การประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา

แผนงานวิจัยและพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ และ ระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ เครือข่ายภาคใต้

ภายใต้การสนับสนุนจาก สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

การประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา

ผศ.ดร.แสงอรุณ อิสระมาลัย[1]

ภัทราภรณ์ กฤษณะพันธ์[2]

บทนำ

ผลจากการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมของในประเทศไทยที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีประชากรทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารทะเลและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางทะเล ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีแหล่งวัตถุดิบในพื้นที่ มีกำลังการผลิตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงงานประเภทดังกล่าวมีความต้องการแรงงานค่อนข้างมาก เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ

แรงงาน ถือเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการดูแลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานในการผลิตเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ แนวทางหนึ่งคือ การยกระดับความสามารถและความพร้อมของคนทำงานโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสังคมที่มีสุขภาวะ **(wellbeing)** ซึ่งหมายถึง สุขภาพกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ดี ซึ่งแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับการผลิต การเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมที่สามารถช่วยเพิ่มระดับผลผลิตให้มากขึ้น ประกอบกับนโยบายของประเทศไทยที่ต้องการสร้างแรงงานที่มีฝีมือและคุณภาพระดับโลก ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมจึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

โรงงานแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางทะเล ซึ่งมีกำลังการผลิตตลอดทั้งวัน แรงงานส่วนใหญ่จึงทำงานเป็นกะ มีพนักงานทั้งสิ้น **2,500** คน โดยจะผลัดเปลี่ยนกันเข้ากะทำงาน การดำเนินงานด้านการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานส่วนใหญ่ที่ทางโรงงานดังกล่าวดำเนินอยู่ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้บริการรักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการที่รับประทานอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด และการจัดที่พักผ่อนระหว่างพักกลางวันให้กับพนักงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนทำงานยังไม่ชัดเจนนัก

1 ภาควิชาการพยาบาลชุมชนและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2 แผนงานวิจัยและพัฒนานโยบายสาธารณะและระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ เครือข่ายภาคใต้
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

แผนงานวิจัยและพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและระบบการประเมินผลกับกระทางสุขภาพ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีแนวโน้มที่จะขยายตัวมากขึ้นในจังหวัดสงขลา จึงได้ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้บริหารสถานประกอบการ และนักวิชาการจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประเมินผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาเป็นมาตรฐานเพื่อการดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มดังกล่าว และเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบระบบการจัดการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับมิติสุขภาพ

กรอบแนวคิดที่นำมาใช้การศึกษาครั้งนี้ เป็นกรอบกระบวนทัศน์สุขภาพที่ครอบคลุมมากกว่ากระบวนทัศน์ว่าด้วยโรค ดังนิยามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติสุขภาพที่ระบุว่า “สุขภาพคือ สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ” ไม่ใช่เพียงไม่เจ็บป่วยหรือไม่มีโรคเท่านั้น หากครอบคลุมการดำเนินชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขของทุกคน กระบวนทัศน์นี้จึงมองสุขภาพเป็นวิถีชีวิตทั้งหมด แม้ผู้ป่วยเรื้อรัง คนพิการ หรือผู้ที่มีความบกพร่องทางกายหรือทางจิตก็ยังสามารถบรรลุสุขภาวะได้ในขอบเขตแต่ละบุคคล ดังนั้นการประเมินผลกระทบทางสุขภาพภายใต้กระบวนทัศน์นี้จึงพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต หรือสุขภาวะทั้งหมดของประชากรแต่ละกลุ่มที่ได้รับผลกระทบนั้น

จากกระบวนทัศน์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า สุขภาพเป็นเรื่องของวิถีชีวิตทั้งหมด ที่ต้องคิดเป็นองค์รวม โดยสามารถแบ่งสุขภาวะหรือภาวะที่เป็นสุขออกเป็นมิติต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันกันได้ 4 มิติ คือ

1) **สุขภาวะทางกาย** หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นเพียงพอ ไม่มีอุปัทวอันตราย และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

2) **สุขภาวะทางจิต** หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีเมตตา สัมผัสได้กับสรรพสิ่ง มีสติ มีปัญญา รวมถึงลดการเห็นแก่ตัวลงไปด้วย

3) **สุขภาวะทางสังคม** หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างดี มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความงาม มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีภราดรภาพ มีสันติภาพ มีความเป็นประชาสังคม มีระบบบริการที่ดี และมีระบบบริการที่เป็นกิจการทางสังคม

4) **สุขภาวะทางจิตวิญญาณ** หมายถึง สุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดี หรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่มีคุณค่าอันสูงส่ง หรือสิ่งสูงสุด เช่น การเสียสละ การมีความเมตตา กรุณา การเข้าถึงพระรัตนตรัย หรือการ

เข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า ความสุขทางจิตวิญญาณเป็นความสุขที่ไม่ระคนอยู่กับความเห็นแก่ตัว แต่เป็นสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์มีความหลุดพ้นจากความมีตัวตน จึงมีอิสรภาพ มีความผ่อนคลายอย่างยิ่ง มีผลดีต่อสุขภาพทั้งทางกาย ทางจิต และทางสังคม

สุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งมักพบว่า ความเจ็บป่วยหรือความไม่สมบูรณ์ทางกายก็อาจนำมาซึ่งปัญหาความไม่สมบูรณ์ทางจิต ในทางกลับกัน ความเครียดในจิตใจ ไม่ว่าจะเนื่องมาจากความกดดัน ความคับข้องใจ ความขัดแย้ง หรือความวิตกกังวล ก็อาจนำมาซึ่งความไม่สมบูรณ์ทางกายหลาย ๆ รูปแบบด้วยกัน เช่น เป็นไข้ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ การเป็นโรคแผลในกระเพาะอาหาร

ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางสังคมกับสุขภาวะทางจิตก็มีลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ หากสุขภาวะจิตของสมาชิกในสังคมไม่ดี ก็ยากที่สังคมนั้นจะมีสุขภาวะทางสังคมที่ดี ในทางกลับกัน หากสุขภาวะทางสังคมไม่ดี

ความเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนของสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ภายใต้กระบวนทัศน์สุขภาวะ ทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการขยายพรมแดนของการสร้างเสริมและการคุ้มครองสุขภาพไปสู่การพัฒนาและวางแผนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกด้านของชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์ในมิติต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความตระหนัก การเรียนรู้ และความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างเสริมและการคุ้มครองสุขภาพอย่างกว้างขวาง

สำหรับกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ทีมคณะทำงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ในรายละเอียดขององค์ประกอบของสุขภาวะทั้ง 4 ด้านข้างต้น และได้กำหนดมิติสุขภาพเพื่อการประเมินผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานในสถานประกอบการที่เฉพาะสำหรับบริบทที่ศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ กาย จิตและจิตวิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังรายละเอียดในภาพ 1

กรอบแนวคิดการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพของคนทำงานมีหลายประการดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ลักษณะประชากร

1.1.1. เพศ เพศมีผลต่อการเจ็บป่วยจากการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงอาจจะมีการเจ็บป่วยของระบบกล้ามเนื้อและกระดูกมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายอาจจะเจ็บป่วยด้วยอุบัติเหตุจากการการทำงานมากกว่าเพศหญิง เป็นต้น

1.1.2. ความรู้และการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงอาจจะมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ซักถาม รวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งการศึกษาหรือแหล่งเรียนรู้ในสังคมได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

1.1.3. อายุคนทำงาน อายุคนทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการเจ็บป่วยที่แตกต่างกัน เช่น คนทำงานสูงอายุจะเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังมาก ในขณะที่คนทำงานอายุน้อยเจ็บป่วยด้วยโรคทางเพศสัมพันธ์มากกว่า

1.2. พฤติกรรมสุขภาพ

พฤติกรรมสุขภาพหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของแรงงาน เช่น พฤติกรรมการกิน การพักผ่อนนอนหลับ การออกกำลังกาย การจัดการความเครียด หรือเพศสัมพันธ์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพเช่น ปัญหาโรคอ้วนหรือน้ำหนักเกิน โรคจิตประสาท หรือ การติดเชื้อ เอช ไอ วี

1.3. โรคประจำตัวหรือความไวต่อการเกิดโรคของคนทำงานอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการกำเริบของโรค ในกรณีคนที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน หากทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูงอาจทำให้ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดสูง หรือคนที่มีระบบกล้ามเนื้อที่ไม่แข็งแรงหรือกระดูกสันหลังคด เมื่อทำงานซ้ำซากหรือมีท่าทางไม่เหมาะสม อาจจะทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อได้

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.1 การทำงานเป็นกะ ส่งผลต่อแบบแผนการพักผ่อน และการรับประทานอาหาร อาจทำให้แรงงานมีปัญหาการนอนหลับ รับประทานอาหารไม่เป็นเวลา ทำให้ความอยากอาหารลดลง หรือเป็นโรคกระเพาะอาหารอักเสบ/เป็นแผล

2.2 ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซาก ทำให้เกิดอาการเมื่อยล้า เกิดความเครียด ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

3.1 ทางกายภาพ ได้แก่ เสียง แสง อุณหภูมิ ความสั่นสะเทือน ความดันอากาศ และรังสี

3.2 ทางชีวภาพ ได้แก่ เชื้อแบคทีเรีย หรือเชื้อไวรัส ซึ่งคนทำงานมีโอกาสได้รับหรือสัมผัสจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดโรคหรือส่งผลกระทบต่อร่างกายแตกต่างกันไป

3.3 ปัจจัยทางเคมี ได้แก่ การใช้สารเคมีต่างๆ โดยทั่วไปสารเคมีจะเข้าสู่ร่างกายด้วยการหายใจมากที่สุด นอกจากนี้การสัมผัสสารพิษโดยตรงก็มักจะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตของระบบอุตสาหกรรมเช่นกัน

3.4 ทางเออร์โกโนมิคส์ (ergonomic) ซึ่งหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนงาน ความต้องการของงาน สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมทั้งหมด รวมทั้งการออกแบบที่สถานที่ทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทำงานให้เหมาะสมกับร่างกาย สรีระทางกายภาพ จิตใจคนทำงาน และความสามารถของคนทำงานซึ่งรวมถึงความไวของคนทำงานแต่ละคน สภาวะการเจ็บป่วยที่มีอยู่ก่อนแล้ว การขาดประสบการณ์และการไม่ได้รับการฝึกฝน การทำงานที่ใช้แรงมากเกินไปและส่งผลต่อการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ และการทำงานอยู่กับที่นาน ๆ

3.5 ทางจิตสังคม เช่น ลักษณะคนทำงาน การทำงานเป็นกะ วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย เพื่อนร่วมงาน โรคประจำตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานแต่ละคน และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดหรือความพึงพอใจ/ความสุขในการทำงาน

จากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับมิติสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ และปัจจัยที่มีผลผลกระทบทางสุขภาพของคนทำงานดังกล่าวทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้นำฐานคิดดังกล่าวมาพิจารณาในการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ครอบคลุมสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมทุกด้านที่จะส่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินผลกระทบทางสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการโดยใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของคนทำงานทุกระดับที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ
3. เพื่อเป็นตัวอย่างในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจภาคอุตสาหกรรมต่อไป

ประโยชน์ของการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เป็นกระทบทางสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการตลอดจนเป็นแนวทางในการเสนอนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการให้กับหน่วยงานมี่เกี่ยวข้องได้นำไปพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่อไป

ขอบเขตและรูปแบบการศึกษา

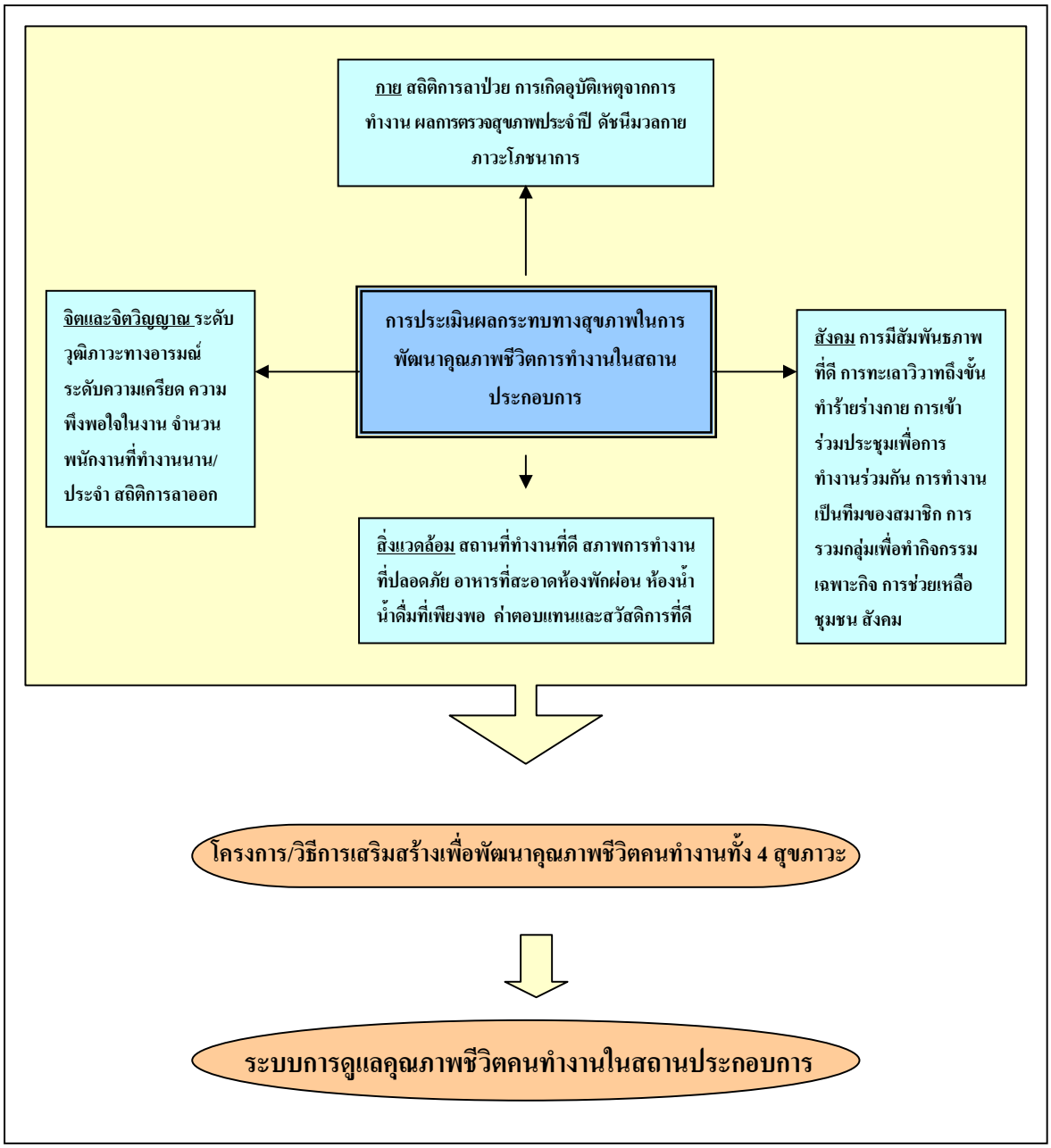
การประเมินผลกระทบทางสุขภาพในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในโรงงานแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ โดยครอบคลุมมิติสุขภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กาย จิตและจิตวิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อม ของคนทำงานทุกแผนกของโรงงาน โดยใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อบอกวัตถุประสงค์ของการศึกษา และใช้การสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม ในคนทำงาน 500 คน การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเชิงปริมาณร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนทำงานที่เข้าร่วมในกระบวนการประเมินผลกระทบทางสุขภาพครั้งนี้

