

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานของโรงงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจากการเก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงงาน 16 คน และการสนทนากลุ่มพนักงาน 37 คน รวมทั้งการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงาน 370 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วิธีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
3. ปัญหาอุปสรรคในการส่งเสริมสุขภาพ ในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

### วิธีการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

วิธีการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารโรงงาน โดยยึดแนวคิดของการส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรรอตตาวา 5 ข้อ ขององค์การอนามัยโลก แล้วนำผลมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหาและจัดหมวดหมู่ ได้ดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อการดูแลทางสุขภาพ (Build healthy public policy)

โรงงานทุกโรงงานมีนโยบายที่เชื่อต่อการมีสุขภาพดีของพนักงานในโรงงาน โดยเฉพาะนโยบายด้านความปลอดภัย ซึ่งเน้นในด้านความปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนโยบายหลักแล้วโรงงานยังมีนโยบายและแผนงานรองเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว คือ

1.1 นโยบายด้านบุคลากร คือ นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงาน การกำหนดหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ซึ่งมีเงินเหลือเก็บ และมีการขึ้นค่าจ้างในแต่ละปี ที่มีเพียงพอร้อยละ 69.7 (ตามตารางที่ 6) และสวัสดิการ มีชุดทำงานแจกอีกทั้งบริการรถรับ - ส่ง พนักงานร้อยละ 88.6 (ตามตารางที่ 7) ทั้งเดินทางไป- กลับในการทำงานสะดวกมีเพียงพอ ร้อยละ 80.5 ซึ่งมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

1.2 นโยบายด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ มีหลักประกันและมาตรฐานที่ (ISO 9002) เน้นอนว่าสินค้าและบริการที่ผลิตและจำหน่ายออกไปจะไม่มีพิษภัยต่อผู้บริโภค

1.3 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม มีนโยบายและรูปแบบในการป้องกันและควบคุมสิ่งแวดล้อม ภายในโรงงานที่มีมาตรฐาน (ISO 4001) เพื่อความปลอดภัยของพนักงานและชุมชน ตลอดจนมีนโยบายในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอีกด้วย

1.4 นโยบายด้านการพัฒนาโรงงานและวัฒนธรรมโรงงาน โรงงานมีนโยบายในการลด ความเครียดที่ไม่จำเป็นของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดกลุ่มในการประสานงานตั้งคณะทำงาน

## 2. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supporting Environment)

2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โรงงานมีมาตรการในการควบคุมอันตรายจากเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีแผนการตรวจสอบและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักรที่ชัดเจน นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ภายในโรงงานโดยตรงแล้วยังมีสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องซึ่งทางโรงงานอุตสาหกรรมได้กำหนดให้มีการ ควบคุมดูแลให้ถูกสุขลักษณะ เช่นกัน เช่น จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ซึ่งมีทั้งภายในโรงงานทั้ง ในร่มคิดเป็นร้อยละ 66.5 และกลางแจ้ง คิดเป็นร้อยละ 76.4 ภายนอกโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 51.6 (ตามตารางที่ 15) ตาม สถานบริการสุขภาพของเอกชน (Health club) ต่าง ๆ และภายใน โรงอาหารคิดเป็นร้อยละ 96.2 (ตามตารางที่ 15) เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงงานกับพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงงานกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อโรงงานมีการจ้างพนักงานเข้ามาทำงาน พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โรงงานมีหน้าที่ให้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ (ตามตารางที่ 6) การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งโรงงานส่วนมากมีรูปแบบในการดำเนินแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะโรงงานปิโตรเคมีแห่งชาติพนักงานจะกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่ารักที่จะทำงานที่โรงงาน และเช่นกันกับอีกหลาย ๆ โรงงาน

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน เช่น โรงงานบางกอกโพลีเอทิลีน จากการสัมภาษณ์พนักงานกล่าวว่า "ผมอยู่มาหลายโรงงานแล้วมีพนักงานชกตีกันแต่โรงงานนี้ยังไม่เคยมีข่าว" และอีกหลายโรงงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานแต่ละคน กับหัวหน้างาน ซึ่งจะเห็นได้จากหัวหน้ามีความเข้าใจกับลูกน้องถึงร้อยละ 79.9 (ตามตารางที่ 11) เพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจกันดีร้อยละ 86.7 (ตามตารางที่ 11) และลูกน้อง ซึ่งโรงงานได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาขึ้นดังนี้

1. มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานสายการบังคับบัญชา กำลังคน และทรัพยากรให้สามารถประกอบภารกิจของโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
2. การสร้างวัฒนธรรมของโรงงานให้มีการทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาพนักงานทุกคนให้สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงงาน

