ ในการจัดกิจกรรมอื่น ๆ

สถานการณ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งในองค์กร

บริษัทฯ ได้จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมาตามกฎหมายกำหนดและผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของบุคลากรในองค์กร ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีบทบาทในการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ดังกล่าว นอกจากนี้พนักงานสามารถออกความคิดเห็นผ่านทางหัวหน้างานเพื่อเสนอในที่ประชุมประจำเดือน และแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นที่ทางบริษัทฯ เตรียมไว้ให้ ฝ่ายบุคคลรวบรวมข้อมูลที่ได้เสนอผู้จัดการบริษัทฯ เพื่อเสนอที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง พนักงานเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกลึกซึ้งในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเสมอ เป็นการเริ่มต้นในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร แต่ในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานยังต้องผ่านหลายขั้นตอน ความคิดเห็นบางข้อไม่ได้รับการตอบสนอง และการชี้แจงจากผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

บริษัทฯ ได้พัฒนาทักษะให้แก่พนักงานทั้งในด้านความรู้ในการทำงานมีการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในเรื่องเทคนิคใหม่ ๆ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในองค์กรโดยการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานได้รับความรู้ทั้งในและนอกบริษัทฯ พนักงานได้พัฒนาความรู้ในการทำงานและความรู้

ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นจากเดิม ด้านพนักงานได้มีความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวในทางที่ดีขึ้น

สถานการณ์ด้านการบริการสุขภาพ

ทางบริษัทฯ ได้จัดบริการให้พนักงานเป็นแบบเดิมคือให้การดูแลพนักงานเมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ การจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและด้านการลงทุนในด้าน การส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานยังเพียงพอ แต่ได้พบบริษัทฯ มีการจัดหาอุปกรณ์กีฬาเพิ่มและ ได้ดัดแปลงอาคารสองชั้นบนเป็นสถานที่เล่นกีฬาไว้ชั่วคราว ให้พนักงานได้ใช้บริการเพื่อการ ออกกำลังกาย สำหรับบริการและการลงทุนด้านอื่น ๆ ยังไม่มี สิ่งสนับสนุนที่สำคัญคือกฎหมาย และผู้บริหารซึ่งเป็นตัวกำหนดให้มีการบริการด้านสุขภาพภายในบริษัทฯ แต่บริษัทฯ ขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่รับผิดชอบในด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยตรง ทำให้การบริการด้านสุขภาพ เป็นแบบตั้งรับ

มุมมองและแนวคิดของผู้บริหารและพนักงานในด้านการส่งเสริมสุขภาพ

ทั้งทางสังคมและวัฒนธรรมของทางบริษัทฯ และพนักงาน ที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารของบริษัทฯมองเห็นความสำคัญของพนักงานโดยถือว่าพนักงานมีส่วน ในการผลิตสินค้าที่ดีได้มาตรฐานเป็นเสมือนหนึ่ง พี่ น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลเหมือนคนในครอบครัว เดียวกันสร้างความรักความเข้าใจกัน ให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน คอยดูแลสิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อสุขภาพและการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน มีการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของ พนักงานอยู่เสมอ ส่วนพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความผูกพัน มีความ พึงพอใจในการทำงานและมีวิถีชีวิตที่ดีกว่าเดิม ให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินส่งเสริมสุขภาพ

พนักงานได้เข้ามาทำงานในโรงงานที่มีลักษณะทางกายภาพทางที่ตั้งสะดวกมีความ ปลอดภัยในการเดินทางและปลอดภัยจากสารเคมี โรงงานมีความสัมพันธ์กับชุมชนในลักษณะ เกื้อกูลกัน การมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร พนักงานทำงาน ด้วยความสบายใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีกฎระเบียบ/ข้อบังคับในเรื่องความ ปลอดภัย พบมีอุบัติเหตุในการทำงานน้อย ด้านสุขภาพไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยจากผลการทำงาน

บริษัทฯ มีสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ สังคมภายใน และภายนอกองค์กรที่เอื้อต่อคุณภาพการทำงานและชีวิตการทำงานของพนักงาน พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้นและมีวิถีชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ การจัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น พนักงานประเมินสภาวะสุขภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ดีเยี่ยม แสดงว่าพนักงานมีการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีพอสมควร ส่วนบริการด้านสุขภาพพนักงานได้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายในร่มและได้อุปกรณ์ในการเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น