วิธีดำเนินการศึกษา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลการทำงานทั่วไปลักษณะงานที่ทำ แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL - 100) แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ร่วมกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อสำรวจปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนงาน

ผลการศึกษา

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในโรงงานแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำในช่วงแรกเป็นการร่วมกันกำหนดกรอบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพที่เฉพาะสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการดังกล่าว (ดังแสดงในภาพประกอบ1) โดยคณะทำงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งกรอบการประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมมิติสุขภาพทั้ง 4 ด้าน คือ กาย จิตและจิตวิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อม หลังจากนั้นจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงาน พร้อมทั้งได้มีการนำกรอบการประเมินและตัวชี้วัดดังกล่าวไปใช้ในการประเมินสถานการณ์ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตาราง1



ภาพประกอบ 1 กรอบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพของการทำงานในสถานประกอบการ

ตาราง 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มาตรฐาน ตัวชี้วัด และสถานการณ์ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน ของโรงงานแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด จังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิต	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน
1. ด้านกาย	**<u>ด้านสุขภาพแข็งแรง/โภชนาการดี</u>**		
	- สถิติการลาป่วยน้อยลง	- % การลาป่วย/เดือน	2.7 %
	- สถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นต้องหยุดงาน	- จำนวนอุบัติเหตุหยุดงาน/เดือน	11 ราย/เดือน
		- % พนักงานที่มีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐาน	6.8 %
		- จำนวนผู้ใช้บริการห้องพยาบาล/เดือน	1,571 ครั้ง/เดือน
		- ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาล	29,638 บาท/เดือน)
ด้านสังคม	**<u>การมีสัมพันธภาพที่ดี</u>**		
	- เหตุการณ์ทะเลาวิวาทถึงขั้นทำร้ายร่างกายลดลง	- จำนวนครั้งที่ทะเลาะ/เดือน	1 ครั้ง /เดือน
	- ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานลดลง	- จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของสองฝ่ายขึ้นไป	ยังไม่มีข้อมูล
	<u>การทำงานเป็นทีม</u>		
	- การเข้าร่วมประชุมของสมาชิกในทีม	- % สมาชิก 6 ส.ที่เข้าร่วมประชุมประจำเดือน	ยังไม่มีข้อมูล
	- การรวมรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมเฉพาะกิจ (อิสระ)		
	<u>การมีส่วนร่วมของพนักงาน</u>		
	- การเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน	- % การเข้าร่วมกิจกรรม/กิจกรรม	ยังไม่มีข้อมูล
		-จำนวนช่องทางที่ให้พนักงานแสดงความคิดเห็น	ยังไม่มีข้อมูล
	<u>การยอมรับจากสังคมทั้งภายในและภายนอก</u>		
	- หน่วยงานภายนอกเข้ามาดูงาน	- จำนวนหน่วยงานที่มาดูงาน	4 หน่วยงาน/ เดือน
	- สถาบันการศึกษาขอมาฝึกงาน	- จำนวนสถาบันที่ขอฝึกงาน/ปี	46 สถาบัน
	- โครงการให้ความช่วยเหลือ	-จำนวนโครงการให้ความช่วยเหลือ	3 โครงการ/เดือน
	- กิจกรรมชื่นชมให้รางวัล	-จำนวนกิจกรรม/เดือน	1 กิจกรรม/เดือน
ด้านสิ่งแวดล้อม	**<u>สถานที่ทำงานดี</u>**		
	-สภาพแวดล้อมที่ดี	- % ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	แสง 100%
	-ห้องน้ำสะอาด	- จำนวนครั้งในการทำความสะอาดห้องน้ำ/วัน	สารเคมี 100%
	-น้ำดื่มสะอาดและเพียงพอ	- จำนวนจุดบริการน้ำดื่มแบบเหยียบ	เกิน 2 จุด
		- คุณภาพน้ำดื่มอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	เสียง เกิน 7 พื้นที่
			ยังไม่มีข้อมูล
			ยังไม่มีข้อมูล
			ยังไม่มีข้อมูล
คุณภาพชีวิต	**คุณภาพชีวิตของคนทำงาน**	**ผลการสำรวจคุณภาพชีวิต**	**<u>ระดับคุณภาพ</u>**
			ต่ำ 1.6%
			ปานกลาง 65.3%

			สูง 21.9% **<u>แยกตามด้าน</u>** ด้านกาย 25.4% ด้านและจิตวิญาณ 22.8% สังคม 10.1% สิ่งแวดล้อม 24.8%

โดยสรุปผลจากการสำรวจคุณภาพชีวิตของคนทำงานพบส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ 375 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ผลพบว่า

1. ด้านกาย คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านกายอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 84.4 ของคนทำงานทั้งหมดที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

2. ด้านจิตใจ โดยได้สอบถามเรื่องความพึงพอใจในลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลพบว่า คนทำงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99.3 ของคนทำงานทั้งหมดที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

3. ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม โดยได้สอบถามคนทำงานในเรื่องความตระหนักรู้ในการทำงาน การมีวินัยต่อตนเอง แรงจูงใจในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 40.7 ของคนทำงานทั้งหมดที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้สอบถามเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเพียงพอของน้ำดื่ม และห้องน้ำที่สะอาด ผลพบว่า คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่า คุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.5 ของคนทำงานทั้งหมดที่ร่วมตอบแบบสอบถาม

ดังนั้นจากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในโรงงานแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำโดยรวมดังกล่าวจะพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีเพียงคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมเท่านั้นที่อยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุนี้คณะทำงานโครงการฯ จึงได้กำหนดแนวทางและออกแบบโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันอันจะมีส่วนเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันต่อไปโดยโครงการที่เกิดขึ้นจะเป็นโครงการหลัก ๆ ใน 3 เรื่อง ได้แก่ 1) โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน 2) โครงการ PFP ห่วงใยใส่ใจสุขภาพ และ 3) โครงการ PFP สัมพันธ์ชุมชน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ ร่วมกัน โดยได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละกิจกรรมของโครงการที่ต้องการร่วมกัน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมายและนโยบายในการดำเนินโครงการ

โครงการ/กิจกรรม	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายและนโยบาย
1. โครงการ PFP ห่วงใยใส่ใจสุขภาพ			
1. PFP ห่วงใยใส่ใจสุขภาพ		- % การลาป่วย - จำนวนผู้ใช้ห้องพยาบาล - ดัชนีมวลกาย	% การลาป่วยลดลง 0.7 % - จำนวนครั้งของพนักงานเข้าใช้ห้องพยาบาลลดลง 10 % - จำนวนพนักงานที่มีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐานไม่เกิน 100 คน จาก 163 คน
2. ดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ - ตั้งครรภ์		- ผลการทดสอบ ความฉลาดทางอารมณ์ - ผลทดสอบความเครียด	- ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้น 0.5 % - ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน $\geq$ 2.5%
- ปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยง(เสียงดัง)			- พนักงานมีความเครียดปกติและสูงเล็กน้อย $\geq$ 85%
- สูงอายุ		- จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน	- กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 1 ครั้ง/เดือน
- ดัชนีมวลการสูงเกินมาตรฐาน		- จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงานตั้งครรภ์ - การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	- อุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงานตั้งครรภ์เป็นศูนย์ - พนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสียงดังสวมที่อุดเสียง 100 %
- กลุ่มดื่มเหล้า – สูบบุหรี่		- จำนวนครั้งที่ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ	- ให้ความรู้พนักงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
		- % ของพนักงานที่มีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐาน	- พนักงานมีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐานไม่เกิน 100 คนจาก 163 คน
- เสี่ยงต่อเพศสัมพันธ์		- การลาป่วย - สถิติอุบัติเหตุ	- % การลาป่วยลดลง 0.2 % - ไม่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการดื่มสุรา

โครงการ/กิจกรรม	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายและนโยบาย
3. จป. ดีเด่น **4. ให้คำปรึกษา/จัดกิจกรรมคลายเครียด**	**<u>1. ด้านกาย</u>** - ด้านสุขภาพแข็งแรง/โภชนาการดี - สถิติการลาป่วยน้อยลง - สถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นต้องหยุดงาน **<u>2. ด้านสังคม</u>** - การมีสัมพันธภาพที่ดี - เหตุการณ์ทะเลาวิวาทถึงขั้นทำร้ายร่างกายลดลง - ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานลดลง การทำงานเป็นทีม - การเข้าร่วมประชุมของสมาชิกในทีม - การรวมรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมเฉพาะกิจ (อิสระ) - การมีส่วนร่วมของพนักงาน - การเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน - การยอมรับจากสังคมทั้งภายในและภายนอก - หน่วยงานภายนอกเข้ามาดูงาน - สถาบันการศึกษาขอมาฝึกงาน - โครงการให้ความช่วยเหลือ - กิจกรรมชื่นชมให้รางวัล -ห้องน้ำสะอาด	- การทะเลาะวิวาท - จำนวนครั้งที่ให้ความรู้แก่พนักงาน - จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน-จำนวนอุบัติเหตุที่ทำให้ต้องหยุดงาน - %การลาป่วย - สถิติการใช้ห้องพยาบาล - % การเข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนกิจกรรมชื่นชมให้รางวัล - ผลการสำรวจความเครียด	- ไม่เกิดการทะเลาะเนื่องจากการดื่มเหล้า - ให้ความรู้กับพนักงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง - จำนวนอุบัติเหตุหยุดงานลดลงไม่เกิน 6 ราย /เดือน (ปี 47 เฉลี่ย 11 ราย/เดือน) - %การลาป่วยลดลง 0.2 % - จำนวนผู้ใช้ห้องพยาบาลจากอุบัติเหตุลดลง 2% - จป.หัวหน้างานที่กำหนดเข้าร่วมกิจกรรม 100% - มีกิจกรรมให้รางวัลทุกไตรมาส

โครงการ/กิจกรรม	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายและนโยบาย
	3. สถานที่ทำงานดี -สภาพแวดล้อมที่ดี - น้ำดื่มสะอาดและเพียงพอ **4. คุณภาพชีวิตที่ดี** - ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตของคนทำงานด้านต่างๆ หลังการดำเนินโครงการ		
2. โครงการ PFP น่าอยู่น่าทำงาน **1. อารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน** **2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม** ได้แก่ 2.1 ปรับปรุงพื้นที่แสงต่ำกว่ามาตรฐาน 2.2 โรงอาหารสะอาดรสชาดอร่อย 2.3 ปรับปรุงสถานที่พักผ่อน 2.4 น้ำดื่มสะอาดเพียงพอ 2.5 ห้องน้ำสะอาด 2.6 ห้องละหมาด **3. ประกวดสุดยอดสโลแกน** **4. ธนาคารความดีและคนดี PFP** **5. เพื่อนช่วยเพื่อน** **6. การให้ข้อเสนอแนะ**	▼	- ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - อายุเฉลี่ยของพนักงานประจำเพิ่มขึ้น - จำนวนครั้งที่พนักงานทะเลาะกัน - ความสว่างของแสงเป็นไปตามมาตรฐาน - การรับรองจากหน่วยงานภายนอก - ความพึงพอใจของพนักงาน - จุดบริการน้ำดื่มเพียงพอ - ความพึงพอใจของพนักงาน - ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม - ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - ผลการทดสอบความรู้สึกด้านบวกต่อบริษัท (ทดสอบความพึงพอใจ) - ผลทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - จำนวนกิจกรรมชื่นชมให้รางวัล - จำนวนช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็น	- ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน≥ 2.5% - จำนวนคนทำงานที่มีความเครียด - ระดับปกติและสูงกว่าปกติเล็กน้อย≥ 85% - พนักงานอายุงานแต่ละระดับเพิ่มขึ้น 2% - จำนวนครั้งที่พนักงานทะเลาะกันลดลง 50 % - ความสว่างของแสงเป็นไปตามมาตรฐาน 100% - ร้านค้าทุกร้านได้รับการรับรอง"อาหารสะอาดรสชาดอร่อย" - พนักงานพึงพอใจในความสะอาดของโรงอาหาร ≥ 80% - พนักงานพึงพอใจการบริการน้ำดื่ม ≥ 85% - พนักงานพึงพอใจในความสะอาดของห้องน้ำ ≥ 80% - ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน≥ 2.5% - ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน≥ 2.5% - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย 3% - ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ≥ 2.5% - ความพึงพอใจในการทำงานปานกลางและมาก ≥ 80% - ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น 0.5 % - กิจกรรมชื่นชมให้รางวัล 3 รางวัล/ปี - ช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างน้อย 1 ช่องทาง