### 3. การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen Community Action)

โรงงานได้มีการดำเนินงานในกิจกรรมการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งทุกโรงงานมีการจัดดังนี้

3.1 ด้านการศึกษา เปิดให้ประชาชนเยี่ยมชม ศึกษาดูงาน โดยเฉพาะโรงงานปิโตรเคมีแห่งชาติรับฝึกอบรมจากโรงงานที่ต่าง ๆ ด้วย สนับสนุนการเผยแพร่สิ่งพิมพ์ทางความรู้ ให้ทุนการศึกษา และการสนับสนุนวิทยากรในการบรรยายด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

3.2 ด้านสุขภาพ จัดหน่วยบริการทางการแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการแก่ชุมชนรอบ ๆ โรงงานผลัดเปลี่ยนกันในแต่ละโรงงาน สนับสนุนสิ่งพิมพ์และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ

3.3 ด้านศิลปวัฒนธรรม มีโครงการอนุรักษ์พันธุ์เต่าทะเล

3.4 ด้านกีฬา ให้การสนับสนุนทีมกีฬาของชุมชน อุปถัมภ์การแข่งขันกีฬาต่างๆ

3.5 ด้านสิ่งแวดล้อม มีโครงการตาวีเศษ โครงการปลูกต้นไม้สาธารณะ โครงการจัดทำสวนสาธารณะชุมชน ส่วนผู้บริหารบริษัทไบเออร์ฟรีเมียร์กล่าวว่า “ทางโรงงานเน้นโครงการควบคุมและกำจัดสารพิษและมลภาวะเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานและชุมชน”

3.6 ด้านการบูรณะสาธารณสมบัติในชุมชนรอบ ๆ ที่ตั้งของโรงงาน เป็นต้น

#### 4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop Personal Skills)

โรงงานได้มีการเสริมสร้างการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อป้องกันและควบคุมสุขภาพของพนักงาน ทักษะที่โรงงานได้จัดให้แก่พนักงานตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

4.1 ทักษะด้านความปลอดภัย โดยระบุกิจกรรมตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงงานมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของโรงงานที่เพียงพอร้อยละ 90.3 (ตามตารางที่ 8) คือพนักงานสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงในการทำงานและในชีวิตประจำวันของตนเองได้พนักงานปฏิบัติตามกฎและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยให้เป็นนิสัยพนักงานให้การปฐมพยาบาลอย่างน้อยในเบื้องต้นได้

##### 4.2 ทักษะด้านการเลิกสูบบุหรี่

พนักงานที่ถึงพิษภัยของบุหรี่และบอกถึงแนวทางการเลิกสูบบุหรี่ได้  
พนักงานมีทักษะหลีกเลี่ยงจากควันบุหรี่ที่ผู้อื่นสูบได้อย่างเหมาะสม  
พนักงานที่สูบบุหรี่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ จะเห็นได้จากพนักงานที่ไม่สูบบุหรี่คิดเป็นร้อยละ 70.5 และสูบบุหรี่เป็นประจำเพียงร้อยละ 6.3 เท่านั้น (ตามตารางที่ 5) หรือสูบบุหรี่เฉพาะในพื้นที่ที่ไม่รบกวนผู้อื่นหรือในพื้นที่ที่กำหนดให้สูบบุหรี่ได้เท่านั้น

4.3 ทักษะด้านการออกกำลังกาย พนักงานควรมีทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอร้อยละ 14.4 และไม่เลยเพียง 8.2 (ตามตารางที่ 5) พนักงานควรมีความสามารถในการป้องกันการบาดเจ็บจากการออกกำลังกายและเล่นกีฬาได้

4.4 ทักษะด้านการกำจัดความเครียด พนักงานสามารถระบุสาเหตุ และวิธีการกำจัดความเครียดที่ตนได้รับอยู่เป็นประจำได้ พนักงานฝึกฝนจิตใจและวิถีคลายเครียดอย่างสม่ำเสมอจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีที่แตกต่างกันออกไป เช่น ไปฟังเพลง เดินเล่นชายหาด วิ่งออกกำลังกาย ดูโทรทัศน์ ว่ายน้ำตีกอล์ฟ เป็นต้น