จุดเริ่มต้นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน มีการเริ่มต้นจากกฎหมายที่ทางรัฐกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานในทุกด้าน นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีนโยบายอาชีวอนามัยและนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและคณะกรรมการสวัสดิการ จัดบริการด้านสุขภาพโดยให้มีห้องปฐมพยาบาลเพื่อให้การดูแลรักษาเบื้องต้น

แนวคิดของผู้บริหารของบริษัทที่มองเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนญาติพี่น้องคนในครอบครัวต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพราะนอกจากผู้บริหารได้ทำตามนโยบายของทางรัฐกำหนดแล้ว ได้จัดให้มีนโยบายของทางบริษัทฯ ขึ้นมาเองนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดโดยส่งผลต่อด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

นอกจากนี้แนวคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรักในองค์กร สนใจในการทำงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่ทางบริษัทฯ และกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้น ทั้งภาครัฐ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต่างมีความยอมรับซึ่งกัน ทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสามารถเริ่มต้นและดำเนินงานต่อไปได้

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเฉพาะกรณีครั้งนี้ดังได้แสดงไว้ในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำมา อธิบายปรากฏการณ์เหล่านั้นได้ดังต่อไปนี้

ข้อค้นพบด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า บริษัทฯ มีทุนทางสังคมเป็นส่วนช่วยในการ ก่อตั้งองค์กร กล่าวคือการทำงานที่ผู้บริหารซึ่งเป็นคนไทยมีความคิดเมตตาแก่บุคลากรในองค์กรแบบ ญาติพี่น้องคนในครอบครัวเดียวกัน ให้ความรักและสนใจในบุคลากรเป็นอย่างดี ด้านบุคลากรใน องค์กรได้ให้ความเคารพนับถือผู้บริหารมีความรักในองค์กรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือได้ว่าเป็น ต้นทุนที่ดี ก่อให้เกิดประชาสังคมคือการทำงานที่คนในสังคมซึ่งมีจิตสำนึก (Civic consciousness) ร่วมกัน มารวมตัวในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในการกระทำบางอย่างทั้งนี้ด้วยความรัก และความเอื้ออาทร ภายใต้ระบบการจัดการให้เกิดความรู้ร่วมกัน ประชาสังคมจะก่อให้เกิด “อำนาจที่สาม” นอกเหนืออำนาจรัฐและอำนาจธุรกิจ (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ, 2540, หน้า 11) และการที่พบว่าทางองค์กรไม่มีสหภาพแรงงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความเคารพเชื่อถือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของคนไทยคือมีค่านิยมชอบเป็นฝ่ายรับมากกว่าฝ่ายรุก ซึ่งเกรงใจ เชื่อผู้มีอำนาจ ไม่กล้าขัดแย้ง (สุพัตรา สุภาพ, อ้างใน เบญจมา ช่อนท้วม, หน้า 32) และการที่ ผู้บริหารและบุคลากรให้การยอมรับและความสำคัญซึ่งกันอยู่ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่อง จรรโลงความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในการดำเนินกิจการขององค์กรโดย ไม่จำเป็นต้องมีสหภาพแรงงาน

ด้านนโยบายเพื่อสุขภาพของพนักงานพบว่า การที่บริษัทฯ มีนโยบายตามกฎหมายใน กรอบของอาชีวอนามัยนั้นถือได้ว่าได้ให้ความสำคัญต่อกฎหมายอย่างจริงจัง แต่นโยบายที่ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดที่ทางบริษัทฯ ได้จัดให้มีขึ้นนั้น แสดงให้เห็นความต้องการ 2 ประการคือ ผลประโยชน์ขององค์กรเพื่อการได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิด ขึ้นได้และผลประโยชน์ต่อสุขภาพบุคลากรในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ ในการทำงาน ลดการเจ็บป่วย การขาดงานหรือการย้ายงาน บริษัทฯ ไม่ต้องรับและมีบุคลากรใหม่ บ่อย ๆ เป็นการลดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียโดยใช่เหตุ

ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การที่บริษัทฯ ได้เข้ามาตั้งในโครงการเครืออุตสาหกรรม สหพัฒน์ฯ ก่อให้เกิดการเดินทางที่สะดวกปลอดภัย ส่วนใหญ่บุคลากรเป็นคนในพื้นที่และพื้นที่ ใกล้เคียงย่อมแสดงให้เห็นความไว้วางใจในการเข้ามาทำงานด้วย ในการทำงานในอาคารมีการใช้ เครื่องปรับอากาศเพื่อลดการฟุ้งกระจายของฝุ่นฝ้ายจากการตัดเย็บ เพื่อไม่ให้พนักงานหายใจ เข้าไปและยังให้พนักงานรู้สึกเย็นสบายไม่ร้อนขณะทำงาน พบว่าภายในโรงงานมีอาคารที่ สร้างเพิ่มขึ้นแต่ยังใช้งานไม่เต็มพื้นที่มีเพียงจัดให้ชั้นสองของอาคารใหม่เป็นสถานที่ออกกำลังกาย ชั้นล่างส่วนใหญ่ปล่อยให้อยู่ว่างเปล่าซึ่งจากการสอบถามฝ่ายบุคคลได้คำตอบว่าเดิมวางแผนขยาย งาน แต่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมาจึงได้ระงับการขยาย งานไว้ก่อน

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากการจัด กิจกรรมทางสังคม เช่น งานรื่นเริงปีใหม่ งานรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ ฯลฯ พนักงานให้ ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยดี ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เสมือนญาติ พี่น้อง จากการที่ผู้บริหารได้ร่วมทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานปอยหลวง งานทานก๋วยเตี๋ยว ของพนักงานมาโดยตลอด ได้ให้ความช่วยเหลือและเข้าร่วมงานศพญาติพี่น้องของพนักงาน นอกจากนี้ได้ให้ความช่วยเหลือและเยี่ยมเยียนครอบครัวพนักงานที่ได้ประสบกับภัยธรรมชาติ เช่น บ้านพังเพราะพายุลูกเห็บ หรือไฟไหม้บ้าน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสายใยที่เชื่อมความผูกพันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานเป็นอย่างดี

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายนอกองค์กรส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทต่าง ๆ ในเครือสหพัฒน์โดยมีการแข่งขันกีฬาบริษัทในเครือฯ การทำบุญขึ้นปีใหม่ร่วมกัน การถวายเทียน เข้าพรรษาและทอดผ้าป่าให้แก่วัดในชุมชนและชุมชนใกล้เคียงทุกปี ร่วมกันบริจาคเครื่องนุ่งห่มแก่ หมู่บ้านที่ขาดแคลน นอกจากนี้ได้เข้าร่วมและสนับสนุนงานวันเด็กในโรงเรียนในชุมชนและชุมชน ใกล้เคียง นอกจากนี้ฝ่ายบุคคลของบริษัทในเครือได้ร่วมกันจัดตั้งชมรมทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อ ร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยจัดอบรมเพิ่มทักษะให้ความรู้แก่พนักงานซึ่งเป็นตัวแทนที่ แต่ละบริษัทส่งเข้าร่วม เป็นการสร้างความสนิทสนมระหว่างพนักงานของแต่ละบริษัทในเครือฯ และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับชุมชนอีกด้วย ส่วนองค์กรของรัฐเข้ามามี บทบาทตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น และพบว่าองค์กรของรัฐต้องรับผิดชอบบริษัท จำนวนมาก

ทั้งที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนและในโครงการของเครือสหพัฒน์ฯ ทำให้การดูแลช่วยเหลือไม่ต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

การสร้างความเข้มแข็งในองค์กรพบการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด แต่พบว่าบุคลากรสามารถออกความคิดเห็นผ่านหัวหน้างานและกล่องรับความคิดเห็น พนักงานเกิดความภูมิใจเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมนั้น (Cohen & Uphoff, อ้างใน เสาวนีย์ สีสองสม 2542, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังให้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการด้วย เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย นอกจากนี้มีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผลและการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย ซึ่งถ้ามองในองค์กรเห็นได้ว่า การเข้าร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ นั้นก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนเข้าไปร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมในการดำเนินงานในองค์กรด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเอง มีการกำหนดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อพนักงานคือมีความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับสวัสดิการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ในขั้นการประเมินผลยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและคณะกรรมการต่าง ๆ มีการก่อตั้งประมาณ 2 ปีทำยังไม่มีการประเมินผล