โครงการ/กิจกรรม	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายและนโยบาย
3.โครงการ PFP สัมพันธ์ชุมชน **1. บริจาคโลหิตช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์** **2. รักษ์ป่าชายเลน** **3. บำเพ็ญประโยชน์ศาสนสถาน**		- ผลทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ - ผลทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ -การทำงานเป็นทีม	- ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ≥ 2.5% - ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ≥ 2.5% - จำนวนทีมงานอย่างน้อย 3 ทีม/การจัดกิจกรรม 1 ครั้ง

หมายเหตุ: รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมสามารถดูในภาคผนวก

ผลการดำเนินงานภายใต้โครงการ กิจกรรมเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน

เนื่องจากเดิมนั้นสถานประกอบการมีการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและ
สิ่งแวดล้อม (มอก./OHSAS 18001, ISO 14001) จึงมีการดูแลในด้านสุขภาพกาย สุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) ทำให้สถานประกอบการได้เติมเต็มในส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ สังคมและจิตใจ ดังนั้นในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคนทำงาน ในระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาที่พบจึงเป็นปัญหาในลักษณะสัมพันธภาพทางสังคมและปัญหาด้านจิตใจ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงภายใต้โครงการ กิจกรรมที่คณะทำงานในสถานประกอบการวางแผนร่วมกันในการใช้กิจกรรมดังกล่าวในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างคนทำงานให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากการแก้ปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังมุ่งเน้นถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการ ฝ่ายงาน หัวหน้าพนักงาน และผู้ดูแลระบบคุณภาพต่างๆ ในสถานประกอบการหันมาให้ความสนใจ โดยดำเนินการปรับปรุงดูแลคุณภาพชีวิตคนทำงานมากขึ้น ภายใต้กรอบสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. **สุขภาวะด้านกาย** ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้สถานประกอบการทำให้เกิดการดูแลสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการดูแลพนักงานในกลุ่มเสี่ยงจากการทำงาน เช่น กลุ่มหญิงตั้งครรภ์ ซึ่งเดิมพนักงานกลุ่มดังกล่าวจะถูกจัดให้ทำงานตามความสามารถโดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพร่างกาย สรีระที่มีผลต่อทารกในครรภ์ เมื่อมีกิจกรรมการดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยงภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มพนักงานตั้งครรภ์ที่มีอายุครรภ์ครบ 3 เดือน จะต้องเปลี่ยนงานจากแผนกที่ต้องยืนทำงาน ทำงานในสภาพอากาศร้อน พื้นลื่น มาอยู่ในแผนกที่พนักงานสามารถนั่งทำงานได้ เช่น เฝ้าล็อคเกอร์เก็บของ ตรวจนับสิ่งของ เป็นต้น

โดยสถานประกอบการยังได้จัดพื้นที่และสถานที่สำหรับออกกำลังกาย โดยการส่งเสริมให้พนักงานตั้งชมรมออกกำลังกายร่วมกันก่อนเข้างานและหลังเลิกงาน ซึ่งได้รับความร่วมมืออย่างดีจากพนักงาน โดยมีชมรมต่างๆ เกิดขึ้น ได้แก่ ชมรมกีฬาฟุตบอล ตะกร้อ แชร์บอล วอลเล่ย์บอล และเทเบิลเทนนิส

อีกทั้งการดูแลพนักงานที่ทำงานในพื้นที่เสียงดังนั้น สถานประกอบการได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกัน และซ้อมแผนเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุ อัคคีภัยจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่ส่งเสริมและเสริมสร้างสุขภาวะทางกายนี้ ยังส่งผลให้การหยุดงานของพนักงานน้อยลงกว่าไตรมาสเดียวกันในช่วงปีก่อน อีกทั้งเป้าหมายการผลิตสินค้าซึ่งสถาน

ประกอบการ ณ ปัจจุบัน อยู่ในสภาพขาดคนคนงานก็ไม่ได้ลดลงไปจากเป้าหมายการผลิตที่กำหนดไว้ เหล่าเป็นเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการทำงานที่มาจากสภาพร่างกายที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานของตนเอง ส่วนรวมและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

2. **สุขภาวะด้านสังคม** จากผลการวิเคราะห์ซึ่งพบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานคนทำงานในสถานประกอบการมีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจกันค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงได้ร่วมกันจัดกิจกรรมที่เอื้อให้คนทำงานได้มีโอกาสทำกิจกรรม สร้างสัมพันธภาพร่วมกัน ซึ่งผลการทำกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงได้เกิดกิจกรรมการบริจาคโลหิต การทำนุบำรุงศาสนสถาน ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมได้รับการตอบรับกับกิจกรรมเป็นอย่างดี

3. **สุขภาวะด้านสิ่งแวดล้อม** ภายหลังโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการได้ดำเนินกิจกรรม PFP น่าอยู่น่าทำงาน ซึ่งดูแลสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน พบว่าจากการดำเนินงานคนทำงานได้เสนอข้อเรียกร้องจุดน้ำดื่มเพิ่มเติมในสถานประกอบการ และการติดตั้งอุปกรณ์ระบายความร้อน (Cooling Air) ในส่วนการผลิต ซึ่งทำให้อุณหภูมิลดลง (รายละเอียดดังภาคผนวก)

4. **สุขภาวะจิตและจิตวิญญาณ** ผลจากการวัดระดับความเครียดของพนักงานในสถานประกอบการพบว่า ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการดูแลแก้ไข จึงทำให้สถานประกอบการเล็งเห็นปัญหาดังกล่าวควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาสุขภาวะอื่นๆจึงได้ดำเนินการแก้ไขโดยใช้กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อเป็นช่องทางในการระบายความรู้สึกเครียดต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานฟังเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงาน โดยผ่านหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่พยาบาล กิจกรรมธนาคารความดี คนดี PFP ซึ่งจะชื่นชมยินดีกับบุคคลที่ทำความดีให้กับองค์กร และร่วมสรรเสริญในกิจกรรมที่ช่วยเหลือกันของพนักงาน เพื่อให้พนักงาน คนทำงานร่วมกันทำกิจกรรมมากยิ่งขึ้นภายใต้ความรู้สึกที่มุ่งหวังให้พนักงานรักองค์กรเปรียบประหนึ่งว่าองค์กรเป็นศูนย์รวมของเพื่อนร่วมงานที่ดี เหมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน โดยจากการสอบถามพนักงานในระดับกลางถึงระดับล่างของสถานประกอบการซึ่งทำงานในสถานประกอบการมากกว่า 5 ปีขึ้นไป พบว่า ส่วนใหญ่รู้สึกผูกพันกับสถานประกอบการ ไม่อยากลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น และเห็นด้วยกับระบบการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในระดับต่างๆ ที่เท่าเทียมกัน

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานในทุกมิติของสุขภาพองค์รวมมีความสำคัญต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพของคนทำงานมี 3 ด้านที่สำคัญ คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวคนทำงาน ลักษณะงาน/สภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงานการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทำให้งานการพัฒนาประสบผลสำเร็จ รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ด้วยเหตุนี้การศึกษาครั้งนี้จึงได้ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการ อันได้แก่ ตัวคนงานเอง ผู้บริหารในสถานประกอบการ เจ้าของกิจการ และนักวิชาการในพื้นที่ จากผลของการทำงานร่วมกันครั้งนี้ ผลจากการจัดทำระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้สถานประกอบการฯ มีวิธีการและขั้นตอนในการดูแลคนทำงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ สังคม และจิตใจ และมั่นใจว่าการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นแนวทางที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ดีด้วย

การจัดทำโครงการหรือแผนงานจึงเป็นการเน้นการสร้างความสามัคคี การทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมทางการกีฬา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมและเรียนรู้การทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นถึงเป้าหมายรวมของกลุ่มมากกว่าการตอบสนองเป้าหมายของตนเอง ซึ่งกิจกรรมสถานประกอบการ ดำเนินการ ได้แก่ จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน การออกกำลังกายก่อนเริ่มงาน ให้พนักงานร่วมกันพัฒนาศาสนสถาน ร่วมกันบริจาคโลหิต การให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่น เช่น ทำบุญทอดผ้าป่า การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านอื่นๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ การจัดบ้านพักให้อยู่อาศัย จัดสถานที่พักผ่อนในระหว่างปฏิบัติงาน จัดบริการห้องสมุด สอนให้พนักงานรู้จักวางแผนด้านการเงินโดยการจัดทำบัญชีครัวเรือนจึงทำให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันในระบบสุขภาพของคนในพื้นที่ รวมทั้งมีส่วนต่อการผลักดันให้เกิดนโยบายในการควบคุมมาตรฐานของสถานประกอบการในการดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในกระบวนการผลิตของธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. (2548). *เมืองไทยสุขภาพดี (Healthy Thailand) 2547* ใน http://www.anamai.moph.go.th. สืบค้น ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2548

เกษราวัลณ์ นิลวรางกรู. (2542). *การพัฒนารูปแบบการให้ความรู้อย่างมีระบบต่อความรู้ การรับรู้และพฤติกรรมการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคเอดส์ของกรรมกรรถรับจ้างในเขตจังหวัดขอนแก่น, วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 22 (2), 26 - 36.

เกษราวัลณ์ นิลวรางกรู. (2548). *การพยาบาลอาชีวอนามัย: แนวคิดและการปฏิบัติในชุมชน*. เอกสารประกอบการสอนในวิชา 250-341 การพยาบาลชุมชนสุขภาพชุมชน 1. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคผนวก

โครงการและสรุปผลโครงการ

PFP ห่วงใยใส่ใจสุขภาพ

- ชมรมกีฬา PFP ห่วงใยใส่ใจสุขภาพ
- ดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยง
- จป.ดีเด่น
- ให้คำปรึกษาคลายเครียด
- สรุปผลโครงการ

ชมรม: กีฬา PFP ร่วมใส่ใจในสุขภาพ

หลักการและเหตุผล

ด้วยปัจจุบันนี้คนรุ่นใหม่ได้ใส่ใจในสุขภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการเลือกกินอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การออกกำลังกายเพื่อทำให้มีสุขภาพแข็งแรง ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจมีความพร้อมสำหรับการทำงานในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ซึ่ง บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัดในฐานะผู้ผลิตอาหาร ก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน จึงได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานในองค์กร โดยได้จัดให้มีอบรมกีฬา PFP ซึ่งประกอบไปด้วย ชมรมกีฬาฟุตบอล, ชมรมกีฬาตะกร้อ, ชมรมกีฬาวอลเล่ย์บอล, ชมรมกีฬาแชร์บอล และชมรมกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อใช้เป็นสื่อในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีสุขภาพแข็งแรง
2. เพื่อความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันแต่ละฝ่าย
3. เพื่อให้พนักงานรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
5. เพื่อให้พนักงานหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติด

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมกีฬาต่างๆ ผ่านรายการเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์
2. แต่งตั้งทีมผู้รับผิดชอบแต่ละชมรมกีฬา
3. ดำเนินการจัดการแข่งขันภายใน

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม – ธันวาคม 2548

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทุกคนของบริษัท แปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด และบริษัทในเครือ

เป้าหมายในการดำเนินการ

1) ลดสถิติการลาป่วยของพนักงานลง 0.7 %
2) ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น 0.5 %
3) ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน $\geq$ 2.5%
4) พนักงานมีความเครียดปกติและสูงเล็กน้อย $\geq$ 85 %
5) จำนวนครั้งพนักงานเข้าใช้ห้องพยาบาลลดลง 10 %

งบประมาณ แบ่งเป็น 5 ชมรมกีฬา คือ

1. ชมรมกีฬาฟุตบอล
2. ชมรมกีฬาตะกร้อ
3. ชมรมกีฬาแชร์บอล
4. ชมรมกีฬาวอลเล่ย์บอล
5. ชมรมกีฬาเทเบิลเทนนิส

รวมค่าใช้จ่าย 18,000 บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. ชมรมกีฬาฟุตบอล

1. คุณสวรรยา	ปลอดอินทร์	ซ่อมบำรุงซูริมิ/วิศวกรรม	ประธานชมรมกีฬาฟุตบอล
2. คุณยุทธภูมิ	เพชรสิทธิ์	แพ็คกิ้ง/ปูเทียม	รองประธานชมรมกีฬาฟุตบอล
3. คุณเฉลิมเดช	อุนตรีจันทร์	เตรียมวัตถุดิบ/ซูริมิ	กรรมการ
4. คุณเหมันต์	สันเจริญ	ซ่อมบำรุงซูริมิ/วิศวกรรม	กรรมการ
5. คุณณรงค์	สุวรรณจันทร์	พัสดุช่าง/วิศวกรรม	เลขาฯ

2. ชมรมกีฬาวอลเล่ย์บอล

1. คุณสุนทร	เฉิดฉิ้ม	ผลิต/ซูริมิ	ประธานชมรมกีฬาวอลเล่ย์บอล
2. คุณนิสา	อินทอง	ผลิตภัณฑ์/ปูเทียม	รองประธาน
3. คุณอาวุธ	ซุ้มไทย	ปลาป่น/ปลาป่น	กรรมการ
4. คุณวรรณีพร	กิจการ	บริหารงานบุคคล/บุคคล	กรรมการ
5. คุณรัดเกล้า	คงสี	ผลิตภัณฑ์/ปูเทียม	เลขาฯ