4.5 ทักษะด้านการงดสูบบุหรี่และเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ พนักงานสามารถชี้ถึงพิษภัยของสูบบุหรี่และเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ได้ พนักงานที่ดื่มสูบบุหรี่ ต้องดื่มแบบปลอดภัยไม่ขัดกับกฎหมายและกฎระเบียบของโรงงาน จากการสัมภาษณ์พนักงานโรงงาน อะโรเมติกส์ “โรงงานห้ามเด็ดขาดในการดื่มสูบบุหรี่ในโรงงาน และไม่ค่อยมีใครดื่มกัน” จะเห็นได้จากแบบสอบถามที่ดื่มเป็นประจำมีเพียงร้อยละ 2.5 และไม่เลยร้อยละ 24.3 (ตามตารางที่ 5)

4.6 ทักษะด้านการบริโภคอาหาร พนักงานมีความรู้ และสามารถเลือกซื้ออาหารที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายได้พนักงานสามารถแยกแยะได้ว่า วิธีปรุงอาหารนั้นถูกสุขลักษณะและยังคงถนอมคุณค่าอาหารไว้ได้หรือไม่พนักงานสามารถควบคุมตนเองในการบริโภคอาหารในปริมาณที่พอดีกับความต้องการของร่างกายได้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงานไทยโอเลฟินส์ กล่าวว่า “ทางโรงงานมีการตั้งเมนูสุขภาพแทนเมนูอาหาร เช่น อาหารประเภทต้มมีจำนวนแคลอรีเท่าใดเป็นการให้ความรู้ทางโภชนาการ เวลาทานข้าวไปก็อ่านไปได้” และเห็นได้จากการรับประทานอาหารจำพวกผัก ผลไม้ เป็นประจำร้อยละ 54.2 (ตามตารางที่ 12)

4.7 ทักษะด้านการป้องกันโรคติดต่อและเอดส์ พนักงานสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงของตนเองต่อโรคเหล่านี้ได้ พนักงานมีทักษะในการปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงเหล่านั้นได้จนเป็นนิสสินจากการสัมภาษณ์พนักงานโรงงานบางกอกโพลีเอทิลีนส์กล่าวว่า “เดี๋ยวนี้ไม่ค่อยเที่ยวกันแล้วตั้งแต่ได้เข้ามาทำงานที่นี่ เพราะต้องตื่นมาทำงานกันแต่เช้าทำให้นิสัยดีขึ้น และอีกอย่างก็กลัวด้วย”

## 5. การให้บริการเชิงรุก (Reorient Health Services)

ในปัจจุบันบริการสุขภาพที่จัดให้พนักงานจะเน้นเรื่องการรักษาโรค และมีการจัดบอร์ดให้ความรู้ตามฤดูกาลของโรคส่วนใหญ่อัดที่สถานพยาบาล หรือมีผ่านทางอินเตอร์เน็ตบ้าง

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี**

ปัจจัยที่มีผลทำให้การส่งเสริมในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีประสบผลสำเร็จมีดังต่อไปนี้

1. กระบวนการส่งเสริมสุขภาพที่โรงงานดำเนินการมีลักษณะเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถพิจารณาโดยกรอบของกลยุทธ์ 5 ประการคือ

1.1 การให้ข้อมูลข่าวสารและการให้การศึกษาแก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งชุมชนที่อาศัยบริเวณใกล้เคียงโรงงาน พบว่ามีโรงงานแห่งหนึ่ง มีการดำเนินงานให้พนักงานทราบข้อมูล การเปลี่ยนแปลงทุกด้านของโรงงานและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งสามารถเสนอความคิดเห็น ได้ตลอดเวลา โดยมีวิธีการปิดประกาศ ตามบอร์ด ผลิตวารสาร ออกเสียงตามสาย การสอบถามทางโทรศัพท์ การตั้งเมนูสุขภาพแทนเมนูอาหาร และ E-mail ส่วนวิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของพนักงาน มีลักษณะสื่อสารทั้งแนวตั้ง และแนวราบกล่าวคือ พนักงานสามารถติดต่อประสานงานถึงผู้บริหารได้โดยผ่านหัวหน้างานขึ้นไปตามลำดับชั้น นอกจากนี้ พนักงานยังสามารถติดต่อประสานงานกันทางโทรศัพท์และสามารถตัดสินใจดำเนินงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างาน