ด้านการพัฒนาทักษะในด้านความรู้และเทคนิคในการทำงานที่ให้แก่พนักงาน เป็นส่วนหนึ่งของอาชีพอนามัย ซึ่งเป็นกฎหมายที่บริษัทฯ ต้องดำเนินการ แต่ทางบริษัทฯ ได้มองเห็นความสำคัญในด้านสุขภาพอนามัยของพนักงานเนื่องจากพนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องความสะอาดของตนเอง ดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงมีการปฐมนิเทศให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง พนักงานได้นำไปปฏิบัติตาม มีการเพิ่มความรู้ในเรื่องโรคอันตรายที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ โรคที่กำลังระบาด วิธีการป้องกันโรค โทษของบุหรี่ ฯลฯ จากการสอบถามฝ่ายบุคคลพบพนักงานในบริษัทฯ ส่วนใหญ่ยังไม่ได้แต่งงาน แต่พบพนักงานหญิงอยู่ในขั้นติดเชื้อ HIV เพียงหนึ่งคน ซึ่งพนักงานบอกติดมาจากสามีและขอลาออกจากงาน ทำให้ทางบริษัทฯ มองเห็นอันตรายจากโรคเหล่านี้ไปสู่ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานจึงได้โดยการจัดนิทรรศการการออกเสียงตามสาย คอยกระตุ้นเตือนพนักงานให้เกิดความตระหนักตลอดเวลา ด้านสุขภาพจิต

ในการทำงาน ฝ่ายบุคคลเปิดเพลงสลับกับการออกเสียงตามสายให้พนักงานฟังในขณะทำงานเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ชอบให้เปิดเพลงและนำเทปเพลงมาให้ฝ่ายบุคคลเปิด นอกจากนี้ฝ่ายบุคคลและพยาบาลที่มาปฏิบัติงานคอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่พนักงานทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาเรื่องการทำงาน เพราะพนักงานบางคนไม่กล้าปรึกษาเพื่อนร่วมงานพนักงาน ในด้านทักษะในการออกกำลังกาย ส่วนใหญ่เน้นไปในทางการออกกำลังกายเป็นกีฬาเพื่อการเข้าร่วมการแข่งขันมากกว่าพนักงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเล่นกีฬามีประสบการณ์มาก่อน ทำให้พนักงานที่ไม่เคยเล่นกีฬา หรือเล่นไม่เก่งไม่กล้าเข้าร่วมออกกำลังกาย ซึ่งมีพนักงานอยากให้มีการออกกำลังกายวิธีอื่น เช่น เดินแอโรบิกโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำการออกกำลังกายแต่บริษัทฯ ไม่พร้อมที่จะเริ่มต้น

ด้านการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ ทางบริษัทฯ ได้จัดให้มีห้องปฐมพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นบริการแบบตั้งรับที่ให้การช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นการให้บริการที่เกิดผลต่อพนักงานแบบชั่วคราวเมื่อพนักงานหายเจ็บป่วยอาจกลับไปมีพฤติกรรมแบบเดิมอีก เป็นการตั้งรับที่ได้ประโยชน์น้อยเมื่อเทียบกับการที่ต้องสูญเสียทั้งกำลังคน กำลังทรัพย์ ในปัจจุบันได้มีการให้บริการแบบเชิงรุกเป็นบริการที่ทำก่อนที่มีการเจ็บป่วยหรือสูญเสีย สามารถทำให้ผู้ใช้บริการมีความรู้ ความตระหนัก ถึงความร้ายแรงของโรค การป้องกัน การหลีกเลี่ยงให้ห่างไกล อีกทั้งสามารถนำไปถ่ายทอดให้คนในครอบครัวได้ปฏิบัติตามได้ สำหรับบริษัทฯ ไม่มีการดำเนินงานในด้านบริการที่ปรับเปลี่ยนอย่างชัดเจนอาจจะเนื่องจากองค์กรขาดความเข้าใจในความหมายของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยมีความเข้าใจว่าการบริการที่มีเป็นการให้บริการเพื่อสุขภาพที่เพียงพอแล้วแต่สำหรับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเป็นการดำเนินงานเพื่อให้สุขภาพของบุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์เจ็บป่วยหรือเสี่ยงต่อความเจ็บป่วยให้แข็งแรง และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข สำหรับผู้ที่มีสุขภาพที่อยู่ในเกณฑ์ไม่เจ็บไม่ป่วยต้องมีการส่งเสริมให้มีสุขภาพแข็งแรงดีขึ้น ส่วนผู้ที่มีสุขภาพดีอยู่แล้วต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดียิ่งกว่าเดิม