3. ชมรมกีฬาตะกร้อ

1. คุณอุทัย	แดงสว่าง	เตรียมวัตถุดิบ/ซูริมิ	ประธานชมรมกีฬาตะกร้อ
2. คุณจิระ	จันทร์ชูเพชร	ช่างเครื่องเย็นปูเทียม/วิศวกรรม	รองประธานชมรมกีฬาตะกร้อ
3. คุณสมศักดิ์	คล้ายเพชร	คลังสินค้า/ปูเทียม	กรรมการ
4. คุณถวิล	สุวรรณรัตน์	คลังสินค้า/ปูเทียม	กรรมการ
5. คุณวรวุฒิ	หัสหมัด	เตรียมวัตถุดิบ/ซูริมิ	เลขาฯ

4. ชมรมกีฬาแชร์บอล

1. คุณอรุณศรี	วรรณรัตน์	ผลิต/ซูริมิ	ประธานชมรมกีฬาแชร์บอล
2. คุณสมใจ	ชัยฤทธิ์	ผลิตภัณฑ์/ปูเทียม	รองประธานชมรมกีฬาแชร์บอล
3. คุณระนอง	ช่วยไกร	ผลิตภัณฑ์/ปูเทียม	กรรมการ
4. คุณจรินลักษณ์	คงหนู	QC ซูริมิ/วิจัย	กรรมการ
5. คุณสุพิศ	อนงค์	QC ซูริมิ/วิจัย	เลขาฯ

5. ชมรมกีฬาเทเบิลเทนนิส

1. คุณไพโรจน์	ทองเรือง	อนุรักษ์พลังงาน/วิศวกรรม	ประธาน

2. คุณศิริ	เที่ยงธรรม	เลขานุการฝ่ายบริหาร	รองประธาน
3. คุณจารนัย	ทองเหม	เจ้าหน้าที่ประสานงานผลิต/ซูริมิ	กรรมการ
4. คุณเฉลิมพร	ประทุม	พนักงานพัสดุ/ปูเทียม	กรรมการ
5. คุณสุวิทย์	คีรีรักษ์	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ/จัดซื้อ	กรรมการ
6. คุณดำรงค์	ดำแก้ว	พนักงานพัสดุ/ปูเทียม	กรรมการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
2. พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์และแข็งแรง
3. พนักงานเกิดความสามัคคีรักองค์กร

ดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยง

หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ เป็นหนึ่งของความมุ่งมั่นของบริษัท โดยการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นครอบคลุมทั้งด้าน กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตขององค์กร การดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานกลุ่มเสี่ยง

กลุ่มเป้าหมาย

- หญิงตั้งครรภ์
- พนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสียงดัง
- พนักงานสูงอายุ
- พนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงเกินมาตรฐาน
- พนักงานกลุ่มดื่มเหล้า – สูบบุหรี่
- กลุ่มเสี่ยงต่อเพศสัมพันธ์

เป้าหมาย

- จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับพนักงานตั้งครรภ์เป็นศูนย์
- พนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสียงดังสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย PPE 100 %
- ให้ความรู้กับพนักงานสูงอายุในการดูแลสุขภาพอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- พนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงเกินมาตรฐานไม่เกิน 100 คน
- % การลาป่วยลดลง 0.2 %
- อุบัติเหตุที่เกิดจากการดื่มเหล้าเป็นศูนย์
- การทะเลาะวิวาทที่เกิดจากการดื่มเหล้าเป็นศูนย์
- ให้ความรู้กับพนักงานที่มีความเสี่ยงเรื่องการมีเพศสัมพันธ์อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ระยะเวลา

เดือนมกราคม – ธันวาคม 2548

ผู้รับผิดชอบโครงการ

คุณสันติพันธ์ และทีมพยาบาล

คุณสุเมธ

คุณประเทือง

คุณจุรีพร

<u>วิธีการ</u>

ให้ความรู้

จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์

ส่งเสริมสุขภาพ

<u>การประเมินผล</u>

1. ประเมินผลจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุ
2. ผลการตรวจวัดสมรรถภาพการได้ยิน
3. จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมให้ความรู้กับพนักงาน
4. % การลาป่วย
5. จำนวนครั้งที่เกิดการทะเลาะวิวาท

<u>งบประมาณ</u>

บอร์ดประชาสัมพันธ์, วิทยากร, เอกสารส่งเสริมความรู้ 10,000 บาท

<u>ผลที่คาดว่าจะได้รับ</u>

- ช่วยลดอุบัติเหตุหรือผลกระทบต่อสุขภาพที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน
- พนักงานมีความรู้ในการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง
- ลดความเครียดที่เกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย

จป. ดีเด่น

ความเป็นมา

จป. หัวหน้างานมีส่วนสำคัญมากในการช่วยลดและควบคุมอุบัติเหตุในแต่ละพื้นที่ แต่ปัจจุบันมีเพียงจป. บางหน่วยงานเท่านั้นที่ตระหนักถึงบทบาทตรงนี้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากจป. ส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการทำหน้าที่ด้านจป. เนื่องจากไม่ทราบแนวทางปฏิบัติในการที่จะลด/ควบคุมอุบัติเหตุในพื้นที่ทางคณะทำงานมอก. 18001 จึงจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้แนวทางการปฏิบัติแก่จป. หัวหน้างานโดยใช้กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย ทีมคณะทำงานมอก. 18001 ติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด และมีการวัดผลการปฏิบัติโดยใช้แบบประเมินผลงานการทำหน้าที่จป. หัวหน้างานทุกเดือน และนำคะแนนที่ได้ไปสรุปจป. ดีเด่นประจำไตรมาส

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้จป. หัวหน้างานทุกคนตระหนักว่าการลดและควบคุมอุบัติเหตุในพื้นที่รับผิดชอบเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
2. เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานด้านความปลอดภัยของจป. หัวหน้างาน
3. เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นได้ โดยใช้การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่เปิดให้ทุกคนมีส่วนร่วม

กลุ่มเป้าหมาย

จป. หัวหน้างานทุกพื้นที่ภายในบริษัทแปซิฟิก แปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด

เป้าหมาย

1. พื้นที่ที่กำหนดเข้าร่วมโครงการ 100 %
2. จป. หัวหน้างานผ่านเกณฑ์ประเมินที่ระดับคะแนนอย่างน้อย 60 % ทุกคน ภายใน 2 ไตรมาส

ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม – ธันวาคม 2548

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. สรุปข้อมูลสถิติอุบัติเหตุและสาเหตุการเกิดแต่ละแผนก
2. จัดทำโปรแกรมการประกวดโครงการ
3. จัดทำแบบประเมินผลงานการทำหน้าที่จป. หัวหน้างาน
4. จัดประชุมชี้แจงจป. หัวหน้างานเกี่ยวกับโครงการ
5. จป. หัวหน้างานแต่ละพื้นที่จัดทำโครงการร่วมกับที่ปรึกษาโครงการ
6. จัดทำแผนอบรมเรื่องกิจกรรมเสนอแนะด้านความปลอดภัย
7. จัดอบรมเรื่องกิจกรรมเสนอแนะด้านความปลอดภัยตามแผน

<u>การประเมินผล</u>

จำนวนพื้นที่กำหนดเข้าร่วมโครงการ 100 %

จป.หัวหน้างานผ่านเกณฑ์ประเมินที่ระดับคะแนนอย่างน้อย 60 % ทุกคน ภายใน 2 ไตรมาส

<u>งบประมาณโครงการ</u>

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและของรางวัลสำหรับจป.ดีเด่น 20,000 บาท

<u>ผลที่คาดว่าจะได้รับ</u>

1. สถิติอุบัติเหตุรวมของบริษัทลดลง
2. จป.หัวหน้างานตระหนักถึงหน้าที่เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสังกัดมากขึ้น
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง

จป.หัวหน้างานเขาร่วมโครงการทั้งหมด 27 คน จากทั้งหมด 27 พื้นที่

1.	ฝ่ายโรงงานปูเทียม	8 พื้นที่
2.	ฝ่ายโรงงานซูริมิ	7 พื้นที่
3.	ฝ่ายวิศวกรรม	6 พื้นที่
4.	ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	4 พื้นที่
5.	ฝ่ายผลิตและควบคุมระบบน้ำ	1 พื้นที่
6.	ฝ่ายยานยนต์	1 พื้นที่

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

ผลเสียจากการเกิดอุบัติเหตุ

1. พนักงาน บาดเจ็บ/สูญเสียอวัยวะ/สูญเสียชีวิต รวมไปถึงสูญเสียรายได้
2. บริษัท ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนทดแทน ประมาณ 0.12%-0.48% ของค่าจ้าง
3. หัวหน้า ปริมาณงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากขาดคนทำงาน

อุบัติเหตุเกิดจาก 2 สาเหตุหลักคือ:

1) การกระทำไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) 90% ของอุบัติเหตุ
2) สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) 10% ของอุบัติเหตุ

การกระทำไม่ปลอดภัย เกิดจากการกระทำของคน ได้แก่

- หยอกล้อกันในเวลางาน
- ทำงานในหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้อง
- ละเลยหรือข้ามขั้นตอนการปฏิบัติที่ปลอดภัย
- ทำงานทั้งที่ร่างกายไม่พร้อม
- ทำงานโดยไม่ทราบถึงอันตราย
- ทำให้เกิดภาวะที่ไม่ปลอดภัย, ไม่แจ้งสิ่งที่ผิดปกติ
- ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกัน/มีใช้แต่ไม่เหมาะสม
- ไม่ตรวจสอบก่อน/หลังทำงาน
- ไม่สอนงาน

สภาพแวดล้อมในงานไม่ปลอดภัย เกิดจากการกระทำของคนที่ผิดพลาดแล้วไม่แก้ไข ได้แก่

- พื้นลื่นเพราะน้ำเปียก
- เครื่องจักร อุปกรณ์ชำรุด
- อุปกรณ์ความปลอดภัยไม่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม
- เสียงดังรบกวน หรือฝุ่นมาก
- แสงสว่างไม่เพียงพอ
- เครื่องจักรไม่มีการ์ด
- การออกแบบไม่เหมาะสม

<u>อุปสรรคในการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ</u>

1. พนักงานไม่รายงานอุบัติเหตุ เพราะคิดว่าไม่สำคัญไม่เห็นประโยชน์ในการรายงาน หรือเห็นว่ายากและกลัวเพื่อนว่าโง่
2. ไม่เรียนรู้จากอุบัติเหตุ
3. ไม่ค่อยอยากพูดถึงอุบัติเหตุ เก็บข้อมูลอุบัติเหตุเป็นความลับ
4. ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุต้นตอได้ เพราะคิดว่าอุบัติเหตุเกิดจากความประมาท หรือ เคราะห์กรรม
5. ไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายในการลดอุบัติเหตุ
6. ไม่มีแผน หรือ กิจกรรมในการลดอุบัติเหตุที่มีประสิทธิภาพ
7. ไม่มีวัฒนธรรมความปลอดภัย

ให้คำปรึกษาคลายเครียด

หลักการและเหตุผล

บริการให้คำปรึกษา เป็นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับ โดยผู้ให้การปรึกษาต้องใช้ทักษะต่างๆ ในการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีโอกาสคิดและตัดสินใจ เลือกวิธีการปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมได้ด้วยตัวเองซึ่งเป็นการดำเนินงานกิจกรรมหนึ่งของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพ เป็นบริการที่พยาบาลได้ผสมผสานศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ทางจิตวิทยาการปรึกษามาใช้เพื่อเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้มาปรึกษามีความรู้ เข้าใจ ยอมรับในปัญหาที่ตนเองประสบ มีการพิจารณาแนวทาง และเพิ่มความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองได้ แผนกพยาบาลเล็งเห็นความสำคัญของการให้คำปรึกษา จึงจัดโครงการ “การให้คำปรึกษาคลายทุกข์ด้านสุขภาพ” ขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท แปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด และส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานที่รับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจหาทางเลือกและแก้ปัญหาตนเองได้
2. เพื่อให้พนักงานคลายความทุกข์ด้านสุขภาพ
3. เพื่อสร้างความพึงพอใจในการรับบริการปรึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่มีปัญหา ความเครียดด้านสุขภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม – ธันวาคม 2548

วิธีการดำเนินการ

ขั้นเตรียมการ

1. ประชุมชี้แจง การให้บริการปรึกษาคลายทุกข์ด้านสุขภาพ แก่ทีมพยาบาลเพื่อเตรียมความพร้อมและศึกษาความรู้เพิ่มเติมด้านเทคนิคการให้คำปรึกษา
2. ประชาสัมพันธ์การให้บริการ “คลินิกคลายทุกข์ด้านสุขภาพ” โดยผ่านเสียงตามสายและติดประกาศ
3. ประสานหัวหน้างานค้นหาพนักงานที่มีปัญหา หรือความเครียดด้านสุขภาพเบื้องต้นเพื่อส่งมารับบริการปรึกษา “คลินิกคลายทุกข์ด้านสุขภาพ” ณ แผนกพยาบาล
4. สร้างช่องทางการขอรับบริการปรึกษา “คลินิกคลายทุกข์ด้านสุขภาพ” โดยจัดระบบจองคิวเวลาขอคำปรึกษาล่วงหน้า: เบอร์โทรศัพท์ 604

ขั้นดำเนินการ

1. ให้บริการปรึกษาคลายทุกข์ โดยใช้เทคนิคการให้คำปรึกษา เช่น ทักษะการฟัง การสะท้อนกลับ

2. ให้พนักงานสรุปปัญหา และตัดสินใจหาทางเลือกแก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. กรณีพนักงานยังไม่สามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้หรือยังมีความเครียดนัดพบต่อในวันต่อไป

ขั้นประเมินผล

1. ประเมินความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและการหาวิธีการแก้ปัญหา โดยการสอบถาม
2. ประเมินความพึงพอใจและระดับความเครียดหลังรับคำปรึกษา โดยการประเมินคะแนนความพึงพอใจและระดับความเครียด (มาตราวัด 0 — 10 คะแนน) และจากการสังเกตสีหน้า