1.2 ในด้านการขึ้นาสารณะ ผู้บริหารโรงงานบางกอกโพลีเอทิลีน ได้จัดให้มีการประกันชีวิตจากอุบัติเหตุ กับบริษัทประกันภัย วงเงิน 2-3 แสนบาทต่อพนักงานหนึ่งคน โดยที่โรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย และผู้บริหารบริษัทดาวเคมีคอล มีการจัดหางบประมาณสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันตัวอักเสบชนิดบี นอกจากนี้บางหน่วยงานภายในโรงงานไทยโพลีเอทิลีน ยังจัดกิจกรรมให้พนักงานออกกำลังกายก่อนเข้าทำงานช่วงเช้าก่อนเข้าทำงานทุกวัน เพื่อให้ร่างกายเตรียมที่จะปฏิบัติงาน โรงงานส่วนใหญ่มีการจัดสถานที่สูบบุหรี่ การรณรงค์ให้มีการแยกขยะ การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี การอบรมการขับรถยนต์และจักรยานยนต์อย่างปลอดภัย การนำ 5 ส มาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ การจัดกิจกรรม "TPM เครื่องจักรดี มลภาวะดี" นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการประสานการช่วยเหลือพนักงานกรณีเกิดอุบัติเหตุอุบัติเหตุภัยในโรงงาน (Emergency Mutual Aid Group = EMAG) การซ้อมการช่วยเหลือกรณีเกิดอุบัติเหตุภัย ในส่วนของสภาพแวดล้อมในบริเวณรอบโรงงาน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการจัดการบำรุงรักษาให้สวยงามอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี รู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในของโรงงาน ในส่วนของพนักงานมีหัวหน้างานโรงงานอะโรเมติกส์ได้กล่าวว่า มีการจัดตั้งสมาคมบริหารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมระหว่างโรงงาน โดยพนักงานเองที่เรียกว่า "Irisa" ประการสำคัญ การผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการผลิตของโรงงาน (ISO) เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่เอื้อต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงงาน

1.3 การตลาดทางสังคม โรงงานได้ใช้กลยุทธ์การตลาดสังคม (Social Marketing) เพื่อที่จะถ่ายทอด (Conway) แนวคิดและประโยชน์ของการร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพไปยังบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในโรงงานซึ่งประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร พนักงาน ชมรม ผลของการใช้การตลาดทางสังคม ทำให้บุคลากรต่าง ๆ รับรู้คุณค่าของกิจกรรมต่าง ๆ ของการส่งเสริมสุขภาพ และเริ่มมีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมที่โรงงานจัดให้ เช่น ภายในโรงงานไทยโพลีเอทที่สิ้น บางหน่วยงานมีการออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้ร่างกาย ซึ่งพนักงานได้ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย

1.4 การช่วยเหลือให้มีความสามารถ ผู้บริหารบริษัทปิโตรเคมีกล่าวว่า โรงงานส่วนใหญ่ทุกโรงงานจะสนับสนุนให้พนักงาน มีความรู้ความสามารถในการทำงานสูง เช่น จัดให้มีการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มุมนันทนาการ มุมอ่านหนังสือ มุมพักผ่อน ห้องสมุดเพื่อการค้นคว้า

1.5 การประสานใกล้เคียง มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น จัดตู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จัดตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีการจัดสรรด้านทรัพยากรและการจัดการที่ดี

2. ศักยภาพภายในของผู้บริหารและพนักงาน ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อพนักงาน คิดเสมอว่า พนักงานคือเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ จากการให้ข้อมูลผู้บริหารบางกอกไฟเอทที่สิ้น กล่าวว่า "ตนเองคิดว่าพนักงานคือเพื่อนร่วมงานและตนเองก็คือพนักงานคนหนึ่งเหมือนกัน" จากจิตสำนึกที่ดีของผู้บริหาร จึงทำให้มีการสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานในทุกด้าน เช่น ผู้บริหารโรงงานไบเออร์ฟรีเมียร์จัดให้มีบริการซักชุดปฏิบัติการของพนักงานเพื่อลดการแพร่กระจายของสารเคมี ที่อาจปนเปื้อนไปกับเสื้อผ้าของพนักงานโรงงานบางแห่งได้จัดหาเครื่องซักผ้าสำหรับพนักงานไว้ภายในโรงงาน

ในส่วน of พนักงาน พบว่า พนักงานมีศักยภาพในตนเองสูง ในการคิดการจัดการที่ดี จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีการศึกษาที่ดี โดยมี การศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญาและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.45 และ 37.84 ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ มีช่วงเวลาการทำงานเหมาะสม มีวันพักผ่อนเพียงพอ (ตามตาราง 1 - 3 ในภาคผนวก) จึงมีความรับผิดชอบในตนเองสูง ทำให้มีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงความปลอดภัยของการทำงาน จึงมีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน นอกจากนั้นภาวะสุขภาพที่ดีของพนักงานเอง ทำให้