ด้านมุมมองของผู้บริหาร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วถือได้ว่าเป็นต้นทุนที่ไม่ต้องใช้เงินเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นทุนทางสังคมที่ดี เมื่อมีความคิดช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงทำให้มีการกำหนดนโยบายที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตามส่งผลต่อสุขภาพความปลอดภัยต่อพนักงาน นอกจากนี้ได้มีการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพ และทางสังคม การสร้างความรักความ

สามัคคีให้เกิดในองค์กร การสร้างเสริมทักษะด้านความรู้ทั้งในการทำงานและสุขภาพอนามัยให้พนักงาน สิ่งเหล่านี้ได้ค่อย ๆ ก่อตัวเป็นรูปร่างที่ชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนพนักงานเกิดมีความรักในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีส่วนในการสร้างความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรือง องค์กรต้องการและตั้งใจทำงานในองค์กรอยู่เสมอ เมื่อทั้งผู้บริหารและพนักงานต่างมีความคิดที่เกื้อหนุนต่อกันตลอดเวลาจึงอยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข

ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่ค้นพบในองค์กรคือเมื่อ พนักงานเข้ามาทำงานในบริษัทฯ แห่งนี้ได้รับความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากบ้านไปทำงาน มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น มีสุขภาพดีไม่มีความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้รับการดูแลสุขภาพในด้านการออกกำลังกายมากขึ้น การที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานซึ่งล้วนเป็นความจำเป็นพื้นฐานตามที่ Maslow (อ้างใน เสาวนีย์ สีสองสม, 2542, หน้า 44-45) ได้กล่าวไว้เป็นประจักษ์โดยทั่วไปแล้วนั้นก็ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานแล้ว

จากปรากฏการณ์ด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด ดังได้กล่าวมาทั้งหมดแล้วนั้น เห็นได้ว่ามีจุดเริ่มต้นที่สำคัญจาก 3 องค์ประกอบคือ กฎหมายซึ่งกำหนดโดยรัฐ แนวคิดด้านสุขภาพของพนักงานซึ่งมาจากความเอื้ออาทรจากเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารและความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งสามส่วนก่อให้เกิดมุมมองร่วมกันว่าทุกฝ่ายควรร่วมมือกันเพื่อความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรและเพื่อการพัฒนาองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงเป็นจุดที่ทำให้เกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพขึ้นได้ ถ้าปราศจากการสอดประสานกันในไตรภาคีนี้แล้วการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพก็จะเกิดขึ้นไม่ได้

ข้อเสนอแนะจากการค้นพบ

1. ภายในบริษัท วาโก้ลำพูน จำกัด มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพซึ่งทั้งพนักงานและองค์กรต่างได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานนี้ เพราะฉะนั้นองค์กรจึงควรที่จะมีการดำเนินงานต่อไปอย่างจริงจังเข้มแข็งเพื่อประโยชน์สูงสุด ในบุคลากรของบริษัทฯ บางส่วนที่ยังไม่ตอบสนองและเข้าใจการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ องค์กรควรจัดกิจกรรมปลูกสร้างทัศนคติให้เกิดความรู้สึกที่ดีและถูกต้องขึ้นมาได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์ เพื่อหารูปแบบกับสถานประกอบการแต่ละประเภท ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปสู่การขยายผลในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพสถานประกอบการที่มีลักษณะเฉพาะอย่างต่อไป

2. ควรศึกษาถึงการลงทุนและการคุ้มทุน (Cost Benefit) ในด้านการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน เพื่อให้สถานประกอบการเห็นประโยชน์ที่จะได้รับเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นความสนใจของผู้ลงทุน