สถานที่

คลินิกคลายความทุกข์ด้านสุขภาพ แผนกพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานคลายความทุกข์ และสามารถตัดสินใจเลือกค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้เหมาะสม
2. พนักงานมีความพึงพอใจบริการปรึกษา
3. พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ทีมพยาบาล บริษัทแปซิฟิก แปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>ชมรมกีฬา PFP ร่วมห่วงใยใส่ใจในคุณภาพ</u>

วันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u> แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

1.1 ร่วมเข้าแข่งขันกีฬาในงาน "มหกรรมกีฬาแรงงานต้านยาเสพติดและกีฬาวันแรงงานแห่งชาติจังหวัดสงขลาปี 2548" โดยจัดนักกีฬาเข้าร่วม 5 ประเภทกีฬา ได้แก่

- วอลเลย์บอล 2 ทีม ชาย, หญิง
- ฟุตบอล 1 ทีม
- แชร์บอล 1 ทีม
- ตะกร้อ 1 ทีม
- กีฬาพื้นบ้าน ทุกประเภท

พนักงานที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬา

1.2 การจัดแข่งขันภายใน ได้ดำเนินการจัดแข่งขันกีฬาฟุตบอลทีมชาย 5 คน โดยเริ่มการแข่งขันนัดแรกวันที่ 25 เม.ย. มีพนักงานสมัครเข้าร่วมแข่งขันจำนวน 13 ทีม แบ่งการแข่งขันออกเป็น 4 สาย ช่วงเวลาที่จัดแข่งขันเป็นช่วง 15.00 – 18.00 น. ของทุกวัน

1.3 กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนปฏิบัติงาน โดยเริ่มฝึกท่าออกกำลังกายให้กับหัวหน้างานทุกพื้นที่ เพื่อให้หัวหน้างานเป็นแกนนำในการออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายเพื่อสร้างกระแสสุขภาพให้พนักงานตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มผลิตปูเทียม

กลุ่มสำนักงาน

กลุ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

กลุ่มผลิตซูริมิ

การออกกำลังกายก่อนทำงานของพนักงานฝ่ายต่าง ๆ

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>ดูแลพนักงานกลุ่มเสี่ยง</u>

วันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u>

1.1 หญิงตั้งครรภ์

1 ได้จัดทำระเบียนรายชื่อพนักงานตั้งครรภ์ จากการสำรวจเมื่อเดือนพฤศจิกายน พบพนักงานตั้งครรภ์จำนวน 39 คน

2 รวบรวมปัญหาของพนักงานตั้งครรภ์ เกี่ยวกับงานที่ทำและได้ข้อสรุปของปัญหาดังนี้

2.1 รายได้ลดลง

2.2 รถรับ-ส่งพนักงาน (เปลี่ยนการทำงานจากกลางคืนเป็นกลางวัน)

2.3 ความเครียด (สุขภาพจิต)

3 จัดให้คำปรึกษาแก่พนักงานตั้งครรภ์ที่มีปัญหา (เมื่อวันที่ 4/12/2547 โดยคุณสันติพันธ์)

4 ออกแบบแบบสอบถามพนักงานตั้งครรภ์ถึงความรู้สึกที่ทำงานปัจจุบัน และรวบรวมผล วันที่ 7/12/47

5 ค้นหาวิธีการทำงานของพนักงานตั้งครรภ์ที่เป็นรายเหมาเพื่อทดแทนรายได้เดิม

6 วางแผนให้ความรู้ร่วมกับองค์กรภายนอก (บริษัทนมต่างๆ) อยู่ในขั้นการประสานอยู่

1.2 พนักงานปฏิบัติงานพื้นที่เสียงดัง

- ตรวจวัดระดับความดังของเสียงทุกพื้นที่
- ประกาศให้พื้นที่ที่มีเสียงดังเกินมาตรฐานเป็นพื้นที่เสี่ยง และกำหนดให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (ที่อุดหูลดเสียง,ที่ครอบหูลดเสียง)ตลอดเวลา
- จัดให้มีการตรวจวัดสมรรถภาพการได้ยินของพนักงานกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
- ให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีเสยงดัง ให้พนักงานตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

1.3 พนักงานสูงอายุ

- สำรวจและรวบรวมรายชื่อพนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป พร้อมรายละเอียดหน้าที่การปฏิบัติงาน

1.4 พนักงานที่มีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐาน

- แจ้งผลการตรวจดัชนีมวลกายให้พนักงานที่มีดัชนีดัชนีมวลกายเกินมาตรฐานเพื่อระวังสุขภาพ
- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในวันระบบคุณภาพ
- จัดบอร์ดให้ความรู้เรื่องกรารับประทานอาหารที่ถูกต้อง

1.5 ดื่มเหล้า-สูบบุหรี่

- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในวันระบบคุณภาพ
- จัดทีมพยาบาลกระตุ้นให้พนักงานทราบผลกระทบการดื่มเหล้า-สูบบุหรี่ ผ่านเสียงตามสายอย่างต่อเนื่อง
- จัดบอร์ดให้ความรู้เรื่องผลกระทบที่เกิดจาการดื่มเหล้า-สูบบุหรี่

1.6 กลุ่มเสี่ยงต่อเพศสัมพันธ์

- จัดกิจกรรมให้ความรู้ในวันระบบคุภาพ
- จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์, แจกแผ่นพับ
- จัดตู้หยอดเหรียญถุงยางอนามัยให้บริการพนักงาน 3 จุด

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>จป. ดีเด่น</u>

วันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u>

1.1 สรุปข้อมูลสถิติอุบัติเหตุและสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุแยกตามพื้นที่, จัดทำโปรแกรมการประกวดโครงการและจัดทำแบบประเมินผลการดำเนินงานของจป. หัวหน้างาน

1.2 จัดประชุมชีแจงจป. หัวหน้างานทุกพื้นที่เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548 เพื่อชี้แจงรายละเอียดโครงการ, เกณฑ์การตัดสิน, สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ที่รับผิดชอบและแนะนำกิจกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ควบคุมอุบัติเหตุในพื้นที่ของตนเอง รวม 27 พื้นที่ โดยแต่ละพื้นที่มีคณะทำงานมอก. 18001 เป็นที่ปรึกษาการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งกำหนดรวบรวมแผนงานทุกพื้นที่ภายใน 15 มีนาคม 2548

1.3 รวบรวมแผนงานจากจป. ทุกพื้นที่ โดยจป. ทุกพื้นที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ได้รับแผนงานครบทุกพื้นที่

1.4 ที่ปรึกษาพื้นที่ร่วมจัดกิจกรรมกับจป. หัวหน้า และสรุปผลเพื่อตัดสินจป. ดีเด่นในไตรมาสที่ 2

PFP น่าอยู่ น่าทำงาน

- อารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม
- ประกวดสุดยอดสโลแกน
- ธนาคารความดีและคนดี PFP
- เพื่อนช่วยเพื่อน
- ข้อเสนอแนะ
- สรุปผลโครงการ

อารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน

หลักการและเหตุผล

จากผลการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ EQ ของบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ทางด้านการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและทักษะทางสังคม มีคะแนนต่ำ จึงควรมีการจัดทำ *โครงการอารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน* เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้กับพนักงาน เกี่ยวกับ EQ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง EQ กับความสำเร็จในงาน
2. เพื่อให้พนักงานสามารถตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

หัวหน้างานระดับ 2-4 และพนักงาน

เป้าหมายโครงการ

คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบ EQ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มขึ้นจาก 1.47 % เป็น 2 %

กิจกรรมที่ 1

1. อบรมหัวหน้างานให้ความรู้เกี่ยวกับ EQ กับความสำเร็จในงาน (เน้นเนื้อหาเพื่อให้ไปสื่อถึงพนักงาน)

กิจกรรมที่ 2

2. จัดงานตามโครงการ อารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน โดยจัดเป็นช่วงระยะเวลา 3-5 วัน
3. มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้าน EQ มาให้ความรู้เกี่ยวกับ EQ กับความสำเร็จในงานโดยมุ่งเน้นด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะทางสังคม (เน้นความสนุกสนาน)
4. ให้ความรู้โดยใช้ วีซีดี เกี่ยวกับ EQ
5. มีการจัดกิจกรรมบันเทิงเพื่อเสริมความสนุกสนานและเรียกความสนใจ ซึ่งยังเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมทักษะทางสังคมด้วย
    - # การประกวด การแสดงความสามารถพิเศษของพนักงาน
    - # การเล่นเกมเป็นกลุ่ม

การประเมินผลกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1

ประเมินผลการอบรมด้วยข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่อบรม

กิจกรรมที่ 2

จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรม

ประเมินผลตามเป้าหมายโครงการ

แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต

งบประมาณรวม 2 กิจกรรม 30,000 บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับ EQ กับความสำเร็จในงาน
2. พนักงานสามารถตระหนักรู้ถึงอารมณ์เพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม

ความเป็นมา

สภาพการทำงานในพื้นที่ที่ใช้ความร้อน, ใช้เครื่องจักรที่มีเสียงดัง, พื้นที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ ฯลฯ สภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานถึงแม้ไม่ทำให้เกิดอันตรายในทันที แต่ทำให้สุขภาวะทางอารมณ์ของพนักงานไม่ดี อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานซึ่งส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจและสังคมด้วย การปรับสภาพแวดล้อมจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่มีสิ่งรบกวน พนักงานสามารถควบคุมอารมณ์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีโดยรวม ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วัตถุประสงค์

1. ลดอุณหภูมิบริเวณที่พนักงานปฏิบัติงานที่มีความร้อนสูงเกินมาตรฐานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่มีสิ่งรบกวน
2. ปรับปรุงพื้นที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
3. ลดการได้ยินเสียงดังเกินมาตรฐานให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง
4. ปรับปรุงความสะอาดในบริเวณสถานที่ต่างๆ ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ยอมรับได้
5. ปรับสภาพแวดล้อมให้ดูร่มรื่น

กลุ่มเป้าหมาย

1. ปรับปรุงพื้นที่ที่แสงสว่างต่ำกว่ามาตรฐาน
2. โรงอาหารสะอาดรสชาติอร่อย
3. ปรับปรุงสถานที่พักผ่อน
4. ห้องน้ำสะอาด
5. ห้องละหมาด

เป้าหมาย

1. พื้นที่ปฏิบัติงานที่มีอุณหภูมิสูงเกินมาตรฐานลดลงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกพื้นที่
2. พนักงานที่ปฏิบัติงานบริเวณที่มีอุณหภูมิเกินมาตรฐานมีความพึงพอใจ 80 % ของพนักงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
3. พื้นที่ที่แสงสว่างไม่เพียงพออยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 100 %
4. พนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสียงดังสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย 100 %
5. ผลการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน $\geq$ 2.5 %
6. ความพึงพอใจในบริการน้ำดื่ม $\geq$ 80 %
7. จุดบริการน้ำดื่มได้รับการปรับปรุงให้ที่สะอาดอย่างน้อย 4 จุด
8. ร้านอาหารร้านค้าทุกร้านได้รับการรับรอง “อาหารสะอาดรสชาติอร่อย”

ระยะเวลาดำเนินโครงการ

11 พฤศจิกายน 2547 – กุมภาพันธ์ 2548

ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. ทัศนีย์ ศรีสุวรรณ
2. คุณพัลลภ ชนะชัย
3. ศรินทิพย์ ทองเพ็ชร
4. ณรงค์ศักดิ์ ขวัญทอง
5. ศักดิ์ เลิศวนางกูร

วิธีการดำเนินการ

1. **สำรวจพื้นที่**
   - พื้นที่ที่มีอุณหภูมิเกินมาตรฐาน
   - พื้นที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ
   - พื้นที่ที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน
2. ออกแบบแบบสอบถามที่ใช้สำรวจความพึงพอใจสภาพแวดล้อมด้านความร้อนก่อนและหลังปรับปรุง
3. ประชุมหาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและหาวิธีการแก้ไข
4. ให้พนักงานทำแบสอบถามและสรุปผล
5. ประชุมวางแผนย่อยเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมแต่ละด้าน
6. ดำเนินการปรับปรุงตามแผนงานย่อย
7. ติดตามผลการปรับปรุงระหว่างดำเนินการปรับปรุงตามแผนงานย่อย
8. ตรวจวัดผลการปรับปรุงโดยเครื่องมือตรวจวัดและแบบสอบถาม

การประเมินผล

1. ตรวจวัดสภาพแวดล้อมโดยใช้เครื่องมือตรวจวัด
2. ตรวจวัดความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถาม
3. ตรวจเช็คการสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย
4. ขอการรับรอง “อาหารสะอาดรสชาติอร่อย”

งบประมาณ

ยังไม่สามารถระบุได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจากความร้อน, แสงสว่าง และเสียงดังที่มีต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ
2. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของพนักงานดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน
3. ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีโดยรวมต่อพนักงาน
4. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน

ประกวดสุดยอดสโลแกนกับ "พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน"

หลักการและเหตุผล

ในการจัดประกวดสโลแกนของโครงการ "พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน" หรือ MS – QWL ขึ้นมา เนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการใหม่ และขณะนี้ยังไม่เป็นที่จดจำของพนักงาน ทางคณะทำงานจึงมีความเห็นควรที่จะมีสโลแกนของโครงการขึ้นมา เพื่อให้เป็นที่จดจำในกลุ่มของพนักงานได้ง่ายขึ้น

ในการนี้จึงได้เล็งเห็นว่าควรจะจัดให้พนักงานในบริษัทฯ (และบริษัทฯ ในเครือ) ทำความรู้จักโครงการ โดยเริ่มจากการเข้าร่วมประกวดสโลแกนของโครงการเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานสนใจในโครงการมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานในบริษัทฯ ได้รู้จักโครงการ MS – QWL มากขึ้น
2. เพื่อจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
3. เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานของพนักงาน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด และบริษัทฯ ในเครือ

เป้าหมายโครงการ/ดัชนีชี้วัด

ดำเนินการให้พนักงานร่วมส่งสโลแกนเข้าประกวด โดยมีเป้าหมายว่าต้องส่งสโลแกนเข้าร่วมประกวดประมาณ 3 % ของพนักงานทั้งหมด