สมรรถภาพของร่างกายดี รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสูง มีเงินเหลือเก็บ อีกทั้งได้รับสวัสดิการที่ดีจากผู้บริหาร กล่าวคือ มีการจัดรถบัสปรับอากาศ รับ - ส่งพนักงานที่ปฏิบัติงานช่วงกะเช้า ตามจุดต่าง ๆ ทั้งจังหวัดระยอง และกรณีพนักงานที่ปฏิบัติงานช่วง ปาย - ดึก ผู้บริหารจัดรถตู้ รับ - ส่ง ทูกราย ซึ่งสร้างความปลอดภัยและเกิดสวัสดิภาพที่ดีให้กับพนักงาน อีกทั้งพนักงานทุกคนยังได้รับ ชุดปฏิบัติงาน จากโรงงานปีละ 2-3 ชุด โรงงานบางแห่งได้จัดหารองเท้าที่ได้มาตรฐานไว้สำหรับพนักงาน ใส่ปฏิบัติงาน พนักงานเองยังสามารถเลือกยี่ห้อรองเท้าได้ 2 - 3 รายการ ตามผลของการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน

#### ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมสุขภาพในโรงงานอุตสาหกรรม

1. พนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ เพราะว่า มีพนักงานบางส่วนที่ไม่สามารถใช้บริการกิจกรรมออกกำลังกายในสถานที่สำหรับกำลังกายที่ผู้บริหารจัดไว้ให้ เช่น กรณีสถานที่ออกกำลังกายอยู่ในบริเวณโรงงาน ในระหว่างเวลาทำงานพนักงานเองต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ ไม่สามารถไปใช้บริการได้ หลังเลิกงานก็ต้องรีบขึ้นรถที่ผู้บริหารจัดไว้รับ - ส่ง กลับบ้าน ส่วนกรณีสถานที่ออกกำลังกายอยู่นอกบริเวณโรงงานแม้ว่าสถานที่ออกกำลังกายนั้น ๆ จะอยู่ใกล้ที่พักของพนักงานเอง พบว่า วัสดุอุปกรณ์ออกกำลังกายมีไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อก่อนที่จะ ไปรอเข้าคิวออกกำลังกาย เมื่อเวลาผ่านไปพนักงานเหล่านั้นจึงตัดสินใจจะไปร่วมกิจกรรมดังกล่าว จึงส่งผลให้โรงงานบางแห่งแจ้งยกเลิกการเช่าสถานที่ออกกำลังกายในที่สุด

2. ด้านบุคลากรส่งเสริมสุขภาพ โรงงานทุกแห่งขาดบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้พนักงาน ไม่มีความรู้ที่ถูกต้องด้านการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพพนักงานในโรงงาน บางคนกล่าวว่า "ตนเองไม่ได้มีเป้าหมายเป็นนักกีฬา จึงไม่มีความจำเป็น ต้อง Fitness" และผู้บริหารโรงงานท่านหนึ่งกล่าวว่า "ตนเองอยากให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย แต่ไม่ทราบว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่จะกระตุ้นให้บุคลากรอื่น ที่ไม่ออกกำลังกาย หันมาเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพมากขึ้น"

3. ด้านสถานที่ในการออกกำลังกาย ที่พัก สิ่งแวดล้อมภายในโรงงาน ซึ่งมีสถานที่จำกัด อยู่แล้วไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และอุปสรรคในการออกกำลังกายหรือห้อง Fitness จากการ สัมภาษณ์พนักงานท่านหนึ่ง "อยากให้โรงงานจัดห้อง Fitness ไว้ในโรงงาน เพราะจะได้เครื่องที่ใหม่ "ไม่ล้าสมัย" "หรือติดต่อ Health Club ที่ทันสมัยหน่อย" สำหรับภายนอกโรงงาน และมีการจัด รถเที่ยวพิเศษให้พนักงานที่ต้องออกกำลังกายที่โรงงาน แต่มีผู้บริหารบางโรงงานกล่าวว่า "ไม่น่ามี สถานที่ออกกำลังกายภายในบริเวณโรงงานเพราะบางครั้งก็จะมีกลิ่นลอยมาแม้ว่าจะไม่มีผลรุนแรง" บางโรงงานที่ค่อนข้างใหญ่มีต้นทุนสูงในการบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงงาน เช่น โรงงานสตาร์ ปิโตรเลียม จะมีการดำเนินการด้านกีฬา มีสนามกีฬาครบวงจร

4. เวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นเวลาที่ค่อนข้างเต็มกำลังเวลาทำงาน จึงทำให้ปลีกเวลาในการ ออกกำลังกายได้น้อย ยกเว้นผู้ที่ชอบออกกำลังกายเป็นประจำร้อยละ 14.4 (ตามตารางที่ 5)