ขั้นตอนดำเนินการ (ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 21 มี.ค. – 21 เม.ย.2548)

1. ประชาสัมพันธ์โครงการ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการตัดสิน
3. เปิดรับสโลแกนจากพนักงาน
4. ตัดสินสโลแกน
5. ประกาศผลการตัดสิน
6. ประเมินโครงการ

เงื่อนไขในการประกวด

1. จะต้องเป็นพนักงานของบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด และบริษัทฯ ในเครือเท่านั้น
2. การส่งสโลแกนสามารถส่งได้ที่ฝ่ายบุคคลฯ (บงกช, ศรินทิพย์), ฝ่ายโรงงานปูเทียม (ณรงค์ศักดิ์) ฝ่ายโรงงานซูริมิ (สุภาภรณ์)

วิธีการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน

1. เริ่มการประชาสัมพันธ์โครงการโดยการประกาศผ่านรายการเสียงตามสายและจัดทำใบปลิวติดตามบอร์ดประชาสัมพันธ์และบอร์ดในไลน์ซูริมิและปูเทียม รวมไปถึงการจัดทำป้ายผ้าประชาสัมพันธ์โครงการ
2. คัดเลือกหากรรมการตัดสินสโลแกน ประมาณ 5 ท่าน เตรียมเงินรางวัลสำหรับการประกวด

3. จัดตั้งจุดรับสโลแกนตามจุดต่างๆ จำนวน 3 จุด ได้แก่ ฝ่ายบุคคลฯ, ฝ่ายซูริมิ, ฝ่ายปูเทียม ตั้งแต่วันที่ 21 มี.ค. – 16 เม.ย.2548 โดยจะต้องรวบรวมข้อมูลทั้งหมดส่งที่คุณบงกช จนท. ประชาสัมพันธ์ฝ่ายบุคคลฯ และธุรการ เพื่อจัดเตรียมส่งให้คณะกรรมการเพื่อทำการตัดสิน
4. ประกาศผลการตัดสินสโลแกนในวันที่ 21 เม.ย.2548 โดยมีประธาน (คุณชัยวัฒน์ แซ่จิว) เป็นผู้มอบรางวัลแก่พนักงาน

สถานที่ดำเนินการ

ภายในและภายนอกบริเวณบริษัท แปซิฟิกแปรรูปสัตว์ฯ จำกัด

งบประมาณ **รวม 2,000 บาท**

ผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงานโรงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การประเมิน

ประเมินจากจำนวนผู้ส่งสโลแกนเข้าประกวด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- พนักงานรู้จักโครงการ MS – QWL มากขึ้น
- พนักงานให้การยอมรับโครงการและเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น
- พนักงานผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

โครงการธนาคารความดี

ขอบเขตของโครงการ

พนักงานบริษัท แปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด, อุตสาหกรรมปลาป่นแปซิฟิก จำกัด, บริษัทพี.เอฟ.พี เทรดดิ้ง **จำกัด**

ความสำคัญของปัญหา

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Work Life) ให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต มีความสุขกับการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งบริษัทฯ และตัวพนักงานเอง ซึ่งบริษัทฯ ได้มีความมุ่งมั่นสนับสนุนให้มีโครงการเหล่านี้กับพนักงานทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมผลักดันให้มีกิจกรรมทำดำเนินการเกิดผลสำเร็จร่วมกัน

โดยเฉพาะกิจกรรมธนาคารความดี เพื่อให้พนักงานแสดงออกถึงกิจกรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประกอบคุณงามความดีต่อพนักงาน, กลุ่มเพื่อนพนักงานตลอดทั้งบุคคลภายนอกในชุมชนทั่วๆ ไปที่มีผลกระทบได้รับความเดือดร้อน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือขัดเกลาให้เพื่อนๆ พนักงานมีแนวคิดใฝ่หาในทางที่ดีมีคุณธรรม ไม่เป็นภัยต่อสังคมโดยรวม และทำให้เกิดค่านิยมร่วมกันของพนักงานที่ดีมีคุณธรรมที่เป็นทรัพย์สินทางบุคลากรที่มีค่าของบริษัทฯ สืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันใกล้ชิดต่อกลุ่มเพื่อนพนักงานและบริษัท
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักมุ่งมั่นในการทำความดี
3. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
4. เพื่อเป็นหลักเกณฑ์พิจารณาการทำความดี

เป้าหมาย

- **พนักงานเข้าร่วมโครงการธนาคารความดี มากกว่า 20 % ของพนักงานทั้งหมด**
- **มีพนักงานเข้าร่วมโครงการมีกิจกรรมทำความดีอย่างน้อย 1 ครั้งในหนึ่งปี**

ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม – ธันวาคม 2548

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประชุมนำเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดความหมาย, ขอบเขต, ประเภท, ลักษณะของพฤติกรรมที่ทำความดี
2. กำหนดคุณสมบัติ, หลักเกณฑ์ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการประกอบคุณงามความดี ดีเด่นประจำปีและมอบรางวัลจูงใจ
3. ทำการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข่าวสารให้พนักงานรับทราบ เช่น เสียงตามสาย, คู่มือ, แผ่นพับ แนะนำธนาคารความดี ฯลฯ
4. จัดทำกิจกรรมธนาคารความดี
    - ก่อตั้งคณะกรรมการพิจารณาติดตามการทำกิจกรรมความดี พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่
    - เปิดรับสมาชิกกิจกรรมธนาคารความดี
    - แจกสมุดบันทึกความดี พร้อมทั้งอธิบายวิธีการใช้สมุดเพื่อลงคะแนนเก็บสะสม

- ติดตามเพื่อประเมินผลการทำความดีของสมาชิกที่ร่วมโครงการ กระตุ้นสนับสนุนให้สมาชิกได้ทำกิจกรรมความดีเป็นระยะๆ

5. ประกวดและให้รางวัล พนักงานที่กระทำกิจกรรมความดี

6. ประเมินผลโครงการเพื่อบรรลุเป้าโครงการ MS – QWL ของบริษัทฯ

- คุณภาพ
- ประสิทธิผล
- เวลา
- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ต้นทุน

งบประมาณ 30,000 บาท แบ่งเป็น

1. การดำเนินงานกิจกรรมในโครงการ 10,000 บาท นำเสนอกิจกรรมขออนุมัติต่อประธานฯ เป็นคราวๆ ไป
2. เงินรางวัลผู้ชนะความดี 20,000 บาท นำเสนอกิจกรรมประเภทรางวัล, ระยะเวลาในการมอบรางวัล จัดทำรายละเอียดนำเสนอประธานฯ เป็นคราวๆ ไป

ผู้รับผิดชอบโครงการ ทีมงานคณะทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

การประเมินผล แบ่งเป็น

1. ประเมินผลการทำกิจกรรมความดี และพิจารณาให้รางวัล เช่น สถิติการทำความดี, ประเภทของความดี, จำนวนพนักงานที่ทำความดี เป็นต้น
2. ประเมินความสำเร็จของโครงการ แบ่งเป็น

2.1 ความสำเร็จของโครงการและเป็นที่พอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ โอนงานให้เป็นงานประจำของหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไป

2.2 คุณภาพของโครงการที่เกิดขึ้นกับพนักงานโดยรวมและมีผลดีต่อบริษัทฯ

2.3 ระยะในเวลาการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนงานการปฏิบัติกิจกรรมหรือไม่

2.4 ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามงบประมาณอย่างประหยัดและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทฯ และมีกำลังใจในการทำงาน/ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามอยู่ในกฎระเบียบกติกาของสังคม
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน

โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน

หลักการและเหตุผล

โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนด้านทุนทรัพย์ อันเนื่องมาจากตัวพนักงานหรือครอบครัวได้รับอุบัติเหตุหรือมีความเดือดร้อนด้านอื่นๆ เช่น ประสบภัยพิบัติ น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน เป็นต้น โดยความช่วยเหลือที่เกิดขึ้นจะมาจากน้ำใจของเพื่อนพนักงานในโรงงานทุกคนที่มีความห่วงใยและต้องการบรรเทาทุกข์ต่อเพื่อนพนักงานด้วยกัน โดยถือว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานแล้วยังแสดงถึงพลังอันยิ่งใหญ่ของ ส. ตัวที่ 6 (ส.สามัคคี) ในบริษัทฯ ของเรา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อช่วยเหลือทางด้านทุนทรัพย์หรือสิ่งของบริจาคแก่พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน
2. สร้างจิตสำนึกให้ทุกคน ในการสมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบความเดือดร้อน

ขอบเขตการดำเนินงาน

พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการช่วยเหลือ โดยคณะกรรมการโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทั้งหมดในบริษัทฯ

เป้าหมายโครงการ

พนักงานมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.47 % เป็น 2 %

วิธีการดำเนินงาน

1. ทีมงานแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายบุคคลและธุรการ รับเรื่องเข้าโครงการเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือโดยได้จาก 2 ทาง ดังนี้
    - พนักงานเป็นผู้ขอความช่วยเหลือเอง
    - หัวหน้าแผนกเป็นผู้ขอความช่วยเหลือให้กับพนักงาน
2. ทีมงานพิจารณาเรื่อง โดยจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนเสนอเพื่อให้คณะกรรมการ (แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือตามความเหมาะสม) พิจารณาขออนุมัติ
3. การรับความช่วยเหลือจากเพื่อนพนักงานมีขั้นตอนดังนี้
    - รวบรวมรายชื่อผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โดยเก็บรวบรวมเงินบริจาคทุกเดือน โดยพนักงานรายวัน/รายเหมาคนละ 5 บาท พนักงานรายเดือนคนละ 10 บาท โดยผู้บริจาคจะได้รับการบันทึกคะแนนลงในสมุดธนาคารแห่งความดี 1 คะแนนต่อการบริจาค 1 ครั้ง
    - เงินบริจาคช่วยเหลือบางส่วนเพิ่มเติมสมทบจากบริษัทฯ ซึ่งพิจารณาตามความเหมาะสม

4. ส่งมอบเงิน/สิ่งของบริจาคแก่พนักงาน

ระยะเวลาในการดำเนินการ เมษายน – ธันวาคม 2548

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนมีจำนวนลดลง
2. พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
3. พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันมากขึ้น

รับฟังข้อเสนอแนะกับ MS – QWL

หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยปัจจุบันนี้พนักงานในบริษัทฯ ประสบปัญหาต่างๆ มากมายอันเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลดลง และพนักงานไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ทางคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เล็งเห็นปัญหาในจุดนี้ จึงได้จัดตั้งโครงการ รับฟังข้อเสนอแนะกับ MS – QWL ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. พนักงานมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น
2. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาทราบถึงปัญหาในการทำงานของพนักงาน
3. ลดปัญหาการขาด, ลา มาสายได้

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด

เป้าหมายโครงการ/ดัชนีชี้วัด

สถิติการขาด ลา มาสาย ของพนักงานลดลง 40 %

วิธีการดำเนินงาน

1. จัดหาตู้รับข้อเสนอแนะมาติดตั้งบริเวณทางเข้าโรงอาหาร
2. กำหนดเวลาการเปิดตู้รับข้อเสนอแนะ (ทุกวันศุกร์ เวลา 15.00 น. โดยผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปฝ่ายโรงงาน)
3. นำข้อเสนอแนะที่ได้มาพิจารณาและแก้ไข
4. ประกาศผลการดำเนินงานให้พนักงานทราบ (ผ่านรายการเสียงตามสาย, บอร์ดประชาสัมพันธ์)

ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2548

งบประมาณโครงการ รวม 1,500 บาท

ประเมินผลโครงการ

พนักงานมีความพึงพอใจถึงวิธีการจัดการข้อเสนอแนะที่ส่งมา ไม่ต่ำกว่า 80 %

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ลดปัญหาให้การทำงานของพนักงานได้
2. ลดปัญหาการขาด, ลา มาสายได้
3. สร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

สรุปผลการดำเนินงาน

กิจกรรม อารมณ์สดใส ใจกายเป็นสุข สนุกกับงาน

ภายใต้โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน

ผลการจัดกิจกรรม

1.1 จากผลการสำรวจวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัทฯ พบว่า คะแนน EQ ด้านทักษะทางสังคม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ จึงจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างและพัฒนาระดับ EQ ให้สูงขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 กิจกรรม คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับ EQ แก่หัวหน้างาน และการจัดกิจกรรมสันทนาการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับ EQ ให้กับกลุ่มพนักงาน

1.2 ประสานงานร่วมแผนกฝึกอบรมและติดตามผล โดยรวมกิจกรรมการจัดอบรม EQ ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ตั้งแต่ระดับ 2-4 เข้ากับแผนการฝึกอบรมประจำปีของบริษัทฯ และทำการติดต่อวิทยากรจากโรงพยาบาลประสาทสงขลา และแจ้งรูปแบบความต้องการของลักษณะกิจกรรม

1.3 เลื่อนการอบรมจากวันที่ 21 เมษายน 48 เป็นวันที่ 25 เมษายน 48 เนื่องจากความไม่พร้อมของห้องประชุมใหญ่ ซึ่งต้องใช้ในงานถ่ายทำ Presentation บริษัทฯ

<u>กิจกรรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อม</u>

<u>โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน</u>

<u>ผลการดำเนินงาน</u>

ด้านแสง

1.1 ผลการตรวจสภาพแวดล้อมด้านแสงสว่าง ครั้งที่ 3 ล่าสุด เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2548 จากพื้นที่ทั้งหมด 189 จุด ไม่ผ่าน 79 จุด ซึ่งเกิน 40% และได้ทำการปรับปรุงครบทุกพื้นที่ 100% แต่ยังไม่ได้ตรวจวัด และในเดือนกุมภาพันธ์ ได้มีการปรบปรุงพื้นที่ไลน์ผลิต ซึ่งจะต้องทำการตรวจวัดสภาพแสงใหม่ทั้งหมด โดยจะประกาศผลการตรวจในสิ้นเดือนเมษายน (ตามเอกสารแนบ ผลการตรวจวิเคราะห์ระบบแสงสว่าง)

1.2 ได้มีการนำเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และได้ข้อสรุปถึงการเปลี่ยนระยะเวลาในการวัดให้ถี่ขึ้น จากปีละครั้ง เป็นไตรมาสละครั้ง

ด้านเสียง

ตามแผนงานศึกษาการลดเสียงดังจากเครื่องจักร ได้มีการศึกษาหาสาเหตุของเสียงดังและกำหนดเป็นแผนงานี่จะปรับปรุงทั้งหมด 4 พื้นที่ โดยใช้หลักการกั้นแบ่งพื้นที่เพื่อควบคุมการกระจายของเสียงในส่วนของโรงงานปูเทียม ส่วนโรงงานซูริมิใช้หลักการลดแหล่งกำเนิดเสียงโดยใช้เครื่องจักรที่ก่อให้เกิดเสียลดลง และส่วนของฝ่ายวิศวกรรมใช้หลักการเพิ่มพื้นที่ให้เสียงกระจายตัวออกได้ในบริเวณกว้าง

เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2547 ได้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมเรื่องเสียงดัง และมีผลการตรวจวัดเสียงหลังการปรับปรุงพื้นที่ดังนี้

พื้นที่	**แหล่งกำเนิดเสียงและสภาพแวดล้อม**	**การปรับปรุง**	**ระดับเสียงดัง dB(A)**		**ผลเทียบกับมาตรฐาน (85 เดซิเบลเอ)**
			ก่อนปรับปรุง	**หลังปรับปรุง**	
1. ห้องผลิตซูริมิ ฝ่ายโรงงานซูริมิ	เครื่องจักรและห้องระบบปิด	เปลี่ยนระบบดูดเนื้อปลาจากปั๊มเกียร์สียงดังมาใช้ระบบ Vaccuum	89.97	89.82	ไม่ลดลง
2. ห้องผสมปูเทียม ฝ่ายรง. ปูเทียม	ครกผสมและ Silent cutter	กั้นห้องแยกส่วนระหว่างห้องผสมปูเทียมกับไลน์ปูเทียม	85.30	85.35	ไม่ลดลง
3. ไลน์ Cooking ปูเทียม	ห้องผสมปูเทียม		86.60	82.62	ลดลงเป็นไปตามมาตรฐาน
4. ห้องเย็นปูเทียม	ระบบเครื่องเย็นและพื้นที่แคบ	ขยายพื้นที่ห้องเครื่อง	90.88	87.40	ไม่ลดลง

สรุปผลการปรับปรุงพื้นที่เสียงดังพบว่ามีเพียง 1 พื้นที่ จากทั้งหมด 4 พื้นที่ (คิดเป็น 25%) ที่สามารถลดเสียงดังให้ต่ำกว่า 85 เดซิเบลเอได้ ซึ่งยังไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายของโครงการที่ต้องการให้ลดลงจากเดิม 50% การที่ไม่สามารถลดระดับเสียงดังให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดอาจมาจากข้อจำกัดของพื้นที่หลายอย่าง เช่น ไลน์ผลิตซูริมิต้องใช้เครื่องจักรจำนวน

มาก และต้องอยู่ในระบบปิดตามหลักการผลิตอาหารรวมถึงข้อจำกัดด้านอาคารที่คับแคบที่ไม่อาจปรับปรุงได้เนื่องจากต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งการปรับปรุงกระบวนการหรือเครื่องจักรเพื่อลดเสียงที่แหล่งกำเนิดเสียง สำหรับโรงงานที่มีการเติบโตมาจากการขยายหรือต่อเติมขยายน่าจะเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องใช้งบประมาณสูงที่จะเปลี่ยนแปลงและไม่คุ้มทุน ดังนั้นการลดเสียงโดยใช้อุปกรณ์ป้องส่วนบุคคลป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเสียงดังเกินที่กฎหมายกำหนด น่าจะเป็นแนวทางที่ทำได้ครอบคลุมและตอบสนองต่อเป้าหมายได้ชัดเจนกว่า

ด้านความร้อน

1.1 ดำเนินการติดตั้ง เครื่อง cooling pack เพื่อปรับปรุงระบบทำความเย็นในไลน์ผลิตปูเทียม ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 มีนาคม 48 เพื่อลดอุณหภูมิความร้อน

การปรับอุณหภูมิความร้อนโดยการติดตั้ง cooling pack ในแผนกผลิตปูเทียม

โรงอาหารสะอาด รสชาติอร่อย

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u>

1.1 ประสานงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เพื่อขอข้อมูลและคำแนะนำถึงมาตรฐานการประเมินความสะอาด

1.2 ประชุมคณะทำงานโรงอาหาร ร่วมกับผู้จำหน่ายอาหาร เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2548 ถึงวัตถุประสงค์ หลักการและรายละเอียดของกิจกรรม โรงอาหารสะอาด รสชาติอร่อย และมีการจัดตั้งผู้ตรวจติดตามความสะอาด

การประชุมชี้แจงโครงการและตรวจสุขภาพผู้จำหน่ายอาหารในสถานประกอบการ

สถานที่พักผ่อน

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u>

1.1 สำรวจพื้นที่และถ่ายรูปสถานที่ห้องพักผ่อนเดิม จำนวน 2 จุดใหญ่ๆ คือ ลานพักผ่อนโรงงานซูริมิ และลานพักผ่อนโรงงานปูเทียม และติดต่อร้านรับตกแต่งสวนหย่อม เพื่อทำการออกแบบผังการตกแต่งสวน

ลานพักผ่อนซูริมิ

ลานพักผ่อนปูเทียม

1.2 ติดต่อประสานงานตัวแทนธุรกิจให้เช่าตู้คาราโอเกะแบบหยอดเหรียญ เพื่อนำมาติดตั้งบริเวณห้องพักผ่อนพนักงาน

น้ำดื่มสะอาด

ติดตั้งตู้น้ำดื่มชนิดกด และแก้วน้ำเพิ่มเติม พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการทำความสะอาดแก้ว

ผลการดำเนินงาน

1.1 สำรวจและสังเกตพื้นที่บริเวณที่ตั้งตู้น้ำดื่มเดิม และบริเวณที่ควรติดตั้งเพิ่มเติม ซึ่งเดิมมี 7 จุด รวมไปถึงเปลี่ยนตู้น้ำดื่มให้เป็นแบบเหยียบ เพื่อป้องกันเรื่องของโรคติดต่อที่เกิดจากการดื่มน้ำจากแก้วใบเดียวกันของพนักงาน

1.2 ทำการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงาน เมื่อวันที่ 21-27 กุมภาพันธ์ 48 โดยการสุ่มพนักงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 587 คน เป็นพนักงานโรงงานปูเทียม 256 คน คิดเป็น 43.67% และพนักงานโรงงานซูริมิ 331 คน เป็น 56.39% ภายหลังการติดตั้งตู้น้ำดื่ม 3 สัปดาห์ พบว่าพนักงานใหม่คุ้นเคยกับวิธีการดื่ม และเห็นว่าควรจะใช้ตู้น้ำดื่มชนิดกดเหมือนเดิม และเห็นว่าจำนวนจุดติดตั้งที่มีอยู่เดิมเพียงพอต่อความต้องการแล้ว (เอกสารแนบ ผลการสำรวจความคิดเห็นพนักงาน)

1.3 จากผลสำรวจที่ได้ จึงมีการกำหนดความรับผิดชอบของพนักงานในแผนกที่มีตู้น้ำดื่มติดตั้ง ให้จัดเวรกันทำความสะอาดแก้น้ำ ตามเวลาที่กำหนดคือ ให้ขึ้นอยู่กับปริมาณการใช้แก้ว แต่อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง/วัน

1.4 จัดวางแก้วน้ำดื่มจุดละ 100 ใบ และจัดภาชนะเพื่อแยกแก้วที่ยังไม่ใช้ กับใช้แล้วออกจากกัน เพื่อสุขอนามัยที่ดีของพนักงาน

1.5 ประเมินผลหลังดำเนินงาน ในเดือน พ.ค.2548

ห้องน้ำสะอาด ดำเนินการสำรวจจุดที่ชำรุด ของห้องน้ำ 3 จุดใหญ่ คือ โรงงานปูเทียม, โรงงานซูริมิ และห้องน้ำสำนักงาน เพื่อทำการแจ้งซ่อมแซม

ห้องละหมาด อยู่ระหว่างการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นพนักงาน เกี่ยวกับความต้องการใช้ เวลาที่ใช้ รวมถึงจำนวนพนักงานที่เห็นด้วยกับจุดที่จะทำการสร้างห้องละหมาด

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>กิจกรรม ประกวดสุดยอดสโลแกน “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน”</u>

<u>ภายใต้โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน</u>

มีนาคม – เมษายน 2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u>

1.1 ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และกำหนดเงื่อนไขการส่งสโลแกน ที่ต้องสอดคล้องและครอบคลุมนโยบายคุณภาพชีวิตของบริษัทฯ ผ่านสื่อเสียงตามสาย และบอร์ดประชาสัมพันธ์ โดยเริ่มรับสโลแกนจากพนักงานเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2548 ปัจจุบัน (17 เมษายน 2548) มีจำนวนผู้ส่งสโลแกนเข้าประกวดจำนวน 17 สโลแกน และได้มีการขยายเวลาปิดรับสโลแกน จากวันที่ 16 เมษายน 2548 เป็นวันที่ 30 เมษายน 2548 เพื่อให้พนักงานจัดส่งเข้ามาให้มากขึ้น

1.2 กำหนดคณะกรรมการตัดสิน จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นคณะทำงานของระบบ เพื่อตัดสินสโลแกนที่ได้รับรางวัล คือ

- ฝ่ายโรงงานซูริมิ 1 คน
- ฝ่ายโรงงานปูเทียม 1 คน
- ส่วนสำนักงาน 1 คน

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>กิจกรรมธนาคารความดี</u>

<u>โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน</u>

เมษายน 2548

ผลการจัดกิจกรรม ระยะที่ 1

1.1 ประชุมกลุ่มเพื่อกำหนดความหมาย, ขอบเขต, ประเภท ลักษณะของพฤติกรรมที่ทำความดี โดยแบ่งประเภทของการทำความดีออกเป็น 4 ดังนี้

ก.) <u>การทำความดีที่มีผลต่อปัจเจกบุคคล</u> หมายถึง การกระทำกิจกรรมความดีที่ผู้ได้รับผลเป็นบุคลคนเดียวเท่านั้น มี

1. พบทรัพย์สินของบุคคลอื่นๆ
2. ช่วยเหลือให้บุคคลอื่นๆ พ้นจากภัยอันตราย
3. แจ้งเหตุหรือชี้เบาะแสให้บุคคลอื่นๆ พ้นอันรายหรือได้กลับคืนจากทรัพย์สิน

ข.) เป็นผู้อยู่ในระเบียบวินัย, จารีตประเพณี, ศีลธรรมดีงามจนได้รับการสรรเสริญจากบุคคลทั่วๆ ไป หมายถึง

1. เป็นพนักงานที่อยู่ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงนอย่างเคร่งครัด, ไม่เคยขาดงาน, ไม่ลาหรือไม่มาสาย ผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งหน้าที่การงานและต่อตนเองและสังคมรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ เช่น ไม่คดโกงเวลาทำงาน, ไม่ทุจริตต่อหน้าที่จนพิสูจน์ได้และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป, เป็นบุคคลขยันขันแข่งหมั่นเพียรประกอบสัมมาอาชีวชอบ, เป็นผู้ที่ชอบบริจาคทรัพย์สินหรือร่างกายช่วยเหลือผู้อื่นๆ ต่อไป

ค.) การกระทำความดีที่มีผลต่อบุคคลหมู่มาก หมายถึง พนักงานที่กระทำความดีแล้วผลเกิดกับจำนวนมาก เกิดผลกับสังคมโดยรวม มี

1. การเป็นนักกีฬาของหน่วยงานของบริษัท
2. ให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานอื่นในการจัดทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมต่อสาธารณะประโยชน์

ง.) กิจกรรมความดีอื่นๆ เป็นกิจกรรมที่กระทำความดีนอกจากทั้ง 3 ข้อ (ข้อ ก. ข. ค.) ข้างต้น และพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการกระทำความดี เช่น ดูแลทรัพย์สินของบริษัทฯ ไม่ให้เสียหายหรือสูญหาย, ชี้แนะเพื่อป้องกันทรัพย์สินของเพื่อนพนักงานหรือของบริษัทฯ ไม่ให้สูญหาย เสียหาย แจ้งเหตุจนสามารถป้องกันอุบัติภัยที่จะเกิดขึ้นกับทรัพย์สินของบริษัทหรือเพื่อนพนักงาน เป็นต้น

1.2 กำหนดคุณสมบัติ, หลักเกณฑ์ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการประกอบคุณงามความดี ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องเป็นพนักงานบริษัทแปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด และบริษัทฯ ในเครือเท่านั้น

2. พนักงานผู้เข้าร่วมโครงกาจะได้รับสมุดบันทึกคนละ 1 เล่ม โดยในสมุดจะบันทึก ชื่อ – นามสกุล, แผนก/ฝ่ายที่สังกัดเพื่อใช้ประโยชน์ในการบันทึกกิจกรรมความดีเอาไว้ เป็นสมุดธนาคารความดีและตรวจสอบนำเสนอขอรับรางวัลต่อไป

1.3 กำหนดวิธการบันทึกความดีลงในสมุด พร้อมทั้งผู้มีอำนาจ/สิทธิในการลงนามรับรองการกระทำความดีของพนักงาน ดังนี้

บันทึกความดีที่ฉันทำ

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ทำ	ผู้รับรอง	คะแนน

วัน/เดือน/ปี : เมื่อมีกิจกรรมในการทำความดีให้ระบุลงในแบบฟอร์มทุกครั้ง

กิจกรรมที่ทำ: ให้สรุปรายละเอียดของกิจกรรมที่ได้กระทำดีโดยสังเขปและอ่านแล้วเข้าใจ

ผู้รับรอง : เมื่อมีการทำกิจกรรมความดีจะต้องมีผู้ลงนามรับรอง, หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดที่ร่วมกระทำความดี ลงนามรับรองให้ เป็นต้น

คะแนน : จะถูกบันทึกโดยคณะกรรมการพิจารณาให้รางวัลการกระทำความดี ซึ่งจะมีการพิจารณาหลักเกณฑ์ของคะแนนการกระทำความดีแต่ละประเภทไว้ให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ผู้ที่นำส่งเข้าประกวดชิงรางวัลธนาคารความดีจะต้องส่งสมุดบันทึกความดีให้คณะกรรมการพิจารณา ตามระยะเวลาที่กำหนดให้ซึ่งจะแจ้งกำหนดให้ผู้ส่งเข้าประกวดทราบ พร้อมทั้งกำหนดรางวัล และเกียรติบัตรต่างๆ ทราบโดยทั่วกัน

1.4 ดำเนินการสั่งจัดทำสมุดธนาคารความดี ครั้งที่ จำนวน 300 เพื่อเริ่มรับสมัครสมาชิกรอบแรกในวันระบบคุณภาพและ Big Cleaning Day ซึ่งจะจัดขึ้นในวันเสาร์ที่ 23 เมษายน 258

1.5 การดำเนินการระยะที่ 2 ในเดือนพฤษภาคม 2548 หลังจากรับสมัครสมาชิกธนาคารความดี และเริ่มการบันทึกความดี

1.5.1 ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ถึงวิธีการและความคืบหน้าทั้งทางด้านความคิดเห็นจากพนักงานที่เป็นสมาชิกและยังไม่เป็นสมาชิก เพื่อทำการกระตุ้นให้กิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและน่าสนใจ

1.5.2 กำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ การให้คะแนนความดี

1.5.3 ประเมินและติดตามความสำเร็จของกิจกรรมตามเป้าหมาย

สรุปผลการดำเนินงาน

กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน

ภายใต้โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน

17 เมษายน 2548

ผลการจัดกิจกรรม

1.1 อยู่ระหว่างการจัดทำแบบสอบถาม ความคิดเห็นพนักงานโดยสุ่มพนักงานกลุ่มเป้าหมาย 25% ของพนักงานทั้งหมด เกี่ยวกับการเปลี่ยนรูปแบบการบริจาคเงินช่วยเหลือจากเดิมที่บริจาคตามกำลังศรัทธาจากการประชาสัมพันธ์จากฝ่ายบุคคลเป็นครั้งคราว ให้เป็นการกำหนดจำนวนเงินที่แน่นอนทุกเดือนเพื่อให้เป็นกองทุนสำหรับการกำหนดจำนวนเงินที่แน่นอนให้กับพนักงาน และทำการแบ่งประเภทและการพิจารณาระดับความเดือดร้อนของพนักงาน

สรุปผลการดำเนินงาน

กิจกรรมรับฟังข้อเสนอแนะกับ MS-QWL

ภายใต้โครงการ PFP น่าอยู่ น่าทำงาน

17 เมษายน 2548

ผลการดำเนินงาน

1.1 อยู่ระหว่างการสั่งทำกล่องรับความคิดเห็น ขนาดใหญ่ ให้เป็นแบบใส เพื่อให้มองเห็นข้อเสนอแนะที่พนักงานหย่อนลงในตู้

1.2 ติดป้ายบ่งชี้ ถึงวันและเวลารวมทั้งชื่อผู้บริหารที่จะทำการเปิดตู้ไว้ที่หน้ากล่อง

1.3 เตรียมบอร์ดการประชาสัมพันธ์จำนวนข้อคิดเห็นที่ได้รับ รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ดำเนินการแล้ว

ติดตั้งตู้รับข้อเสนอแนะซึ่งติดตามจุดต่าง ๆ ในสถานประกอบการ

PFP ชุมชนสัมพันธ์

- บริจาคโลหิตช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์
- รักษ์ป่าชายเลน
- บำเพ็ญประโยชน์ – พัฒนาศาสนสถาน
- สรุปผลโครงการ

โครงการบริจาคโลหิตช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์

หลักการและเหตุผล

บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด เป็น 1 ใน 20 บริษัทที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และด้านจิตใจ

การบริจาคโลหิตช่วยชีวิตมนุษย์ เป็นกิจกรรมของการเสียสละเพื่อส่วนรวมซึ่งเป็นมิติสุขภาพสังคม บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด จึงได้จัดทำโครงการนี้เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสังคมขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความเสียสละช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์
2. รู้จักแบ่งปัน ทำประโยชน์แก่สังคม

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด

ระยะเวลาดำเนินการ

ครั้งละ 1 วัน และ 2 ครั้ง/ปี

วิธีดำเนินการ

ขั้นเตรียมการ

1. เขียนโครงการบริจาคโลหิตช่วยชีวิตมนุษย์ เสนอประธานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. ประสานเหล่ากาชาดจังหวัดสงขลา เพื่อบริจาคโลหิตของพนักงานบริษัทฯ พร้อมกำหนดวัน เวลาการบริจาค

ขั้นดำเนินการ

1. ประสานหัวหน้างาน ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือพนักงานบริจาคโลหิตพร้อมรายชื่อผู้บริจาค
2. ดำเนินการบริจาคโลหิต ร่วมกับเหล่ากาชาด และระยะที่มาบริจาค

ขั้นประเมินผล

ประเมินจำนวนพนักงานที่ร่วมบริจาคโลหิต

สถานที่

บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานมีความภาคภูมิใจในการเสียสละบริจาคโลหิตช่วยชีวิตมนุษย์
2. บริษัทฯ มีส่วนร่วมทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ

โครงการ PFP รักษ์ป่าชายเลน

ความเป็นมา

เนื่องจากสภาพป่าชายเลนของลุ่มทะเลสาบสงขลาในปัจจุบันได้ถูกบุกรุกทำลายไปเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ของทะเลสาบสงขลาโดยรวม ดังนั้น เพื่อตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว บริษัทฯ จึงเห็นความสำคัญที่จะร่วมมือในการแก้ไขและฟื้นฟูให้ป่าชายเลนในลุ่มทะเลสาบสงขลากลับมาอุดมสมบูรณ์เช่นในอดีต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบริเวณลุ่มทะเลสาบสงขลา
2. เพื่อการอนุรักษ์ผืนป่าชายเลนที่โดนบุกรุกทำลายให้คืนสภาพเดิม
3. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน
4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ชุมชน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทั่วไปที่สนใจเข้าร่วมโครงการประมาณ 100 คน โดยกำหนดปลูก จำนวน 1,000 ต้น

วิธีการดำเนินงาน

1. ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการขอกล้าไม้และสถานที่ปลูก
2. ประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ
3. กำหนดวันดำเนินการ

งบประมาณโครงการ รวม 5,000 บาท

การประเมินผล

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 100 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อความอุดมสมบูรณ์แก่ผืนป่าชายเลนบริเวณลุ่มทะเลสาบสงขลา
2. พนักงานมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม
3. ได้รับการยอมรับจากชุมชน

โครงการ บำเพ็ญประโยชน์ – พัฒนาศาสนสถาน

หลักการและเหตุผล

สภาพปัจจุบันประชาชนทั่วไปมีจิตใจที่ค่อนข้างกระด้าง ก้าวร้าว โหดร้ายกว่าในอดีตมาก ดังจะพบเห็นได้จากข่าวอาชญากรรมที่เผยแพร่ผ่านทางสื่อต่างๆ ให้ทราบไม่เว้นแต่ละวัน ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสภาพเศรษฐกิจ สภาวะแวดล้อมทางสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยที่ไม่อาจมองข้ามไปอีกประการคือ การที่ประชาชนห่างเหินจากการปฏิบัติกิจกรรมทางด้านศาสนา ซึ่งทุกศาสนาล้วนแล้วแต่สั่งสอนให้ทุกคนเป็นคนดี มีเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ทั้งต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์โลก

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ถีบตัวสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้แทบไม่มีเวลาปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา จะมีเวลาบ้างก็เป็นช่วงเวลาที่น้อย และผู้ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ที่มีวันหยุดไม่ตรงกับสำคัญทางศาสนาโดยเฉพาะผู้ที่นับถือศาสนาพุทธแทบไม่ได้ประกอบพิธีทางศาสนกิจ เช่นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามที่ยังพอมีเวลาละหมาดซึ่งสามารถทำได้ทั้งในสถานประกอบการ (ที่ได้จัดทำสถานที่ไว้ให้) และที่มัสยิดใกล้เคียงสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งหากพุทธศาสนิกชนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ้างก็โดยการทำบุญผ่านการเรี่ยไรจากเพื่อนร่วมงานในงานบุญต่างๆ เช่น งานทอดกฐิน

พนักงาน บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด ก็เช่นกันไม่มีเวลาเพียงพอที่จะไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนาได้อย่างที่ควรจะเป็นและต้องการ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมทางด้านศาสนา จึงเห็นสมควรจัดทำ “โครงการ บำเพ็ญประโยชน์ – พัฒนาศาสนสถาน”

ซึ่งโครงการดังกล่าวนอกเหนือจากก่อให้เกิดความรู้สึกว่าได้บุญตามความเชื่อในคติโบราณแล้ว ยังได้ร่วมบำเพ็ญประโยชน์ด้านการพัฒนา บูรณะ ซ่อมแซม และทำความสะอาดศาสนสถานด้วย สำหรับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการนอกจากแสดงให้เห็นถึงความเสียสละทางด้านกำลังกายแล้ว ยังก่อให้เกิดความสามัคคีกับเพื่อนพนักงานต่างแผนก/ฝ่าย ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

วัตถุประสงค์

- ให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจได้ร่วมทำบุญแม้จะอยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติงาน
- พัฒนาศาสนสถานให้เป็นสถานที่น่าอยู่ (เน้นงานขนทราย ปูน ร่วมกับชาวบ้านเพราะอยู่ในช่วงการก่อสร้าง ต่อเติม บันไดทางขึ้น และงานเก็บกวาด ทำความสะอาด พื้นที่ทั่วไป บริเวณสำนักสงฆ์)
- มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่บริษัทฯ

สถานที่ดำเนินโครงการ

สำนักสงฆ์ถ้ำฤาษี บ้านออกเขา ม.3 ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา

วันเวลาดำเนินการโครงการ

วันเสาร์ที่ 26 มีนาคม 2548 เวลา 08.30 – 13.00 น.

วิธีดำเนินการ

21 ─ 25 มี.ค. 2548 ประชาสัมพันธ์โครงการเพื่อหาผู้สมัครใจเข้าร่วม

26 มี.ค. 2548

- 08.00 น. ออกเดินทางโดยรถบริษัทฯ
- 08.30 ─ 11.00 น. พัฒนาพื้นที่สำนักสงฆ์โดยการเก็บกวาดขยะ ขนอิฐ หิน ทราย เพื่อก่อสร้างลานปฏิบัติธรรม
- 11.00 ─ 13.00 น. ทำบุญถวายภัตตาหารเพล แก่พระภิกษุสงฆ์ และรับประทานอาหารร่วมกัน
- 13.00 น. เดินทางกลับบริษัทฯ

งบประมาณ 5,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งมีโอกาสได้ร่วมทำบุญโดยไม่ต้องรอให้ถึงเทศกาลทำบุญ
- เป็นการประชาสัมพันธ์บริษัทฯ ให้เป็นที่รู้จักของชุมชน ในการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนสถาน
- เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่บริษัทฯ

ผู้เสนอโครงการ นายอุทัย ลีพหาณชาติ

ผู้อนุมัติโครงการ นายชัยวัฒน์ แซ่จิว

ตัวดัชนีชี้วัด จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ 10 % ของพนักงานที่นับถือศาสนาพุทธ

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>กิจกรรม บริจาคโลหิตช่วยชีวิตมนุษย์</u>

<u>ภายใต้โครงการ PFP ชุมชนสัมพันธ์</u>

วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u> ครั้งที่ 1

1.1 จัดกิจกรรมร่วมกับเหล่ากาชาดจังหวัดสงขลา เพื่อเข้ารับบริจาคโลหิตของพนักงานบริษัทฯ ณ ห้องประชุมใหญ่ และทำการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานในบริษัทฯ รับทราบ ผ่านสื่อเสียงตามสาย, บอร์ดประชาสัมพันธ์กลาง, E-mail และแจ้งไปยังหัวหน้างานต้นสังกัดโดยตรง โดยมีจำนวนพนักงานผู้ลงชื่อบริจาคโลหิต จำนวน 44 คน และมีจำนวนผู้บริจาคจริง 48 คน

บรรยากาศการร่วมบริจาคโลหิต

<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u>

<u>กิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ – พัฒนาศาสนสถาน</u>

<u>ภายใต้โครงการ PFP ชุมชนสัมพันธ์</u>

วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ.2548

<u>ผลการจัดกิจกรรม</u> ครั้งที่ 1 ศาสนาพุทธ

1.1 สำรวจศาสนสถานบริเวณพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งได้สำนักถ้ำฤาษี (ตาไฟ) ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา ซึ่งก่อตั้งมาตั้งแต่สมัย ร.5 มีพระสงฆ์ 4 รูป แม่ชี 2 รูป ขณะนี้อยู่ระหว่างการก่อสร้างทางขึ้นสำนัก และทางสำนักต้องการที่จะปรับระดับพื้นที่ลานด้านล่างให้เรียบเสมอกัน เพื่อให้ชาวบ้านที่อาศัยในละแวกใกล้เคียงได้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่ในวันสำคัญทางศาสนาได้ เป็นต้น จากการจัดกิจกรรมมีพนักงานอาสาเข้าร่วมโครงการจำนวน 83 คน โดยมีนักเรียน-นักศึกษาจากโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี เข้าร่วมด้วยอีก 60 คน

บรรยากาศการร่วมพัฒนาศาสนสถาน